

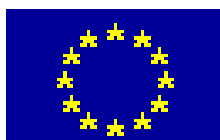


**Negocierile colective si
dialogul social
în serviciile publice**

**A 4-a Conferinta EPSU despre negocierile colective
12-13 decembrie 2005**

Coordonarea negocierilor colective

Principiile generale ale politicii de negocieri colective si
propuneri pentru dezvoltarea acesteia în viitor



A 4-a Conferinta EPSU despre negocierile colective

Coordonarea

Politicile EPSU cu privire la negocierile colective sunt create tinând cont de faptul ca este posibil si important sa coordonam politicile în punctele cheie.

Scopul coordonarii este acela de a stabili unele standarde comune si/sau minime în serviciile publice din întreaga Europa. O strategie coordonata va asigura ca rezultatele negocierilor colective vor fi ascendente si nu se vor submina unul pe celalalt.

Acest lucru nu înseamna ca politicile EPSU le vor înlocui pe cele ale sindicatelor afiliate. Asa cum s-a formulat în declaratia de politica facuta la Adunarea generala din anul 2000: „Sindicatelor afiliate EPSU sunt autonome în negocierile colective.”

lata câteva puncte principale, inclusiv anumite tinte specifice, stabilite prin rezolutii la adunarea generala desfasurata la Lisabona în anul 2000, la congresul desfasurat la Stocholm în 2004 si prin instructiunile generale convenite cu comitetul executiv. Acestea sunt punctele principale ale politicii EPSU referitoare la negocierile colective pe care sindicatelor au hotarât ca le vor implementa si monitoriza.

De asemenea, mai jos sunt evidentiata punctele cheie ale politicii care, în prezent, sunt în lucru sau care vor fi formulate si incluse în perioada urmatoare, pâna la urmatorul congres EPSU din 2009.

Punctele cheie ale politicii de negocieri colective:

- Salariile
- Salarii egale si tratament egal
- Timpul de lucru
- Pregatire profesionala permanenta
- Pensii

În prezent se pregatesc politici pentru:

- Salariile mici
- Externalizare (outsourcing)

Vor urma:

- Tinerii muncitori
- Muncitorii emigranti

Alte puncte cheie ale politicii de negocieri colective de acoperit:

- Muncitorii în vârsta
- Dezvoltarea durabila si calitatea muncii

Punctele principale ale politicii

Salarii

- Cresterile salariale vor avea ca scop compensarea inflatiei si vor aduce muncitorilor o crestere echivalenta a productivitatii.
- Deoarece cresterea productivitatii este greu de masurat în multe sectoare din serviciile publice, masuratori relevante vor fi efectuate în functie de cresterea mediei (nationale) a productivitatii muncii.
- Legatura cu productivitatea medie a muncii va preveni scaderea salariilor din sectorul public fata de cel privat, cu efecte negative în atragerea personalului calificat, în implicarea sociala si egalitatea între sexe.
- Salariile din sectorul public si privat trebuie sa se dezvolte în mod paralel.

Salarii egale si tratament egal

Politica salariilor egale face parte din politicile EPSU de negociere colectiva si scopul lor este reducerea pâna în 2007 a diferentelor salariale la valori cuprinse între 2% si 5%. Masurile prin care se pot obtine aceste valori sunt:

- campanii de sustinere a valorii muncii depuse de femei;
- cresterea nivelului de protectie a muncii;
- asigurarea unei protectii egale si drepturi pro-rata în cazul angajarilor atipice;
- integrarea problemelor cu caracter sexual în politicile de negocieri colective si monitorizarea permanenta a acestora;
- asigurarea calitatii recrutarii, avansarilor, sesiunilor de pregatire si educare a femeilor din sectorul public;
- masuri pentru evitarea discriminarii împotriva femeilor în timpul concedierilor colective; si
- dezvoltarea unor politici active pe piata muncii de care sa beneficieze atât femeile cât si barbatii.

Tratamentul egal ridica multe întrebări si în particular nevoia de a aborda probleme precum igiena si siguranta femeilor si agresiunile sexuale. Trebuie sa se dea o mai mare atentie mediului de lucru pentru femei si în special trebuie evitate injuriile la adresa muncii femeilor si bolilor acestora.

Contractele privind egalitatea între sexe si planurile pozitive de actiune trebuie sa acopere toate locurile de munca cu tinte si programe precise.

Timpul de lucru

- Toate formele de timp de lucru trebuie sa fie construite în urma unor negocieri convenite între angajatori si uniunile sindicale.
- Prioritatea principala a afiliatilor EPSU este negocierea saptamânii de lucru de 35 de ore.
- Trebuie cautate si alte forme de reducere a timpului de lucru, precum concedii cu plata sau fara plata, concedii parentale si concedii familiale.
- Angajatii au nevoie de mai multe posibilitati de a trece de la un program cu norma întreaga la program redus, cu compensarile aferente, tinând cont, în particular, de nevoile muncitorilor cu cele mai mici salarii.

- Respectarea timpului de munca stabilit pe cale legala si/sau colectiva trebuie monitorizata cu scopul de a reduce orele suplimentare si de a crea noi locuri de munca.
- Metodele inovatoare de organizare a muncii trebuie negociate de partenerii sociali la nivelele respective pentru a pune de acord nevoile cetatenilor pentru servicii publice si
- preferintele muncitorilor pentru intervalul de timp lucrat, de odihna, educatie si viata de familie.
- Reducerea orelor de program trebuie sa aiba la baza numarul necesar de angajati care sa permita organizarea concediilor parentale si a celor de studii, tratamentul egal si oportunitati egale si sa încurajeze combinarea vietii de familie cu responsabilitatile de serviciu.
- Tratatamentul corect al muncitorilor angajati cu timp partial de munca trebuie sa includa optiunea de a putea fi angajati cu norma completa daca acestia doresc.
- Serviciul de garda la domiciliu (on-call) va fi calculat ca timp normal de lucru.

Pregatirea profesionala permanenta

EPSU crede ca pregatirea profesionala permanenta este o parte importanta din agenda negocierilor colective.

Tinta afiliatilor EPSU este de 10 zile de concediu pe an pentru pregatirea personala permanenta.

Urmatoarele principii de pregatire personala permanenta trebuie obtinute în cadrul negocierilor colective a contractelor dintre reprezentantii angajatorilor si uniunile sindicale, pe plan local, regional, national si european.

- pregatirea personala permanenta trebuie sa fie inclusa în contractele colective de munca.
- muncitorii trebuie sa aiba dreptul de a primi un plan de pregatire personala si de acces continuu la educatie, sesiuni de pregatire si pregatire permanenta. Aceasta include anumite obligatii specifice sau legate de sesiunile de pregatire la locul de munca, de cele de transfer de abilitati si de programe de dezvoltare personala.
- angajatorii trebuie sa faca oferte corecte din punct de vedere al timpului si al resurselor de învățare. Acestea trebuie sa includa notiuni de igiena si siguranta a muncii.
- pregatirea permanenta trebuie creata pe principiile includerii, al oportunitatilor egale si a participarii tuturor. Muncitorii mai în vârstă trebuie sa aiba acces egal la programele de pregatire permanenta.
- programele de pregatire existente, atât cele individuale cât si cele pentru organizatii, trebuie evaluate regulat.

Pensii

Prioritatile EPSU în caz de pensionare:

- apararea si dezvoltarea calitatii, sisteme de pensii bine organizate si durabile,
- micșorarea diferentiei dintre pensiile femeilor si cele ale barbatilor,
- asigurarea unei crestere a pensiei în conformitate cu câștigul pentru ca pensionarii sa beneficieze de cresterea anuala a veniturilor în tara respectiva,

- dezvoltarea de beneficii care sa tina cont de tendinta de flexibilizare a muncii si de modificarea modelelor de familie si de munca,
- crearea unor drepturi de pensionare mai flexibile care sa permita miscarea libera a muncitorilor dintr-o tara în alta,
- recunoasterea faptului ca pensiile ocupationale sunt de fapt niste salarii platite cu întârziere si ca acestea ar trebui sa faca subiectul unor negocieri colective,
- asigurarea ca aceste scheme sunt disponibile pentru toti muncitorii.

Politica de dezvoltare

Salarii mici

Serviciile publice au în general un bun istoric al salarizarii. Inegalitatile salariale sunt mai putin pronuntate decât în sectorul privat si salariile minime negociate colectiv sunt de obicei mai mari decât în sectorul privat.

Totusi, în serviciile publice mai exista înca un numar mare de muncitori cu salarii mici, iar privatizarea si conducerea încearca sa introduca structuri de plata în functie de piata, deci o mai mare presiune pentru schimbare.

La Conferinta EPSU despre negocierile colective care va avea loc în decembrie 2005 va fi discutat un proiect pentru politica salariilor mici. Acesta va stabili modul în care EPSU poate coordona negocierile colective în întreaga Europa pentru stabilirea unor nivele minime de plata decente. De asemenea se va examina modul în care EPSU poate contribui prin campanii largi pentru a se asigura ca salariile minime statutare au atins un nivel decent, cu valori tinta apropiate de nivelul de salarizare si de viata din fiecare tara.

Externalizarea (outsourcing)

Externalizarea afecteaza toate serviciile publice. Angajatii din sectorul public sunt transferati catre companii private în care se aplica noile contracte colective sau în care sindicatele si negocierile colective sunt slabe sau inexistente.

Începând cu utilitatile, EPSU investigheaza modul în care acest proces poate fi regularizat prin contracte cu angajatorii si coduri de practica agreeate la nivel de sector. Progresele vor fi prezentate la Conferinta EPSU despre negocierile colective care va avea loc în decembrie 2005.

Urmatorii pasi

Tinerii muncitori

Atât sindicatele cât si serviciile publice se confrunta cu importante modificari demografice. Politica negocierilor colective poate fi importanta la protejarea tinerilor muncitori pentru a se asigura ca acestia beneficiaza de nivele de salarizare decente si de oportunitati de pregatire care sa faca din serviciile publice un loc atractiv de munca.

Muncitorii emigranti

Cresterea numarului de angajati emigranti este importanta pentru serviciile publice si sindicatele au un rol important de jucat în negocierea politicilor, în special pentru învatarea limbilor si pentru pregatire, pentru asigurarea integrarii complete a acestor muncitori în slujba serviciilor publice.

Dezvoltari viitoare

Muncitorii în vârstă

Exista o presiune în creștere de reducere a cazurilor de pensionare anticipată și chiar de creștere a vârstei de pensionare în serviciile publice. Sindicatele trebuie să răspundă acestei tendințe și să se asigure că nevoile muncitorilor în vârstă cu privire la salarizare, timp de lucru și pregătire profesională sunt luate corect în considerare.

Dezvoltarea durabilă și calitatea muncii

Asigurarea unei dezvoltări dinamice devine o și mai urgentă necesitate atât pentru angajatori cât și pentru sindicate. În acest caz, rolul negocierilor colective este de a încheia înțelegeri pentru transportul la și de la locul de muncă, de exemplu, un mod important pentru sindicate de a negocia eventuale politici ecologice.

Munca nu înseamnă numai salarii și condiții de bază. Natura muncii și potențialul pentru dezvoltarea personală și a carierei sunt esențiale pentru a crea locuri de muncă de calitate și acestea se pot implementa în multe moduri cu ajutorul negocierilor colective.

Referințe:

Rezoluția R.2. Negocierile colective, al 7-lea Congres EPSU, Stockholm, 2004

Rezoluția R.3. Pensii, al 7-lea Congres EPSU, Stockholm, 2004

Rezoluția R.4. Egalitatea între sexe, al 7-lea Congres EPSU, Stockholm, 2004

Declarația politicii EPSU: Sindicatele din servicii publice și negocierile colective într-un mediu european, a 6-a Adunare generală, Lisabona, 2000

Declarația politicii EPSU: O politică activă a timpului de lucru: pentru angajare, independența timpului și oportunități egale, a 6-a Adunare generală, Lisabona, 2000

Declarația politicii EPSU: Egalitatea între sexe, a 6-a Adunare generală, Lisabona, 2000