



Negocierile colective si dialogul social în serviciile publice

A 4-a Conferinta EPSU despre Negocierile Colective
12-13 decembrie 2005

Document informativ Negocierile colective si muncitorii emigranti

ONU defineste muncitorul emigrant ca fiind persoana care va fi implicata, este implicata, sau a fost implicata într-o activitate remunerata într-un stat în care acesta nu este resortisant.

Informatii de fond

Ca urmare a recunoasterii cresterii numarului de muncitori emigranti din serviciile publice în întreaga Europa, rezolutia la congresul EPSU despre negocieri colective de anul trecut identifica problema muncitorilor emigranti ca fiind una din cele sase probleme importante pentru care trebuie dezvoltate politici de negociere colectiva în urmatoarea perioada (2004-2009).

Acest scurt document informativ identifica unele probleme principale. Speram ca aceste informatii vor stimula discutiile de la conferinta despre munca a EPSU si ca afiliatii nostri si le vor asuma în urmatoarele 12 luni. Scopul lor este acela de a schita si de a începe implementarea unei politici coordonate pentru muncitorii emigranti. Informatii despre initiativele anterioare ale afiliatilor în acest domeniu sunt bine venite.

Organizarea muncitorilor emigranti este o provocare, dar în cazul în care sindicatele afiliate pot pune în practica politici noi si inovatoare care sa îmbunatateasca activitatea muncitorilor emigranti, atunci va creste semnificativ si recrutarea si pastrarea afilierii acestor muncitori la sindicat.

Probleme

În Uniunea Europeana exista un milion de muncitori emigranti si imigrarea, în special din afara granitelor UE, este o realitate pentru multe din tarile UE15. Totusi, în cursa pentru aderare si dupa aderarea celor 10 noi state membre, în mai 2004, se observa cresterea numarului de emigranti în zona UE.

Milioane de muncitori emigranti își aduc contributia la economia europeana. De la specialistii în calculatoare si expertii medicali cu salarii foarte mari pâna la simplii îngrijitori sau menajere, multe din sectoarele economiei europene si din serviciile publice ar fi în imposibilitatea de a furniza actualul nivel de servicii fara a se folosi de aceasta sursa de forta de munca.

Fara îndoiala, contributia muncitorilor emigranti, în special a celor care efectueaza munci prost platite, este de multe ori nerecunoscuta. Acesti muncitori se confrunta cu multe alte



probleme care, desi par similare cu cele ale muncitorilor resortisanti sunt intensificate de pozitia lor vulnerabila.

Poate fi foarte greu pentru ei sa se asigure ca îsi primesc drepturile fundamentale pentru munca depusa, inclusiv dreptul minim la salariu si la conditii de munca. Ca muncitori cu contracte pe perioada determinata sau ca muncitori plasati printr-o agentie, ei pot sa primeasca salarii mai mici si conditii de munca mai proaste decât muncitorii permanenti cu care lucreaza.

Sanatatea si siguranta sunt o problema speciala atunci când muncitorii emigranti încearca sa se exprime într-o alta limba.

De asemenea, se pot confrunta cu discriminarea si hartuirea nu numai din partea managerilor si colegilor, dar si din partea consumatorilor si a celor care le folosesc serviciile.

Salariile mici sunt o realitate pentru multi dintre muncitorii emigranti care sunt adesea angajati de companii care ofera servicii externalizate precum servicii de curatenie, catering, securitate sau alte servicii similare. Salariile mici, externalizarea si impactul acestora asupra serviciilor publice vor fi doua din subiectele importante ce se vor discuta la conferinta despre negocieri colective, iar implementarea politicilor în aceste domenii, pe lânga ceea ce deja s-a facut pentru salariile egale, este benefica în special pentru muncitorii emigranti.

Totusi, în politicile de dialog social si de negocieri colective exista si alte metode pentru a-i ajuta pe muncitorii emigranti sa se integreze în forta de munca din noua lor tara. Foarte importanta este învatarea limbii respective. Acest lucru se poate face prin asigurarea unor programe de învatare a limbii si a dreptului de a beneficia de timp de pregatire platit pentru orele de curs. Acest lucru presupune implicarea angajatorului, a agentiei de plasare sau a sindicatelor în distribuirea de traduceri ale documentelor importante despre sanatate si siguranta si despre alte drepturi ale muncitorilor.

Evident este vorba de o problema de resurse si nevoile muncitorilor emigranti vor depinde de numarul acestora în întreaga forta de munca si de nevoia lor de a învata limba. Negocierile dintre sindicate si angajatori pot presupune o evaluare a acestor nevoi si a modului în care pot fi îndeplinite, luând în considerare orice ajutor venit din alte surse, precum finantari guvernamentale pentru sesiunile de pregatire, grupuri de sustinere pentru emigranti, etc.

Un exemplu pentru ce se poate obtine prin negocieri colective este contractul încheiat anul acesta în sectorul de stat din Danemarca. Noul contract pe trei ani care a intrat în vigoare la 1 aprilie 2005 include locurile de munca în care lucreaza muncitori de alta nationalitate decât cea daneza – adica imigrantii si descendentii ai acestora – care întâmpina dificultati pe piata muncii.

Obiectivul este de a creste proportia de muncitori recrutati din rândul minoritatilor etnice si de a-i ajuta pe tinerii muncitori emigranti cu experienta si calificare. Timp de 12 luni acesti muncitori emigranti vor primi un salariu egal cu 80% din salariul standard, iar 20% din timpul lor va fi alocat pregatirii si îmbunatatirii competentelor lor. La sfârșitul acestui an ei vor primi salariul standard pentru munca efectuata.

Pe de alta parte migratia este o problema si în tarile din care acesti muncitori pleaca. Este evident ca muncitorii cu pregatire, în special în domeniul sanatatii, pleaca din tari precum Ungaria sau Lituania îndreptându-se spre Europa de Vest, în special catre Marea Britanie si Germania. Statele UE au atras si ele multi emigranti din sectorul medical din tarile în dezvoltare care se lupta cu lipsa de cadre medicale specializate, medici sau asistente. Una

dintre principalele constatari ale Proiectului de cercetare si actiune participativa pentru muncitorii emigranti efectuat de PSI a fost ca personalul din serviciile de sanatate prefera sa lucreze în tarile lor natale daca acolo pot câstiga un salariu decent.

Prin negocieri colective coordonate si prin dialogul social european, sindicatele pot încerca sa influenteze politicile angajatorilor de recrutare si de pastrare a personalului din serviciile publice. Dar în UE, în statele care pierd muncitorii, negocierile colective eficiente sunt cruciale pentru a stabili conditii de salarizare si de munca mai bune pentru personalul din serviciile de sanatate sau din alte servicii publice si astfel sa elimine unul din motivele de emigrare ale acestora.

EPSU pregateste un raspuns al sindicatelor din serviciile publice la aceste dezvoltari, în special în serviciile de sanatate si sociale, care sa includa si politici de recrutare pe baze etice si de pastrare a personalului. Problemele emigrarii personalului feminin din serviciile medicale au facut subiectul unei conferinte a PSI care a avut loc în septembrie si se pregateste o campanie de urmarire a drepturilor muncitorilor emigranti. Este important sa adaugam la aceste initiative si perspectivele unor negocieri colective.

Cooperarea internationala în acest domeniu este sustinuta de Organizatia Internationala a Muncii, care încearca sa alcatuiasca un ghid international de prezentare a diferitelor probleme ale muncitorilor emigranti. Acesta va contine contractele încheiate de tarile gazda cu tarile de origine referitoare la diferite aspecte ale migratiei, promovarea muncii decente pentru emigranti, acordarea de licente si urmarirea procesului de recrutare si a agentilor de plasare pentru muncitorii emigranti si prevenirea practicilor abuzive. De asemenea, organizatia doreste sa atentioneze asupra riscurilor specifice pentru toti muncitorii emigranti – barbati sau femei – în anumite ocupatii si sectoare în special în cazul locurilor de munca necalificate, degradante si periculoase.