



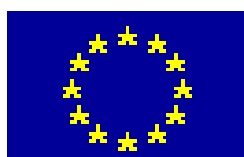
Kolektivní vyjednávání
a společenský dialog
o veřejných službách

4. konference EPSU o kolektivním vyjednávání
12. – 13. prosince 2005

FINANCOVÁNO EU

Beseda o pracovní době

podkladový dokument pro diskuse pracovních skupin



Pracovní doba

Behem posledních 18 měsíců se pracovní doba posunula ve vyjednávací a politické agende na jedno z předních míst. Zapříčinily to dva hlavní faktory, a sice debata o dodatcích ke Smernici o pracovní době a palcové titulky příběhu o delnících, kteří byli donuceni přistoupit na delší pracovní dobu bez zvýšení mzdy.

Cílem této besedy je poskytnout podklady pro diskuse pracovních skupin o pracovní době a pro Konferenci EPSU o kolektivním vyjednávání v prosinci 2005. Velmi stručně výtýčuje:

- strategie EPSU;
- současné trendy v kolektivním vyjednávání, včetně kontroverze ohledně delší pracovní doby; a
- nejnovější vývoj týkající se Smernice o pracovní době

Strategie EPSU

Hlavní strategie EPSU v otázkách pracovní doby byla odsouhlasena na valném shromáždění v roce 2000. Jednalo se zde o zkrácení pracovní doby a vytvoření většího množství pracovních příležitostí. Také tu byla zdurazněna potřeba kontroly nad pružností pracovní doby prostřednictvím kolektivních smluv.

Strategie sice umožnila pohyb směrem ke kratšímu pracovnímu týdnu, avšak zduraznila nutnost zajistit práci na plný úvazek těm, kteří ji hledají, a to i přesto, že v současnosti pracují na částečný úvazek. Pracovních příležitostí na plný úvazek totiž není dostatek.

Strategie označila 35hodinový pracovní týden za prioritu pro pobočky EPSU, přičemž naznačila, že odborové organizace mohou mít v souvislosti s pracovní dobou ještě ambicióznější plány.

Strategie vývoje délky pracovní doby je nahlížena jako důležitá část cesty k lepšímu vyvážení času venovaného práci a soukromého života všech pracovníků - a v důsledku toho také příspěvek k dosažení rovnoprávnosti žen a mužů.

Dokument vyzvedl potřebu vzít v úvahu, jaký dopad budou mít strategie pojetí pracovní doby na delnící, kteří jsou zaměstnáni za nejnižší mzdy. To platí obzvláště pro ty sektory a země, kde je delší pracovní doba a přesčasová práce často nutností knabytí životního minima. Dokument EPSU o strategii související s nízkými mzdami, který bude také přednesen na konferenci o kolektivním vyjednávání, pomůže zajistit, aby byla problematika nízkých mezd řešena současně s otázkami pracovní doby.

Trend zkracování pracovní doby

Dlouhodobý trend kolektivního vyjednávání postupně vede ke kratší pracovní době. To se odráží jak v kratším pracovním týdnu, tak v delší době každoroční zákonné dovolené. Tyto změny jsou na národní i evropské úrovni provázány změnami vlegislative, které usilují o stanovení maximální hranice pracovní doby a zavádějí nárok na každoroční minimální dobu zákonné dovolené. V poslední době byla zkrácená pracovní doba zavedena na celonárodní úrovni ve Francii (35hodinový pracovní týden zavedený v roce 2000), Belgii (ze 39 na 38 hodin v roce 2003) a Slovinsku (ze 42 na 40 hodin v roce 2002).

Státní veřejné služby představovaly často vedoucí sektor v oblasti snižování týdenní pracovní doby nebo v délce nároku na rádnou dovolenou. Například nedávné shromáždění Evropské observatore pro vývoj průmyslových vztahu EIRO týkající se vývoje pracovní doby

dospelo k závěru, že průměrná pracovní doba ve státní správě činila v celé Evropě 38 hodin - v porovnání s 38,6 hodinami ve všech sektorech.

Výroční zpráva EPSU 2004 o kolektivním vyjednávání uvedla osm příkladů zkrácené pracovní doby v sedmi rozdílných zemích v letech 2001 – 2004, přičemž EPSU za dané období nebyl znám žádný případ prodloužení pracovní doby, která by se projednávala, nebo by byla zavedena ve veřejných službách.

Delší pracovní doba

Události v letech 2004 a 2005 signalizovaly konec trendu zkracování pracovní doby, protože mnoho společností a závodů začalo po dohodě zavádět pracovní dobu delší. EIRO také oznámila, že prodloužení pracovní doby vyžadují zaměstnavatelé v Rakousku, Belgii, Holandsku a Slovinsku.

Nejvýznamnějším signálem vývoje v této sféře se u veřejných služeb stala dohoda o pulhodinovém navýšení týdenní pracovní doby zaměstnanců státní zprávy (z 38,5 na 39 hodin), která byla zavedena letos v SRN.

Na počátku roku 2004 odstoupili regionální státní zaměstnavatelé od dohody platné pro národní veřejný sektor, aby mohli zavést delší pracovní dobu pro nové zaměstnance. Státní úředníci pracující pro federální a regionální vlády, kteří nejsou kryti kolektivním vyjednáváním, museli přistoupit na uloženou delší pracovní dobu. Týdenní pracovní doba je ve většině regionů 40 hodin, ale v Baden-Württembergu a v Severním Porýní-Vestfálsku je to 41 hodin (pro státní úředníky ve věku do 54 let). Hesensko a Bavorsko mají 42hodinové pracovní týdny (zkrácené pro starší zaměstnance).

Pracovní doba zůstává kamenem úrazu v jednáních mezi odborovými svazy a místními státními zaměstnavateli, kteří odmítají přijmout dohodu schválenou federálními a obecními zaměstnavateli.

Příběhy, které se v roce 2004 ocitly na titulních stránkách, se však týkaly pouze malého počtu zaměstnavatelů v Německu a ve Francii, kteří projednávali nové dohody obsahující návrhy na prodloužení týdenní pracovní doby.

Jedním z prvních takových příkladů byla dohoda mezi společností Siemens a odborovým svazem IG Metall union v Německu, která se dotýkala 4 000 pracovníků ve dvou závodech na výrobu mobilních telefonů. Odborový svaz souhlasil s navýšením týdenní pracovní doby z 35 na 40 hodin bez kompenzačního navýšení mzdy, aby se zajistily nové investice do závodu a přešlo se převedení výroby do východní Evropy.

V červnu tohoto roku však společnost Siemens oznámila, že prodává svoji divizi mobilních telefonů. Tchajwanská společnost, která tyto závody kupuje, prohlásila, že bude akceptovat dohodu až do jejího vypršení v léte 2006.

Ke druhé dohodě došlo v Německu v automobilce Daimler-Chrysler, kde se 6 000 dělníků postupně prodlužuje pracovní doba z 35 na 39 hodin týdně.

Zpráva Evropské konfederace odborových svazů ETUC nazvaná *Mýty a fakta související s delší pracovní dobou v Evropě* (z března 2005) poukazuje na skutečnost, že v obou případech jsou dohody charakteristické pouze pro relativně malé továrny a že ostatním zaměstnancům obou společností v Německu (přibližně 150 000 u každé společnosti) se délka pracovní doby nemění. V případě automobilky Daimler-Chrysler je součástí dohody i zkrácená pracovní doba u zaměstnanců ve věku nad 54 let na 34,5 hodiny týdně.

Zpráva ETUC uzavírá, že: „S výjimkou několika ojedinělých společností neexistuje všeobecná tendence k prodloužení pracovní doby. A u těch společností, kde delší pracovní

doba zavedena je, zaměstnavatelé musí garantovat důležité výhody, například záruku práce.“

Zaměstnavatelé v privátním sektoru argumentují, že je mezinárodní konkurence nutí hledat způsoby jak dosáhnout stejného nebo vyššího objemu výroby za nižších nákladů. Ve veřejném sektoru v Německu zaměstnavatelé argumentují, že jsou nutné úspory z důvodu hospodářského útlumu a deficitu, kterým celí státní orgány v důsledku klesajících příjmů z daní.

Zpráva ETUC přinesla celou škálu protiargumentů. ETUC obhajuje fakt, že na makroekonomické úrovni nemohou evropscí výrobci v mnoha sektorech bojovat s nízkonákladovými výrobci tím, že se pokusí snížit mzdy - což je přesně to, co provádějí způsobem, že navýší pracovní dobu, aniž by zvýšili mzdy. Zpráva ETUC také upozorňuje na skutečnost, že takový postup vede pouze k dočasné výhodě, která se sice může hodit jednotlivým zaměstnavatelům, avšak nebude dlouhodobým řešením v případě, že tento trend prosadí i ostatní výrobci v jiných zemích.

Existuje také široká škála argumentů o negativním dopadu delší pracovní doby na zdraví a bezpečnost a na poškozování rovnováhy mezi prací a soukromým životem - v důsledku toho pak také na vývoj k žádoucí rovnoprávnosti mezi mužem a ženou. Britská Konfederace odborových svazů TUC zduraznila zvýšené riziko pracovních úrazů a nemocí z povolání, které s delší pracovní dobou souvisejí.

(Překonávání mýtu: Proc se zaměstnavatelé mýlí vsouvislostí s 48hodinovým pracovním týdnem, TUC, 2004)

ETUC verí, že větší pružnost pracovní doby – pracovat efektivněji, nikoli déle – může představovat výhodu pro pracovníky, zaměstnance i celé hospodářství. Tato zpráva přináší několik příkladů (všechny jsou ze soukromého sektoru), kde byla pružná pracovní doba implementována v důsledku kolektivního vyjednávání.

TUC se ve Velké Británii podílí na mnoha projektech, které zjišťují, jakým způsobem může změna pracovní doby ovlivnit rovnováhu mezi prací a soukromým životem. Je zde zahrnuto i několik příkladů z veřejného sektoru, kde flexibilitu počátku i konce pracovní doby vítají zaměstnanci i zaměstnavatelé, protože jim umožňuje poskytovat veřejnosti lepší služby.

Vlády a zaměstnanci připravují odborovým svazům další výzvu v podobě tlaku na pozdější odchod do důchodu – a tím i delší pracovní životnost zaměstnanců. Odbory v Belgii a v Portugalsku stávkují a demonstrují proti plánům svých vlád na zvýšení hranice odchodu do důchodu, zatímco v Británii donutila hrozba stávek vládu přehodnotit své plány na pozdější odchod do důchodu ve veřejném sektoru.

Smernice o pracovní době – současná situace

Evropská komise vloni zahájila konzultace revizí Smernice o pracovní době. Ty jsou součástí plánované revize legislativy, jsou však rovněž nutné pro vyjasnění situace, kdy je pracovník připraven „na zavolání“, s ohledem na dvě klíčová rozhodnutí Evropského soudu (SIMAP a Jaeger).

S původními nabídkami komise na revize nesouhlasil Evropský parlament, který v květnu hlasoval o dodatcích, které však Rada ministrů zamítla v červnu. Další postup pak tedy záležel na Rade ministrů.

Než došlo ke zveřejnění tohoto dokumentu, mohly být podány další návrhy, které budou v takovém případě uvedeny během konference. V této sféře se však vzhledem k období britského předsednictví neočekává velký pokrok. Britská vláda je totiž rozhodnuta zachovat možnost od této smernice odstoupit.

Klíčové okruhy problému, které je třeba vyřešit, se týkají možnosti odstoupit od smernice, referenčního období a času, kdy je pracovník připraven „na zavolání“. Ve stručnosti lze tyto problematiky vyjádřit následovně:

- Možnost odstoupení od Smernice o pracovní době, která je všeobecně využívána ve Velké Británii a také v malém počtu specifických sektorů v dalších zemích, znamená, že jednotliví dělníci se mohou rozhodnout odstoupit od nařízení smernice a pracovat v průměru více než 48 hodin týdně. Evropský parlament odhlasoval, že možnost odstoupení bude zcela zrušena v roce 2010. Rada ministrů to však zamítla a Evropská komise pak přišla s návrhem na další dodatek, který umožní, aby možnost odstoupení od smernice pokračovala až do roku 2012. Poté budou moci jednotlivé země požádat o prodloužení na základě konkrétních potřeb svých trhů práce.
- Referenční období stanovuje časové období, za které se vypočítává 48hodinové maximum. Původně to bylo standardní čtyřměsíční období, které však může být nyní prodlouženo až na jeden rok, pokud s tím vyjadruje souhlas kolektivní smlouva. Dodatek schválený Evropským parlamentem říká, že referenční období se může nyní protáhnout až na 12 měsíců v důsledku národní legislativy, nebo nařízení následujícího po konzultaci s partnery.
- Čas, kdy je pracovník připraven „na zavolání“ – případy společností SIMAP a Jaeger - ustanovily, že čas, který pracovník stráví připraven „na zavolání“ se počítá do odpracovaných hodin. Tuto pozici podpořily odborové svazy a odsouhlasil ji Evropský parlament. Zamestnavatelé, převážně ze zdravotnického sektoru, však toto rozhodnutí napadli a argumentují, že takováto interpretace bude vyžadovat rozsáhlé a nákladné zvýšení počtu pracovníků ve zdravotnickém sektoru. Evropská komise na to reagovala tak, že se pokouší zavést koncepci „neaktivního času“ pro pracovníky připravené „na zavolání“, kteří jsou sice v práci, ale nikoli ve službě. Neaktivní čas nebude zahrnut do odpracované doby.

Diskusní body pro pracovní skupiny

Prosíme pracovní skupiny, aby se namísto na všeobecné argumenty o legislativě související s pracovní dobou a vedení kampaní na její podporu zaměřili raději na to, co může být dosaženo pomocí kolektivního vyjednávání, a především na roli, jakou roli přitom sehrává EPSU – stejně jako na formy možné koordinace.

Účastníci každé skupiny mohou být požádáni, aby se podělili o své zkušenosti jak odolávat snahám zaměstnavatele o navýšení pracovní doby, nebo své poznatky o vyjednání kratší, případně pružnější pracovní doby. Diskuse by se měla rovněž venovat tomu, jak se podobné situace řeší v zahraničí, eventuálně v jiných sektorech.

S ohledem na Smernici o pracovní době by bylo velmi přínosné prodiskutovat jakékoli iniciativy, díky nimž bylo dojednáno, že čas, kdy je pracovník připraven „na zavolání“, se započítává do odpracovaných hodin. Užitečná by byla také debata na téma, zda existují jakákoli problémy související s vyjednáváním referenčního období.

Možné otázky pro diskusi

- Jak reagujeme na snahy zaměstnavatele rozšířit pracovní dobu?
- Jakým způsobem může kolektivní vyjednávání pomoci zajistit, aby se čas, kdy je pracovník připraven „na zavolání“, počítal do odpracované doby?
- Měli bychom mít v souvislosti s pracovní dobou konkrétní cíl? Může se podobat tomu, který používá Evropská federace kovodělníků (EMF) – tedy maximum, které nesmí ve veřejných službách překročit žádná dohoda? EMF stanovuje 1 750 hodin ročně (ekvivalent 39hodinového pracovnímu týdnu, pěti týdnům placené dovolené a deseti státním svátkům) jako maximum. Federace je odhodlána koordinovat podporu pro

jakoukoli pobočku, která se snaží vyjednat zkrácení pracovní doby, aby se dostala pod tuto hranici.

- Spolu s maximem by EPSU také měla přijmout ideální cíl – 35hodinový pracovní týden se šesti týdny rádné dovolené – 1 540 hodin (včetně deseti státních svátků).
- Co to znamená pracovat chytře a jaký je rozsah takových možností v sektoru veřejných služeb?