



UE-PHARE Proiect de Twinning
Promovarea Dialogului Social Autonom

***SĂ DEPĂȘIM
IMPASUL
-
Ghidul
conciliatorului***

Cuprins:

Preambul.....	4
Plăți.....	5
Concediere/Disciplină.....	9
Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.....	12
Schimbări în practicile de muncă.....	15
Recunoaștere.....	16
Relocare/probleme la deplasarea spre muncă.....	19
Acțiunea sindicală.....	20

SĂ DEPĂȘIM IMPASUL - AIDE-MEMOIRE

PREAMBUL

Această listă de posibilități nu reprezintă un manual cu "soluții aprobate", comprehensiv sau limitativ pentru infinitul spiritul de inventivitate. Ultimul lucru pe care am dori să-l facem ar fi să încercăm o hiperstructurare a eforturile dvs. de conciliator în conflictele colective, sau o inhibare a deplinei libertăți de judecată de care avem nevoie și pe care o așteptăm din partea dvs. Priviți totul ca pe o modalitate de a căuta idei, ca pe o sursă de inspirație pentru noi idei, în vederea soluționării disputelor specifice în care sunteți implicat.

NB:

1. Medierea sau arbitrajul sunt soluții posibile în cele mai multe tipuri de discuții (cu mediere individuală & alternativa arbitrajului, tot ca posibilități în anumite cazuri).
2. Proiectul de îmbunătățire a capacității profesionale (Workplace Project - WP) poate fi o soluție la diferite tipuri de dispute, în special atunci când părțile au convenit asupra definitivării, dar mai este necesar și un studiu comun, amănunțit, referitor la detaliile tehnice sau alte aspecte relevante. Uneori, WP – care reprezintă o extensie a concilierii – poate pune capăt unei dispute/asigura reînceperea lucrului acolo unde nu s-ar putea obține nimic prin simpla continuare a concilierii. Astfel de proiecte sunt gândite ca niște căi de rezolvare a disputelor și nu vor fi atacabile, spre deosebire de activitatea ulterioară din interiorul firmei.

PLĂȚI

A. Soluții posibile în special în legătură cu creșterea salarială cerută

1. Oferta poate rămâne neschimbată. Dacă angajatorii nu-și pot permite să vină cu o ofertă mai mare, se pune întrebarea dacă au reușit să-și prezinte în mod efectiv argumentele? Pot alți membri ai managementului, ai conducerii sau contabilii să revină cu argumente mai bine fundamentate? Managementul este mulțumit că oferta a fost explicată integral sindicatelor și angajaților? Să fie organizată o prezentare, în comun, a ofertei, ori să aibă loc o prezentare din partea managementului, în prezența comitetului de întreprindere? Sindicatul sau forța de muncă poate aprecia integral care este situația financiară a angajatorului? Oferta a fost supusă votului secret?

2. Poate avea loc o creștere directă, deschisă a ofertei.

3. Activitatea poate fi modificată în schimbul asigurării unei oferte îmbunătățite:-

- (a) mai multă flexibilitate;
- (b) productivitate mai mare;
- (c) încetarea practicilor restrictive;
- (d) niveluri reduse de angajări, acceptarea concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului
- (e) eliminarea orelor suplimentare garantate;
- (f) eliminarea sistemului "job and finish" ("îmi fac treaba pentru care am fost tocmit, după care sunt liber să plec");
- (g) extinderea sferei de activitate pe post/mai multă răspundere;
- (h) reducerea timpului acordat pauzelor;
- (i) introducerea mașinilor automate pentru vânzare;
- (j) reducerea timpului acordat spălării;
- (k) folosirea reală a timpului pentru spălat în loc de a pleca devreme;
- (l) reducerea sau eliminarea pauzelor pentru fumat;
- (m) introducerea acordului de încetare a activității;

4. Introducerea sau creșterea garanției veniturilor minime sau compensări pentru reducerea activității, eventual să fie suspendată în timpul acțiunilor sindicale.

5. Schema de prime poate fi introdusă sau revizuită, eventual cu sprijinul conciliatorului guvernamental ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service – Serviciul Consultativ, pentru Conciliere și Arbitraj). Eventual creșterea bazei de timp în schimbul reducerii perioadelor de timp.

6. Îmbunătățirile pot fi făcute/noi reduceri vor fi introduse pentru:-

- (a) ore suplimentare;
- (b) serviciul în ture sau în afara orelor obișnuite de lucru;

- (c) indemnizații pentru condiții deosebite, plată suplimentară pentru cei care manipulează mărfuri de natură neplăcută ("dirt money") etc.;
- (d) responsabilitate sporită;
- (e) primă de Crăciun;
- (f) alte prime (de exemplu, primă de vacanță).

7. Se poate da o sumă cumulată, pentru a acoperi probleme diferite:

- (a) un termen, o condiție sau o indemnizație;
- (b) pentru suplimentarea unei oferte în așa fel încât să nu fie permanentă;
- (c) ca bani care să fie dați unei organizații de caritate agreate, fondurilor sindicatelor sau oricărei terțe părți;
- (d) în schimbul acceptării plăților fără numerar.

8. Reducerea săptămânii cu program normal de lucru urmărește, în general, creșterea salariului orar. În mod excepțional, orele până la care este redusă săptămâna normală de lucru (de exemplu: 39 și 40 h) să fie plătite cu salariu pentru timp complet lucrat, drept "ore complementare".

9. Sumele sub formă de prime sau indemnizații (de exemplu: prima de punctualitate) pot fi consolidate, total sau parțial, așa încât să asigure o creștere de bază mai mare a contribuțiilor.

10. Poate fi introdusă sau revizuită o structură pe categorii, eventual prin evaluarea posturilor. Se introduc categorii noi, mai reduse, pentru nou veniți etc., toți ceilalți urcă o categorie. S-au produs/s-ar putea produce schimbări în ceea ce privește sarcinile/responsabilitățile?

11. Pachetul global poate fi redistribuit companiei, fie la aceleași costuri totale, fie acordând mai mult unora dintre angajați și mai puțin celorlalți.

12. Poate fi luată o decizie provizorie, pentru a reduce presiunea și a permite continuarea negocierilor, eventual pe alte teme.

13. Prin acordarea unei creșteri suplimentare care nu va fi inclusă în calcularea orelor suplimentare, cresc următoarele contribuții sau procentajul următor.

B. Soluții posibile în special în legătură cu momentul acordării creșterii salariale

1. Schimbarea permanentă a datei pentru verificare poate conveni părților:-

- (a) o dată mai apropiată poate avea ca urmare restanțe;

- (b) o dată mai îndepărtată poate permite companiei să acorde o creștere mai mare, la aceleași costuri, în anul financiar curent, dar asta înseamnă o bază mai ridicată pentru anul următor;
 - (c) o altă dată poate permite evitarea perioadelor tensionate (de exemplu, cu cerere mare la producție).
2. Data implementării poate fi amânată pentru acel an, numai în scopul asigurării unei creșteri mai mari care, în anul respectiv, să însemne numai costuri mici sau să nu producă costuri suplimentare pentru salariile de bază; de exemplu: o ofertă de £10/săptămână pentru 52 de săptămâni poate însemna £10.83, dacă este amânată timp de 4 săptămâni, sau £11.82, dacă este amânată timp de 8 săptămâni, în condițiile în care data verificării rămâne neschimbată în anul următor. Acest aspect poate fi util, în special dacă compania recunoaște că salariile sale sunt scăzute. De asemenea, asigură un spațiu nelimitat pentru compromis și este cel mai bine de folosit atunci când negocierile continuă mult după data verificării.

NB: În cazul unei incidențe mari a orelor suplimentare sau a muncii în ture, se vor crea costuri adiționale pentru companie. De asemenea, se produce o mai mare 'sumă de pornire', de exemplu, ca bază de la care vor începe următoarele negocieri salariale.

3. Data implementării poate fi stabilită la un termen anterior pentru anul respectiv, numai în scopul asigurării unei sume mai mari sub formă de restanțe, eventual ca recunoaștere a unui efort mai mare sau pentru depășirea problemelor într-o perioadă de întrerupere sau, eventual, în caz de 'neînțelegere' a schimbării datei de verificare.
4. Creșterea poate fi realizată printr-o sporire procentuală mai mare în faza de început a acordului ("**Front end loading**").
5. Creșterea poate fi realizată printr-o sporire procentuală mai mare într-o fază mai târzie a acordului ("**Backend loading**").
6. Creșterea poate fi realizată printr-o combinație de creșteri procentuale și ale venitului pașal.
7. Prin acord, se poate prevedea realizarea unei verificări mai târziu, pe parcursul anului în care se face plata, dacă intervin anumiți factori, cum ar fi, de exemplu, o creștere a indicelui prețului de vânzare cu amănuntul peste un număr de puncte agreeat. Prin acorduri se pot stabili termeni de schimbare sau revizuire a termenilor pe parcursul anului de plată, cum ar fi, de exemplu, în ceea ce privește orele și concediile.
8. Dacă, în mod excepțional, părțile ajung la conciliere înainte de termenul anual, să aveți în vedere plata unei creșteri, începând din momentul în care se ajunge la o înțelegere, așa încât să fie

încurajată încheierea unui acord la o dată apropiată. În orice caz, termenul anual rămâne neschimbat;

9. Acordul poate fi încheiat pentru o perioadă care să depășească 12 luni, de exemplu
 - o creștere imediată și una la o dată ulterioară, de ex. la 6-12 luni;
 - un acord de tip "front loaded", cu creșteri la începutul perioadei de aplicare a acordului și fără alte creșteri pe durata acordului;
 - o înțelegere pe doi sau trei ani, cu o creștere mai mare în anul curent, dacă și creșterile sunt stabilite, eventual să fie la același nivel, pentru anul(ii) care urmează.

C. Alte soluții posibile

1. Apreciați dacă are relevanță legislația "equal pay/equal value" (salariu egal / valoare egală).
2. Dacă nu este posibil nici un progres în privința revendicării principale, analizați dacă se poate devia de la aceasta. Sindicatul mai urmărește și altceva în cadrul principalei revendicări sau nu?
 - introducerea unei scheme de plăți pentru concediu de boală sau îmbunătățirea acestei scheme;
 - lărgirea sărbătorilor religioase legale;
 - avantaje suplimentare îmbunătățite;
 - durată mai mare a concediului, fie imediat, fie ca angajament pentru anii viitori;
 - măsuri în direcția armonizării
3. Stabilirea unui Grup Comun de Lucru, care să se ocupe de chestiuni/propuneri specifice.
4. Luați în calcul acordarea de timp liber în schimbul plății pentru orele lucrate suplimentar. Eventual, orele suplimentare să fie adunate, pentru a acumula zile libere.
5. Luați în considerare introducerea unei verificări a sănătății (de ex. pentru cancer, tensiune), eventual eșalonat pe mai mulți ani.

D. Plăți pentru merit

1. În conciliere aveți în vedere:
 - sistemul de analiză/evaluare de merit;
 - împărțirea banilor între creșteri generale și creșteri de merit;
 - limita minimă/maximă pe scală, precum și numărul de etape;
 - posibilă progresia automată prin vechime, dobândirea de calificări etc.;
 - pregătiri pentru proceduri de contestație.

CONCEDIERI/DISCIPLINĂ

1. În gestionarea disputelor legate de disciplină sau concedieri, esența constă din trei aspecte:
 - i. Există o procedură? A fost urmată această procedură?
 - ii. Angajatul este un reprezentant sindical/membru recunoscut al comitetului de întreprindere? Dacă este membru al comitetului de întreprindere, în acțiune trebuie implicat responsabilul cu normă întreagă de la sindicat, pentru dificultățile asociate cu aspectul șicanării.
 - iii. De ce este vorba, în acest caz, despre o problemă de drept colectiv al muncii? Există și vreun alt motiv la origine?
 - iv. Există acțiune sindicală în sprijinul angajatului?

A. Concediere

1. Repunerea în drepturi, reangajarea sau, eventual, reangajarea în alt domeniu de activitate ori pe alt post, cu posibilitatea transferării în același domeniu de activitate/pe postul anterior, după trecerea unei perioade de timp. Posibilă asocierea cu altă sancțiune, suspendare (în cazul în care contractul prevede aceasta sau dacă angajatul acceptă), retrogradarea, încadrarea pe o treaptă inferioară. Eventual după ce a cerut scuze sau a dat asigurări în ceea ce privește comportamentul viitor. În cazul unui reprezentant ales, eventual renunțarea la post, temporar sau permanent. Eventual, în schimbul a ceva ce dorește angajatorul, de exemplu: concluzia la un acord de procedură sau acceptarea de concedieri pentru motive care nu țin de persoana salariatului.
2. Concedierea cu compensare, aceasta din urmă putând avea și alte denumiri:-
De ex. plăți voluntare/neobligatorii, indemnizație de desfacere a contractului de muncă, plăți pentru situații dificile ca urmare a minimizării venitului, bonificație de Crăciun etc. Eventual, în schimbul concesiilor din partea sindicatelor, conf. (1). Aveți în vedere aspectul fiscal. Luați în considerare renunțarea la formare profesională
3. Angajatului să i se permită să demisioneze sau să apeleze la concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Eventual, în legătură cu o trimitere (în situația în care cazul trebuia să meargă ulterior la o formare profesională, rețineți că se poate face referire la acțiunea noastră în concilierea colectivă).
4. Apelează la un arbitru pentru luarea deciziei. Eventual, cu termeni de referință care să asigure repunerea în drepturi sau reangajarea. Eventual, suspendare cu plată pe timpul audierilor/până la decizie. Aveți în vedere medierea, dacă arbitrajul ridică probleme.

N.B.: (conducerea se poate opune asigurării arbitrajului/medierii conform prevederilor contractului colectiv de muncă, în cazul în care chestiunea are legătură directă cu activitățile sindicale, așa că poate fi necesară o sugestie - apelarea la arbitraj privat sau alternativă la arbitraj - dacă aceasta este adecvată).

5. Trimite la Tribunalul Muncii, eventual cu o înțelegere, și anume că va urma repunerea în drepturi/reangajarea, dacă Tribunalul Muncii dispune aceasta sau dacă Tribunalul Muncii apreciază concedierea ca fiind o măsură inechitabilă.
6. Găsirea unei ocupații prin angajarea la altă companie, eventual cu sprijinul angajatorului care a concediat sau cu ajutorul sindicatului.
7. Sindicatul și angajatul acceptă ideea că nu se poate face nimic.
8. Concedierea ca măsură în conformitate cu procedura (sau pentru a "salva fața") și ulterior se face reangajarea [ca la (1)]. (Atenție! De fapt, poate fi o suspendare fără plată, care să conducă la probleme de continuitate, în special dacă există un Tribunalul Muncii).
9. Notificarea de concediere poate fi suspendată, cu sau fără modificarea datei de la care devine efectivă, așa încât să permită continuarea negocierilor în condiții mai puțin presante.
10. Amânarea datei de încheiere, cu admiterea continuării plății salariului pentru o anumită perioadă, ca alternativă la compensații. Eventual, acceptarea timpului în plus, pentru obținerea de alte informații etc.
11. Dacă un reprezentant ales este eliberat din funcție, se ia persoana care este de acord să nu candideze sau să accepte nominalizarea pentru o anumită perioadă.

B. Disciplină

1. Eventual sancțiune redusă.
2. Se poate renunța la sancțiune, sau pot fi impuse alte sancțiuni disciplinare, în schimbul garanției date în legătură cu comportamentul viitor?
3. Pentru ce a fost luată măsura disciplinară? A fost susținută de vreo acțiune sindicală (de exemplu, lucrul conform dispozițiilor, refuzarea instrucțiunilor etc.)?
4. Câți sunt implicați (de exemplu, în conflict)? Disciplina a fost aplicată în mod uniform?
5. Procedura asigură sancțiuni, indiferent de circumstanțele atenuante?

6. Dacă este implicat un angajat pe perioadă de probă, procedura se aplică în cursul perioadei de stagiou?

C. Aspecte generale

O dispută cu privire la concedieri/disciplină indică adesea că sindicatul/lucrătorii are/au rezerve cu privire la modul în care managementul aplică procedura – tratament inconsecvent între departamente etc. Poate că va fi necesară clarificarea modului în care procedura va fi aplicată în viitor. O parte din înțelegere poate implica serviciile de consiliere :

- a) Grupul comun de lucru sau proiectul de îmbunătățire a capacității profesionale pentru verificarea procedurii
- b) audit al relațiilor industriale – eventual axat pe gestionarea măsurilor disciplinare/ prejudiciilor
- c) exercițiu de instruire “Aplicarea zilnică și consecventă a procedurii.”

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

- A. Evitarea sau minimizarea concedierii pentru motive ce nu țin de persoana salariatului
1. Acceptați pierderea natural(ă) pentru o perioadă sau până la rezolvarea problemei.
 2. Întrerupeți recrutarea de personal și aveți în vedere recalificarea pentru orice post liber care trebuie să fie ocupat.
 3. Reduceți sau eliminați orele suplimentare.
 4. Transferul spre alte zone de lucru, eventual la alte departamente ori unități, eventual cu menținerea salariilor, pentru o perioadă sau cu titlu permanent. Aici trebuie să aveți în vedere și costurile de transport.
 5. Reduceți sau eliminați munca prin subcontractare.
 6. Program de lucru redus. Reducerea orelor de lucru pe zi, reducerea zilelor pe săptămână, sau introducerea de săptămâni alternative de muncă. Aveți în vedere situația contractuală, posibila existență a unei garanții, iar în cazul existenței acesteia, posibilitatea suspendării garanției; plăți de garantare, conform legii; situația ajutorului de șomaj și posibile revendicări în scopul obținerii de salarii compensatorii. Mai multe zile de concediu.
 7. post pe care lucrează două persoane cu câte jumătate de normă.
 8. Preluarea de activități din alte părți ale companiei sau noi produse.
 9. Amânarea luării deciziei de încheiere, așa încât să fie mai mult timp pentru discuții, precum și pentru posturile libere.
 10. Stabilirea de etape pentru reduceri pe o perioadă mai lungă.
 11. Pensionarea înainte de termen, în mod voluntar.
 12. Reducerea sau eliminarea folosirii de lucrători din partea Oficiului pentru muncă.
 13. Reducerea de salarii.
 14. Reducerea costurilor prin muncă mai eficientă, eliminarea diferențierii între tipurile de muncă prestate de angajat etc.
 15. Reducerea lucrului în ture.

B. Selectarea pentru concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului , nu este în regulă

1. Voluntari – există vreun acord?
 - eventual încurajați prin termeni atrăgători, inclusiv posibile plăți pentru personalul angajat temporar;
 - eventual de căutat într-o arie mai largă, nu doar acolo unde apar redundanțe.
2. Angajații care au depășit vârsta de pensionare sau se apropie de această vârstă.
3. Lucrătorii despre care există înregistrări că au o frecvență slabă /probleme de respectare a programului/probleme de comportament.
4. Lucrători ocazionali sau temporari.
5. În funcție de competență, experiență sau calificări, eventual avându-se în vedere vârsta, va fi menținut un număr echilibrat de lucrători.
6. Vechimea în muncă ("primul rămâne, ultimul pleacă"/last in first out - LIFO/).
7. Selectarea de la un anumit departament sau din toată compania?
8. Combinarea unui număr de mai sus, pe bază de puncte.

C. Plăți în cadrul concedierii pe motive care nu țin de persoana salariatului

1. În conformitate cu prevederile legale.
2. În concordanță cu normele legale, plus un număr adițional de săptămâni.
3. În concordanță cu normele legale, plus un procentaj, eventual etapizat, conform vârstei și/sau vechimii.
4. Plăți pentru angajații sub 20 de ani.
5. Includerea angajării sub vârsta de 18 ani.
6. Plăți către angajați cu o vechime care nu depășește 2 ani.
7. Mai multe săptămâni pentru fiecare an de muncă, peste ceea ce prevede legislația, eventual relaționat cu vârsta sau activitatea.

8. Plăți cu luarea în calcul a întregii activități, fără a ține seama de limita maximă de 20 de ani prevăzută de legislație.
 9. Folosirea de valori mai mari decât salariul săptămânal.
 10. Folosirea grupelor de vârstă diferite de limitele legale/statutare, de exemplu, lucrători mai tineri, 41+.
 11. Creșterea sau eliminarea corespunzător salariului pentru o săptămână.
 12. Cifre minime, ca să acopere pe toată lumea.
 13. În anul următor, a existat vreo reducere a vârstei legale de pensionare? (atenție la probleme de discriminare).
 14. Plăți pentru lucrători peste vârsta de pensionare.
 15. Mărirea pensiei.
 16. Perioadă de notificare mai lungă decât prevede legea sau contractul, eventual cu un indice minim.
 17. Plăți de reținere pentru încurajarea lucrătorilor să rămână atâta timp cât sunt necesare serviciile lor, suplimentar pe lângă salarii compensatorii ("cătușe de aur").
 18. Salarii după încheierea relației de muncă pentru lucrătorii rămași fără loc de muncă pe o anumită perioadă de timp.
 19. Combinarea unui număr de idei dintre cele de mai sus.
- D. Post concedierea pe motive care nu țin de persoana salariatului
1. Prioritate la reangajare vs. viitoare posturi libere.

SCHIMBĂRI ÎN PRACTICILE DE MUNCĂ

1. Plăți pentru a reduce din impactul schimbărilor;
 - o creștere a sumelor de plată, bazată pe împărțirea economiilor;
 - plata unei sume globale/a unui supliment care nu poate fi mărit (pentru a evita creșterea unor sporuri;
 - sporuri de flexibilitate;
 - termeni îmbunătățiți în caz de desfacere a contractului de muncă.

2. Schimbări la etapizare
 - îmbunătățiri în interiorul structurii existente;
 - verificarea/revizuirea structurilor de etapizare.

3. Fără concedierea pe motive care nu țin de persoana salariatului obligatorie. Reducerea angajărilor, realizabilă prin
 - acceptarea, voluntară, a desfacerii contractului de muncă;
 - pierderi naturale;
 - regruparea surplusului de personal (cu protecția salariilor personalului, acolo unde se consideră a fi adecvat);
 - recalificare pentru noi activități;
 - două persoane ocupă același post, fiecare cu jumătate de normă (job splitting) etc.

4. Îmbunătățirea condițiilor de muncă.

5. Atenție acordată noilor factori de sănătate și protecție.

6. Un 'document de salvagardare' pentru punerea în aplicare a procedurilor, stabilite de comun acord înaintea implementării.

7. Declarații de intenție pentru facilitarea schimbărilor ulterioare.

8. Grupul comun de lucru să analizeze problema și orice alte implicații.

9. Folosirea serviciilor ACAS pentru consiliere.

în vederea asigurării unei evaluări independente a valabilității obiectivelor la noile metode/practici propuse;

- în scopul asigurării posibilității ca lucrătorii să își poată exprima punctul de vedere, dar și pentru a putea obține (dintr-o sursă independentă) aprecieri despre implicații mai vaste.

RECUNOAȘTEREA

Aspecte relevante

1. Mărimea companiei.
2. Revendicarea este în favoarea "gulerelor albe" sau a "gulerelor albastre"?
3. Cum a fost înaintată revendicarea? Prin contact formal sau informal?
4. Revendicarea este susținută prin acțiune sindicală?
5. Sindicatul apreciază că a fost deja recunoscut?
6. În ce domeniu se caută recunoașterea?
7. A fost definit un acord cu privire la recunoaștere (eventual pentru un alt sindicat) sau există mai mult de un sindicat care solicită recunoașterea? Este relevant congresul sindicatelor cu privire la procedura disputei? Sunt dispuși să acționeze în mod concertat?
8. Posibile niveluri de recunoaștere:-
 - (i) recunoaștere limitată pentru anumite subiecte;
 - (ii) drepturi de negociere a contractului colectiv de muncă;
 - (iii) verificare.
9. Tipuri de recunoaștere:-
 - (i) drepturi exclusive de negociere a contractului colectiv de muncă – un sindicat;
 - (ii) mai multe sindicate – un singur sindicat.
10. Avantaje ale recunoașterii:-
 - (i) recunoaștere voluntară vs. recunoaștere forțată în baza legislației sau a acțiunii sindicale;
 - (ii) reprezentare de către un singur sindicat față de reprezentarea prin mai multe sindicate;
 - (iii) îmbunătățirea implicării lucrătorilor;
 - (iv) reprezentanți mai bine instruiți ai unității de producție;
 - (v) persoanele din conducerea sindicatului pot reduce tendințele mai extreme de la nivel de unități de producție.
11. Aspecte care trebuie prinse într-un acord de recunoaștere:-
 - (i) scopul acordului;

- (ii) numărul și alegerea de membri pentru comitetul de întreprindere;
- (iii) calificări ale membrilor comitetului de întreprindere;
- (iv) condiții pentru recunoașterea continuă;
- (v) verificarea înțelegerilor.

12. Atitudinea companiei față de sindicate și recunoaștere:-

Da – Nu – Indecis.

Care este practica în alte firme din domeniu? Care este atitudinea sindicatelor față de – să zicem – acordul cu privire la un singur sindicat? Relevanța arbitrajului obligatoriu în acorduri care nu prevăd greva? Angajatorul este pregătit să discute cu **FTO**, fără prejudecăți, despre această revendicare (adică solicitarea recunoașterii)?

13. Evaluarea sprijinului în vederea recunoașterii:-

- (i) verificarea numărului de membri vs. listă de lucrători;
- (ii) votare – cine va fi reprezentat?
Întrebarea care trebuie pusă pe buletinul de vot? (O simplă întrebare de tipul 'Doriți să...' poate contribui la evitarea alegațiilor în scopul convingerii, de oricare dintre părți, a situației procentului său de membri).

14. Nevoia de asigurări din partea companiei cu privire la termenii de referință pentru votare sau pentru verificarea situației membrilor. Procentajul în favoarea (membrilor? A celor care votează?) - necesar pentru recunoaștere.

15. Dacă dorește să fie recunoscut mai mult decât un singur sindicat, este nevoie de două întrebări pe buletinul de vot:-

- 'Doriți sindicat.....?'
- 'Dacă da, care sindicat, X sau Y?'

Câteva soluții posibile

1. Poziția să rămână neschimbată.
2. Angajatorul va încuraja dobândirea calității de membru, dar nu va asigura nici o formă de recunoaștere până ce nu vor fi x% membri.
3. Sindicatului să i se acorde drepturi de consultare, eventual, calitatea de membru în Comitetul Consultativ.
4. Sindicatului să i se acorde drepturile de negociere cu privire la unul sau mai multe dintre paragrafele de la Secțiunea 178 (3) din TULRA /Trade Union and Labour Relations Act – Legea cu privire la sindicate și relațiile de muncă/, (astfel obținând drepturile care aparțin unui sindicat recunoscut) dar nu dreptul de a negocia termeni și condiții.

5. Angajatorul acceptă să acorde drepturi de negociere sau de reprezentare la o dată ulterioară, dacă din vot rezultă susținerea de către membri sau un sprijin de X%.
6. Părțile convin ca în această chestiune să se hotărască prin verificarea situației membrilor.
7. Părțile convin ca în această chestiune să se hotărască prin vot.
8. Angajatorul acceptă să acorde drepturi de negociere a termenilor și condițiilor.
9. Echipa de negociere să fie mai mică sau mai mare.
10. În dispute inter-sindicale, procedura congresului sindicatelor referitoare la dispute. Regulile CCA (Comitetul Central pentru Arbitraj - Central Arbitration Committee) referitoare la cereri concurente.
11. Un contract colectiv cadru asigură o formulă sau o procedură pentru rezoluție?

RELOCARE/PROBLEME LA DEPLASAREA SPRE MUNCĂ

În momentul relocării, compania poate pune la dispoziție un autobuz care să asigure curse pentru angajații existenți. Cu timpul, numărul lor scade, dar fără acest serviciu cei rămași nu pot ajunge la muncă. O soluție recentă pentru companie a fost să cumpere autobuzul deținut în leasing, să îl dea unui angajat care să preia răspunderea pentru acesta și să fie de acord cu deservirea autobuzului pentru o perioadă de un an. Ceilalți patru angajați implicați au obținut scăparea de o mică parte din responsabilitate.

ACȚIUNEA SINDICALĂ

Acolo unde a fost inițiată acțiunea sindicală, se întâmplă adesea ca părțile să aibă greutăți în a se întâlni; de exemplu, angajatorul spune 'nu purtăm nici o discuție până nu revin oamenii la lucru', pe când sindicatele insistă pe o ofertă îmbunătățită înaintea încetării grevei.

A. Mijloace de a obține o întâlnire

1. Nu va fi făcută nici o ofertă formală atâta timp cât nu a fost reluat lucrul, dar s-a ajuns informal la o înțelegere.
2. Exclue persoanele din conducerea sindicatului, membri ai comitetului de întreprindere și manageri de la nivelul companiei și mută negocierile la nivel de grup sau la nivel național. Persoane de la nivelul companiei pot fi prezente în clădirea în care are loc întâlnirea, dar nu vor participa la aceasta.
3. Asigură condițiile de reluare a lucrului și de începere a negocierilor aproape simultan, în – să zicem – o oră de la reluarea lucrului.

Au fost întrunite condițiile legale pentru acțiunea sindicală, de exemplu, sindicatul este vulnerabil la dispoziții provizorii?

Pe lângă motivul propriu-zis al disputei, dacă acțiunea sindicală a fost declanșată, pot apărea noi probleme care vor trebui rezolvate.

B. Plăți pe timpul încetării lucrului

1. Aveți în vedere înapoierea creditelor pentru concediu
2. În cazul unei revendicări referitoare la salarii pentru o perioadă de încetare a lucrului, aveți în vedere:-
 - (a) plata salariilor, care să poată fi achitate o vreme;
 - (b) plata primei de vacanță, care să poată fi achitată;
 - (c) plata unor bonusuri speciale, pe termen scurt;
 - (d) plăți simbolice în scopuri caritabile.

C. Reluarea lucrului

1. Reluarea lucrului poate avea loc pe etape, în funcție de necesarul de muncă.
 - (a) Dacă nu este nimic de lucru (de ex., prin pierderea comenzilor) oferiți posibilitatea plecărilor voluntare/pensionării înainte de termen:

- (b) Compensații pentru cei care nu au fost reangajați/repuși în funcție într-o anumită perioadă de timp
2. Clauza de evitare a șicanării într-un acord de reluarea a lucrului
 3. Menținerea calificărilor pentru post și durata relațiilor de muncă
 4. Protecția drepturilor la pensie (acolo unde poate fi aplicată)
 5. Aveți în vedere o declarație de comun acord, prin care sunt recunoscute dificultățile apărute și care reafirmă determinarea ambelor părți de a reface bunele relații dintre ele.

D. MASS MEDIA

Acțiunea sindicală poate atrage atenția presei, radioului sau a televiziunii. Dacă disputele locale trezesc interesul mass-mediei, asigurați și informarea biroului de presă de la ACAS (prin secțiunea CC, dacă este corespunzător), așa încât cei de acolo să poată răspunde efectiv la orice întrebare. Dacă urmează să vorbiți presei, țineți cont de următoarele puncte, care pot fi un îndrumar util. Nu uitați nici o clipă că în relațiile cu presa nu puteți avea reguli rigide.

1. Să aveți tot timpul în vedere că reporterii pot să nu fie specialiști în relațiile dintre părți, așa că s-ar putea să trebuiască să le "explicați pe litere" rolul nostru în conciliere – fără puteri, imparțiali, confidențial etc.
2. Evitați conversația ocazională cu reporterii – s-ar putea să găsiți comentarii interpretate eronat sau afirmații care vă vor fi atribuite.
3. Declarațiile de presă trebuie să fie scurte și la obiect. Dacă este posibil, înțelegeți-vă cu părțile. Dacă nu este posibil, asigurați-vă că vor ști cel puțin ce afirmații au fost făcute.
4. S-ar putea ca reporterii să dorească să știe cine a coordonat de fiecare parte în timpul concilierii – aveți în vedere să clarificați acest aspect cu părțile.
5. Spuneți-le că sunt planificate întâlniri viitoare, dar evitați să creați impresia că discuțiile vor continua, dacă este puțin probabil să se întâmple așa (de exemplu, prin afirmații de genul: 'ACAS va ține legătura cu părțile'). Dacă discuțiile au ajuns temporar la final, este de preferat 'Nu sunt planificate alte discuții' în loc de 'Discuțiile au fost întrerupte'.
6. Dacă puteți convinge părțile să nu divulge detalii ale negocierilor către mas media, este cu atât mai bine. Se evită astfel 'negocierile prin presă' ori situațiile în care membrii sindicatelor află detalii din presă înainte ca negociatorii lor să le fi făcut comunicarea nemijlocită.