



## **EPSU<sup>1</sup> Konferencija kolektivnog pregovaranja i Socijalnog dijaloga**

Brisel, 30. studeni – 1. prosinac 2006. god.

**uz podršku Europske komisije**

### **Usklađivanje posla sa osobnim i obiteljskim životom**

**Kratko informiranje za Radne grupe**

Početak sljedeće godine Europska komisija treba započeti drugu fazu konzultacija Europskih socijalnih partnera o balansiranju radnog vijeka, ili kako je to zvaničnije naslovljeno, usklađivanju profesionalnog, osobnog i obiteljskog života. Polazne konzultacije, koje su završene 24. studenog 2006. god. su ciljane na identificiranje potrebe za djelovanjem na razini EU. Druga konzultacija će razmotriti konkretne prijedloge za djelovanje EU. EPSU-ov Izvršni komitet se složio sa podneskom za konzultacije na svom sastanku od 20.-21. rujna. Tu su postavljena glavna pitanja.

U svjetlu rasprave o inicijativama EU, Tajništvo EPSU-a je predložilo da pitanja balansiranja radnog vijeka trebaju činiti dio ove rasprave na ovogodišnjoj konferenciji o kolektivnom pregovaranju. To znači da, dok se nastavlja rasprava o zakonodavstvu i inicijativama socijalnog dijaloga na Europskoj razini, EPSU-ova udruženja mogu raspravljati o tome kakav napredak se može napraviti putem kolektivnog pregovaranja i sektorskog socijalnog dijaloga, i odrediti neke pokretačke točke na razini zahtjeva EU.

U svom odgovoru na prvu etapu konzultacija Komisije, EPSU je dokazivao da je od posebnog značaja naglasiti potrebu za pristupom EU za usklađivanje profesionalnih i obiteljskih odgovornosti, i sprječavanje razvitka "à la carte" (ili supsidijarnosti) pristupa jednakosti. Također trebamo argumentirati za sličan pristup tretiranja ovih pitanja putem kolektivnog pregovaranja sa pogledom na postavljanje minimuma standarda ili uobičajenih ciljeva EPSU-ovim udruženjima da o njima pregovaraju.

Konzultacije Europske komisije dokazuju da politike u sljedećim oblastima mogu doprinijeti poboljšanom balansu između posla i osobnog/obiteljskog života:

- radno vrijeme;
- jaz između plata među spolovima i jednako postupanje;
- klasificiranje posla, naročito u zdravstvenim i službama za skrb;
- fleksibilni rasporedi rada; i
- roditeljski i drugi dopust (duljina dopusta i količina plaćenog vremena van posla); i
- pružanje dostupne skrbi za djecu.

Bolji balans radnog života je nemoguć ako su radnici prisiljeni raditi prekovremene sate. Direktiva o radnom vremenu ostaje blokirana u Vijeću ministara, sa postojećim rizikom da revizija o izuzimanju i vremenu dežurstva neće pružiti zaštite koje zahtijevaju EPSU i ETUC. Također postoji pritisak od strane poslodavaca u nekim sektorima za povećanje radnih sati, a brojke ETUI-REHS-a pokazuju da je između 2002. i 2005. god. 13 zemalja registriralo povećanje prosječnog radnog vremena u gospodarstvu, u usporedbi sa samo tri zemlje tijekom 1993. – 2002. god. Očevidno, ovakvom razvoju se mora oduprijeti, a bitan argument protiv većeg broja sati je utjecaj koji to ima na balans radnog života, radnicima čineći još teže pronaći vrijeme za obiteljski život i skrbi za djecu i rođake.

---

<sup>1</sup> European Federation of Public Service Unions – Europska organizacija sindikata zaposlenih u javnim i državnim službama.

Radni dokument Europske komisije se poziva na važnost dobre skrbi za djecu i ustanova za starije osobe, plus fleksibilan i praktičan (sa točke gledišta radnika) raspored radnog vremena kao neophodnu komponentu politika za podršku usklađivanja profesionalnih i obiteljskih obveza. Ovo su zasigurno oblasti gdje kolektivno pregovaranje može imati utjecaja. U velikom broju zemalja mi bismo normalno diskutirali za poboljšani propis o državnoj skrbi za djecu. Međutim, na nekim instancama može biti prostora za pregovaranje o dodatnom propisu o dječjoj skrbi od strane poslodavaca, naročito u velikim javnim sektorima, ili za dodatno plaćanje zaposlenima za (djelomično) pokrivanje troškova dječje skrbi.

Radni dokument također naglašava da je načinjen progres na razini EU kako bi se osigurala porodiljska i roditeljska prava za radnike, iako postoje bitne razlike između zemalja članica EU u smislu razine predviđene zaštite. EPSU-ov odgovor na to je sugestija ojačavanja zakonodavstva sa pravom na plaćeni roditeljski dopust i, posebno, pravo na očinski dopust. U nekim slučajevima, kolektivni ugovori već mogu obezbijediti pregovorno pravo na plaćeni dopust koji se može dalje poboljšati.

Također postoji uloga za inicijative kolektivnog pregovaranja u sektoru skrbi, posebno da pomogne pri osiguranju veće i bolje kvalitete skrbi za djecu i starije. Preustroj države i privatizacije javnih službi stavljaju pritisak na plaće i uvjete radnika, od kojih su većinom žene. Radni dokument Komisije i sam zaključuje da bi povećanje visine plaće u ovom sektoru "trebala biti prva briga". Vrednovanje radne sheme bez spolne neravnoteže također može stvoriti značajan doprinos zatvaranju jaza plaća među spolovima i davanja korektnih plaće svim radnicima iz sektora skrbi. Osim osnovnih pitanja o niskim plaćama, izvješće Europske fondacije za poboljšanje životnih i radnih uvjeta<sup>2</sup>, Employment in Socijal Care in Europe (*Zaposlenje u socijalnoj skrbi u Europi*), identificira neke od glavnih elemenata socijalne skrbi kojih se mora prihvatiti: fizički i emocionalni naponi i stresovi; neredoviti radni sati; često oslanjanje na honorarne i kratkoročne ugovore; geografska i profesionalna izolacija; nedostatak jasno definirane putanje karijere. Sve ovo može biti adresirano putem kolektivnog pregovaranja.

EPSU-ov konzultantski odgovor također naglašava da jednake plaće mogu pomoći pri poboljšanju radnog/životnog balansa u drugom pogledu, kao što bi bolje plaće za žene oslabile argument da muškarci ne mogu uzeti očinski dopust jer je njihov dohodak veći od dohotka njihovog partnera/supruge.

### **Glavne točke za razmatranje radnih grupa**

Radne grupe su pozvane da uzmu bilo koju, ili sve ove teme i razmotre kako se mogu regulirati u smislu politike kolektivnog pregovaranja u okviru EPSU-a. Kao početni korak, udruženja mogu izmijeniti informacije o svom iskustvu u pregovaranju o ovim pitanjima, ocjenjujući napredak koji su načinili, i što je bitno, bilo koji plan koji trenutno imaju za pokretanje ovih problema u predstojećim pregovorima. Sljedeći korak je identificiranje djelokruga za koordinaciju i uloga koju EPSU može imati u ovom procesu. Ova specifična pitanja bi se mogla fokusirati na sljedeće:

- o kojoj vrsti fleksibilnog radnog modela je moguće pregovarati, koja koristi svim radnicima, ali posebno onima sa odgovornosti u skrbi;
- može li propis o kvaliteti dječje skrbi i ustanova za starije biti adresiran putem kolektivnog pregovaranja ili je to prvenstveno pitanje za djelovanje nacionalnih vlada;
- do koje granice mogu pregovarati suradnici (dodatno) o plaćenom odsustvu za zaposlene roditelje, a koje će dopuniti svaki legalni minimum prava;
- možemo li pokrenuti pitanje balansa radnog vijeka u sektorskom socijalnom dijalogu, i kako bismo trebali tome pristupiti; i
- postoje li ikakvi drugi načini u kojima bi EPSU i njegova udruženja težili za poboljšanjem balansa radnog vijeka putem kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga.

<sup>2</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions