



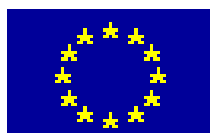
Negocierile colective si
dialogul social
în serviciile publice

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

FINANTATA DE UE

Document informativ
despre
Timpul de lucru

Document care va sta la baza discutiilor din grupul de lucru



Timpul de lucru

În ultimele 18 luni, timpul de lucru a fost un subiect important pe agenda negocierilor colective si politice. Cele doua cauze principale ale acestui fapt au fost dezbaterea amendamentelor la Directiva timpului de lucru si articolele de rasunet despre muncitorii obligati sa accepte o crestere a timpului de lucru fara cresterea salariilor.

Scopul acestui document este de a oferi un punct de plecare pentru discutiile despre timpul de lucru ale grupului de lucru la Conferinta EPSU despre negocierile colective din decembrie 2005. Acesta prezinta pe scurt:

- Politica EPSU;
- ultimele tendinte în negocierile colective, inclusiv controversa creata de cresterea timpului de lucru; si
- ultimele evolutii ale Directivei timpului de lucru

Politica EPSU

Liniile generale ale politicii EPSU pentru timpul de lucru au fost convenite la Adunarea generala din 2000. Acestea aveau ca element central strategia de reducere a timpului de lucru pentru a se crea mai multe locuri de munca. Se insista de asemenea pe necesitatea controlului flexibilitatii tipului de lucru prin contractele colective de munca.

În timp ce permitea scurtarea timpului saptamânal de lucru, aceasta politica recunostea ca este important ca locurile de munca cu norma întreaga sa fie disponibile pentru cei care doresc sa munceasca si care lucreaza cu timp partial în lipsa unui loc de munca cu norma întreaga.

Aceasta politica identifica saptamâna de lucru de 35 de ore ca o prioritate pentru sindicatelor afiliate EPSU, în timp ce recomanda ca sindicatelor afiliate pot sustine chiar si un timp de lucru mai redus.

Politica timpului de lucru era privita ca fiind unul din elementele importante pentru asigurarea unui echilibru mai bun munca-viata pentru toti muncitorii, cu un real progres în ceea ce priveste egalitatea între barbati si femei.

Documentul sublinia nevoia de a lua în considerare impactul politicii timpului de lucru asupra muncitorilor cu salarii mici. Acest lucru este important în sectoarele si în tarile în care pentru a câstiga un salariu de subzistenta este necesar un timp de lucru mai mare si efectuarea de ore suplimentare. Documentul Politica salariilor mici, care va fi prezentat la Conferinta despre negocieri colective, ne va ajuta sa ne asiguram ca salariile mici vor fi modificate simultan cu timpul de lucru.

Tendinta de reducere a timpului de lucru

În negocierile colective pe termen lung tendinta a fost de reducere graduala a timpului de lucru. Aceasta tendinta este reflectata de scurtarea saptamânii de lucru si de cresterea numarului de zile de concediu anual platit. La nivel national si european, aceste modificari au fost însoțite de schimbari legislative de limitare a numarului maxim de ore lucrate sau de introducerea unui numar minim de zile de concediu platit. La nivel national, în ultimii ani timpul de lucru a fost redus în Franta (saptamâna de lucru de 35 de ore introdusa din 2000), în Belgia (din 2003 programul a fost redus de la 39 de ore la 38 de ore pe saptamâna) si în Slovenia (din 2002 programul a fost redus de la 42 de ore la 40 de ore pe saptamâna).

În ceea ce privește reducerea timpului de lucru sau creșterea numărului de zile de concediu platite, serviciile publice au fost întotdeauna în frunte. De exemplu, la ultima analiză efectuată de EIRO asupra evoluției timpului de lucru, aceștia au demonstrat că media orelor lucrate pe săptămână în serviciile publice din Europa era de 38 de ore, comparată cu media celorlalte sectoare care era de 38,6 ore.

În 2004, raportul anual al EPSU asupra negocierilor colective a identificat opt exemple de reducere a timpului de lucru în șapte țări diferite în perioada 2001-2004 și în acest stadiu EPSU nu avea la cunoștință despre nici o creștere a timpului de lucru negociată sau impusă în serviciile publice.

Programul prelungit

Evenimentele din 2004 și 2005 pareau să marcheze încheierea acestui trend de reducere a timpului de lucru prin introducerea de către mai multe firme în contractele la nivel de firmă a programului prelungit. EIRO a raportat cereri pentru prelungirea timpului de lucru venite din partea angajatorilor din Austria, Belgia, Olanda și Slovenia.

Cea mai importantă dezvoltare în serviciile publice a fost contractul încheiat în Germania la începutul acestui an, care a introdus creșterea cu o jumătate de oră a timpului de lucru săptămânal pentru lucrătorii din guvernul federal din Germania de Vest – de la 38½ la 39 de ore. În același timp, în Germania de Est timpul de lucru săptămânal s-a redus de la 40 la 39 de ore.

La începutul anului 2004, angajatorii din guvernul federal au denunțat contractul colectiv de muncă pe sector pentru a introduce un timp de lucru prelungit pentru noii angajați. Funcționarii civili din guvernele federale și regionale care nu intrau sub incidența contractelor colective au fost obligați să accepte programe prelungite. În cele mai multe regiuni programul era de 40 de ore pe săptămână, dar în regiunea Baden-Württemberg și Renania de Nord-Westfalia (pentru funcționarii civili până la 54 de ani) programul era de 41 de ore. Iar în regiunile Hessen și Bavaria programul era de 42 de ore pe săptămână (mai scurt pentru funcționarii în vârstă).

Timpul de lucru rămâne o piedică în negocierile dintre sindicate și angajatorii din guvernele regionale care refuză să accepte înțelegerea cu angajatorii federali și cei municipali.

Totuși, cazurile aparute în ziarele în 2004 se refereau la un număr mic de angajatori din Germania și Franța, țări în care au fost negociate noi contracte care includeau prevederi referitoare la un timp de lucru prelungit.

Unul dintre primele contracte de acest fel a fost cel încheiat de firma Siemens și sindicatul IG Metall din Germania, care afectează 4000 de muncitori din două firme de telefoane mobile. Sindicatul a acceptat creșterea programului săptămânal de lucru de la 35 la 40 de ore fără alte creșteri salariale compensatorii pentru a asigura noi investiții în fabricile respective și pentru a preveni transferul activității din aceste fabrici în Europa de Est.

Totuși, în iunie anul acesta, Siemens a anunțat că scoate la vânzare divizia de telefoane mobile. Compania din Taiwan care va cumpăra cele două fabrici a declarat că va onora contractul până când acesta expiră, în vara lui 2006.

În Germania, cel de-al doilea contract de acest tip a fost încheiat de compania Daimler-Chrysler, și prevedea că circa 6000 de muncitori vor trece gradual de la programul de 35 de ore pe săptămână la cel de 39 de ore.

Un raport al ETUC, *Mituri și fapte despre creșterea timpului de lucru în Europa* (martie 2005), subliniază punctele principale, căci în ambele cazuri este vorba de fabrici relativ mici și că în cazul ambelor companii restul angajaților din Germania (peste 150.000 în fiecare caz) nu își

vor schimba programul actual de lucru. În cazul companiei Daimler-Chrysler contractul prevede si reducerea timpului de lucru pentru angajatii peste 54 de ani la 34,5 ore pe saptamâna.

Raportul ETUC concluzioneaza: „Pe lângă câteva cazuri izolate, nu exista o tendinta generala de crestere a timpului de lucru. Si în acele companii, în care timpul de lucru a crescut, angajatorii au trebuit sa faca importante concesii (de exemplu, garantia locurilor de munca).”

Angajatorii din sectorul privat sustin ca datorita competitiei pe plan international sunt fortati sa caute metode de a produce la costuri mai mici. În Germania, în sectorul public, angajatorii sustin ca trebuie sa faca economii datorita recesiunii economice si a deficitului cu care se confrunta autoritatile publice datorita scaderii veniturilor din taxe.

Raportul ETUC reuneste diverse contraargumente. La nivel macroeconomic, ETUC sustina ca multe sectoare de productie din Europa nu vor putea iesi învingatoare în lupta cu producatorii cu preturi scazute numai prin reducerea salariilor, ceea ce de fapt s-a întâmplat deja prin cresterea numarului de ore lucrate fara cresterea salariilor. ETUC subliniaza ca acesta este un avantaj temporar de care poate beneficia un angajator, dar nu este o solutie pe termen lung daca aceasta orientare este apoi preluata de alti producatori si de alte tari.

De asemenea exista o mare gama de argumente despre impactul negativ al unui program de lucru prelungit asupra sanatatii si sigurantei, asupra echilibrului munca-viata personala si asupra progresului catre egalitatea dintre barbati si femei. TUC din Marea Britanie a evidentiat riscurile suplimentare de accidente la locul de munca si riscul de aparitie a bolilor profesionale asociate cu timpul de lucru prelungit.

(Moartea miturilor: de ce organizatiile angajatorilor gresesc atunci când cer saptamâna de lucru de 48 de ore, TUC, 2004.

ETUC este de parere ca o mai mare flexibilitate a programului – sa muncim mai inteligent, nu mai mult – poate fi în beneficiul muncitorilor, angajatorilor si al întregii economii. Raportul ofera mai multe exemple, toate din sectorul privat, unde flexibilitatea timpului de lucru a fost introdusa prin negocierile colective.

În Marea Britanie, TUC a fost implicat în diferite proiecte de identificare a modului în care modificarea timpului de lucru poate îmbunatatii echilibrul munca-viata personala. Acestea includ si exemple din sectorul public unde flexibilitatea orelor de începere si de terminare a programului a fost primita cu bine de angajati si angajatori si le-a permis asigurarea unui serviciu public de mai buna calitate.

Sindicatele sunt acum supuse la o noua încercare; guvernele si angajatorii din întreaga Europa cer cresterea vârstei de pensionare – deci o perioada de activitate mai lunga. Sindicatele din Belgia si Portugalia au facut greve si au demonstrat împotriva planurilor guvernului de a creste vârsta de pensionare, în timp ce amenintarile cu greva din Marea Britanie au fortat guvernul britanic sa îsi revizuiasca planurile de crestere a vârstei de pensionare în sectorul public.

Directiva timpului de lucru – ultimele noutati

În ultimul an Comisia Europeana a început consultarile pentru revizia Directivei timpului de lucru. Aceasta etapa facea parte din revizia planificata a legislatiei, dar era necesara si pentru clarificarea pozitiei asupra serviciului de garda la domiciliu în lumina celor doua hotarâri date de Curtea Europeana (SIMAP si Jaeger).

Primele propuneri de revizuire facute de Comisie au fost respinse de Parlamentul European care a votat în luna mai diferite amendamente. Totusi, în iunie, aceste amendamente au fost

respinse de Consiliul de Ministri. În acest caz Consiliul de Ministri va hotărî care este următoarea mișcare.

Alte propuneri vor fi înaintate până la publicarea acestui document și acestea vor fi discutate la conferință. Totuși, nu ne așteptăm ca sub președinția Marii Britanii să se facă progrese în această privință, căci guvernul britanic este hotărât să își păstreze dreptul de refuz.

Problemele care trebuie rezolvate se referă la acest refuz, la perioada de referință și la modul de tratare a serviciului de gardă la domiciliu. Pe scurt acestea sunt:

- Prin refuz, folosit pe scară largă în Marea Britanică dar și în anumite sectoare din alte țări, se înțelege că muncitorii pot accepta individual să refuze prevederile directivei și să lucreze în medie mai mult de 48 de ore pe săptămână. Parlamentul European a votat să stopeze această opțiune de refuz în totalitate din 2010. Această propunere a fost respinsă de Consiliul de Ministri, iar Comisia Europeană a propus un alt amendament care va permite utilizarea dreptului de refuz până în 2012, după care fiecare țară va putea cere o extindere a termenului în funcție de nevoile pieței locale de muncă.
- Perioada de referință definește perioada de timp după care se calculează maximumul de 48 de ore. Inițial, aceasta a fost o perioadă standard de patru luni care putea crește la un an dacă acest lucru era acceptat prin negocieri colective. Amendamentul adoptat de Parlamentul European permite ca perioada de referință să fie extinsă la 12 luni printr-o lege sau reglementare națională, în urma consultării cu partenerii sociali.
- Serviciul de gardă la domiciliu – este considerat ca fiind timp lucrat conform cazurilor SIMAP și Jaeger. Această poziție a fost aprobată de sindicate și acceptată de Parlamentul European. Totuși, angajatorii din sectorul de sănătate, în particular, au atacat aceste hotărâri și susțin că această interpretare va necesita o creștere importantă și costisitoare a locurilor de muncă din acest sector. Ca răspuns la această problemă Comisia Europeană a introdus un nou concept numit „timp inactiv” pentru angajații de gardă la domiciliu care sunt de gardă, dar nu sunt la serviciu. Timpul inactiv nu va fi inclus la calcularea timpului efectiv lucrat.

Discuțiile grupului de lucru

Mai mult decât a discuta argumente generale despre legislația timpului de lucru și a face campanie acestei directive, vom susține ca grupurile de lucru să se concentreze pe ceea ce putem obține prin negocieri colective și în particular ce rol va avea EPSU – sub ce formă se va face coordonarea.

Participanții din fiecare grup pot fi invitați să își prezinte experiența, modul în care au rezistat încercărilor angajatorilor de a crește numărul de ore sau de negocia un timp de lucru mai scurt și/sau mai flexibil și de a discuta modul în care acestea pot fi abordate în alte țări și în alte sectoare.

În ceea ce privește Directiva timpului de lucru este important de discutat orice inițiativă în care a fost negociat serviciul de gardă la domiciliu ca parte a timpului de lucru și dacă sunt probleme cu negocierea perioadei de referință.

Propuneri de întrebări pentru discuții

- Cum să răspundem încercărilor angajatorului de a crește numărul de ore lucrate?
- Cum se poate ca prin negocieri colective să ne asigurăm că serviciul de gardă la domiciliu este considerat ca făcând parte din timpul de lucru?
- Trebuie să ne definim ținte specifice pentru timpul de lucru? Acestea trebuie să fie asemănătoare cu cele utilizate de Federația Europeană a Muncitorilor din Industria Metalurgică – o valoare maximă pe care nici un contract din serviciile publice nu trebuie să îl depășească. EMF fixează 1750 de ore anual (echivalentul a unei săptămâni de 39

de ore, cinci saptamâni de concediu de odihna platit si 10 zile de sarbatori publice) ca fiind maximum. Federatia s-a angajat sa coordoneze actiunile de ajutorare pentru orice afiliat care încearca sa negocieze reduceri ale orelor de program mai jos de aceasta cifra.

- Pe lângă un maximum, EPSU trebuie sa adopte si o tinta de buna practica de 35 de ore pe saptamâna, cu sase saptamâni de concediu platit – 1540 ore (inclusiv 10 zile – sarbatori publice)
- Ce înseamna sa lucram inteligent si care sunt posibilitatile de a face acest lucru în serviciile publice?