

Flexibilizarea timpului de lucru

Timpul de lucru într-o permanentă schimbare

Timpul de lucru se află într-o continuă schimbare. **Durata, structura și distribuția** timpului de lucru sunt în mișcare. Numărul angajaților care au redus din timpul de lucru, cât și numărul celor care lucrează în regim sporit, este din ce în ce mai mare. Categoriile atipice, precum munca de noapte și cea în week-end, dețin un rol din ce în ce mai important, fiind considerate, treptat, normale. Așa-numitele „conturi de lucru” au înlocuit, în numeroase domenii ale economiei, vechile structuri de distribuție a timpului de lucru, deschizând drumul pentru o împărțire mai flexibilă a acestuia. Concomitent, ponderea muncii neplătite este în creștere.

Tendențe

În cazul timpului de lucru, vorbim despre trei dimensiuni diferite: (1) **durata**, (2) **structura** și (3) **distribuția**. Aceste trei dimensiuni constituie profilul timpului de lucru. Modificări ale acestuia pot avea loc în una sau în mai multe dimensiuni.

Durata timpului de lucru: redusă și sporită

Durata medie a timpului de lucru s-a aflat, de-a lungul unor perioade îndelungate, în scădere. Acest proces a fost influențat mai ales de reducerile timpului de lucru stabilite în contractele colective, și de o expansiune a muncii în regim part-time. La polul opus tendinței constante către munca part-time se află sporirea timpului de lucru. Ponderea lucrului part-time a crescut continuu, de la 14% în 1991 la 22,8% în 2004.

Întoarcerea la timpul de lucru sporit se desfășoară în cele mai diferite forme. Clauzele de exceptare stipulate în contractele colective și înțelegeri de muncă la nivel de unitate au facilitat stabilirea unor durate de lucru sporite, cu sau fără compensații salariale. Aproximativ un sfert din toate întreprinderile, care cad sub incidența contractului colectiv și au comitet de întreprindere, crescuseră la începutul anului 2005 durata timpului de lucru, iar 15% din acestea urmaseră o direcție diametral opusă și reduseseră timpul de lucru. Un sondaj în cadrul întreprinderilor a avut rezultate asemănătoare. Conform acestuia, 27% din întreprinderi au sporit deja timpul de lucru sau se pregătesc să ia această decizie. (CCI Germania 2004)

Indiciile care ne duc la un timp de lucru sporit, reflectă doar o parte dintr-un proces în totalitate complex și extrem de lent. Intervale din ce în ce mai însemnate ale timpului de lucru, care până în prezent erau remunerate, acum nu se mai compensează nici prin bani, nici printr-un număr corespunzător de zile libere.

- ◆ În mai bine de 20% din întreprinderile cu comitet de întreprindere, se depun ore suplimentare neplătite. Volumul mediu al muncii suplimentare atinge săptămânal 0,9 ore pe angajat.
- ◆ În fiecare a treia întreprindere, care utilizează așa-numitele „conturi de lucru“, se practică anularea unor intervale însemnate de timp liber acumulat de către personal
- ◆ Perioade din ce în ce mai lungi de timp, în care se organizează calificările necesare activității de întreprindere, perioade care până în prezent erau definite și tratate ca timp de lucru plătit, au fost transferate către timpul liber al angajaților.

Prelungirea timpului de lucru ar distruge locuri de muncă

O prelungire a timpului de lucru, fără compensații salariale corespunzătoare, ar însemna că un volum de bunuri și servicii mai mare nu ar putea fi contracarat de o putere de cumpărare crescută într-o proporție egală. Deoarece producția suplimentară nu și-ar găsi cumpărători, întreprinderile ar trebui la rândul lor să reducă din capacitățile de producție. Acest lucru ar influența pe termen scurt nivelul ocupării.

O muncă suplimentară fără compensație salarială, ar însemna practic, la o sporire a timpului de lucru de la 35 la 42 de ore săptămânal, o reducere cu 20% a salariului pe oră. O creștere a timpului de lucru individual cu 20% ar însemna că o cincime din locurile de muncă sunt în pericol. Concurenții din străinătate ar reacționa la rândul lor prin reduceri salariale. Ar rezulta o concurență acerbă a salariilor scăzute. În final, nu ar exista decât pierzători.

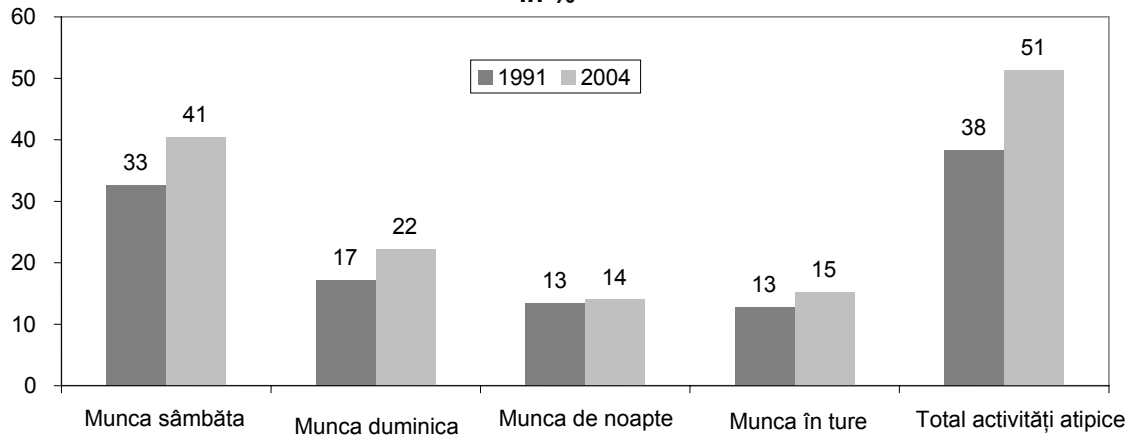
Comparația dintre timpul de lucru anual în Germania și cel din alte țări nu este foarte relevantă. Decisivă este productivitatea și aceasta este foarte ridicată în Germania. Mai rămâne întrebarea, dacă există și o cerere suplimentară.

În numeroase domenii se poate constata o sporire a timpului de lucru. Acest proces a avut loc de-a lungul ultimilor 20 de ani. Timpul de lucru individual a evoluat și în alte direcții. Cu zece ani în urmă, concernul Volkswagen a propus reducerea timpului de lucru cu 20%, și anume de la 5 la 4 zile de lucru pe săptămână. Conform declarațiilor companiei, s-au putut asigura astfel ca. 30.000 de locuri de muncă. Opel și Telekom au urmat direcții asemănătoare. Astfel de exemple arată că și angajatorii aplică reducerile timpului de lucru pentru a menține gradul de ocupare.

Structura timpului de lucru: tendința către o societate non-stop

În ceea ce privește structura timpului de lucru, tendința este către o societate care funcționează 24 de ore din 24. Munca de noapte, în week-end sau în ture a devenit din ce în ce mai importantă. Cam jumătate din toți angajații prestează între timp (date din 2004) una din aceste activități atipice: cu 13 ani în urmă ponderea acestora era de 38%. În special munca în week-end a crescut în volum.

**Munca în ture, de noapte și în week-end, prestată de angajați în
1991 și 2004
în %**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus;
eigene Berechnungen.

t
WSI Hans Böckler
Stiftung

Creșterea în volum a unor structuri atipice ale timpului de lucru se explică prin următorii factori: Munca în ture, de noapte și în week-end prelungesc intervalele de producție, respectiv de servicii. Iar aceste intervale prelungite de exploatare a întreprinderii amortizează costurile pe unitate produsă, care, mai ales în domeniul industrial, sunt ridicate din cauza intensității de capital crescute.

Distribuția timpului de lucru: Variabilizarea

Conturile de lucru au realizat premisele organizatorice de timp pentru o schimbare a modelului care schimbă timpul normal de lucru bazat pe porții de timp distribuite uniform. Conturile de lucru dau posibilitatea distribuirii în mod variabil pe axa timpului a unui program de lucru mediu stabilit de comun acord. Două treimi din numărul total al întreprinderilor au transformat organizarea timpului de lucru pe conturi de timp în forme diferite.

Cerințe pentru structurarea timpului de lucru

Pe fundalul modelului de dezvoltare schițat s-au născut cerințe din contexte sociopolitice și de politică a muncii pentru restructurarea timpului de lucru. În consecință, diferă de asemenea modelele de program de lucru vizate. În general, obiectivele de politica programului de lucru urmăresc obiectivele expuse mai jos:

- ◆ Programul de lucru prelungit în general trebuie să decongestioneze problemele de pe piața muncii.
- ◆ Programele de lucru orientate spre familie ar trebui să îmbunătățească echilibrul între cerințele de timp profesionale și extra profesionale („work-life-balance“).
- ◆ Programele de lucru orientate spre formarea continuă trebuie să stimuleze studiul pe toată durata vieții.
- ◆ Programele de lucru orientate după vârstă trebuie să asigure o prezență cât mai îndelungată în viața profesională.

Program de lucru orientat spre familie

Programele de lucru orientate spre familie nu constituie doar un drum care susține participarea femeilor la viața profesională. Acestea trebuie să stimuleze pozitiv și rata natalității și astfel să îmbunătățească și condițiile pentru dezvoltarea economică. Sunt considerate programe orientate spre familie programele de circa 30 de ore pe săptămână.

Programele prelungite de lucru amenință prin separarea specifică sexelor a șanselor de pe piața muncii și de carieră. Atât timp cât femeile poartă principala sarcină în ceea ce privește împărțirea activităților în cadrul familiei, decizia pentru sau împotriva programului normal de lucru este întotdeauna și o decizie asupra șanselor de acces și carieră. O cale de ieșire din acest caz politic contemporan este oferită de instituțiile publice de îngrijire pentru copii sincronizate din ce în ce mai des și mai bine cu necesitățile de timp ale angajaților.

Programe de lucru orientate spre perfecționare

În viitor va trebui rezervat din ce în ce mai mult timp pentru perfecționarea profesională, pentru ca Germania să poată face față în continuare concurenței. Activitățile de perfecționare în Germania se situează astăzi la nivel mediu și chiar recesiv în comparație cu alte țări europene. Evoluțiile previzibile atât în ceea ce privește oferta (în special populația activă îmbătrânită) precum și în ceea ce privește cererea (tendința spre o societate de cunoaștere, perioade mai scurte de înjumătățire pentru calificările parțiale, cerințele de calificare în continuă creștere) de pe piața muncii lasă de așteptat o necesitate în creștere spre activități de perfecționare. Acest necesar de timp se obține fie din timpul liber, fie din timpul de lucru. Uzanța extinsă este de a implica angajații în activități interne de perfecționare. Estimările cuantifică acest aport propriu la 25-30%.

Programe de lucru orientate după vârstă

În discuția politică există un consens asupra ideii că pentru menținerea capacității de inovație și de concurență angajații în vârstă trebuie menținuți cât mai mult în cadrul firmelor. Un prim pas este realizat prin renunțarea la modelul practicat de decenii privind pensionarea anticipată și reglementarea programului parțial de lucru în funcție de vârstă sau prin epuizarea acestuia. Renunțarea la politica de pensionare anticipată de până acum nu garantează că timpul de lucru prestat în întreaga viață activă este și adecvat vârstei, evită preventivă suprasolicitările care afectează sănătatea, cum ar fi de exemplu stresul permanent și rezervă suficient timp pentru studiul pe toată durata vieții.

Perspective de politici în ceea ce privește programul de lucru

Programele de lucru prelungite intră în conflict cu premisele social politice și ale politicii de muncă. Acestea nu sunt nici în favoarea familiei, nici adecvate vârstei, nici stimulative pentru perfecționare. Sunt solicitate din ce în ce mai mult programe flexibile de lucru, la alegere precum și programe mai scurte de lucru precum și limite maxime adecvate, care protejează împotriva suprasolicitării în special în cazul activităților cu factori multipli de stres. Programele de lucru la alegere trebuie să pună la dispoziția angajaților de ambele sexe în mod elastic mai mult timp pentru activitățile extra-profesionale, în funcție de schimbările care intervin în timpul vieții.

Contracte colective de muncă pentru cazuri de dificultate sau redresare

- Contracte colective de ramură pentru o anumită regiune conțin din ce în ce mai des așa numitele “clauze de exceptare” pentru reglementările (deviante) la nivel de unitate
- Trebuie diferențiat între marjele sau limitele prevăzute în contractele colective de ramură pentru o anumită regiune (de exemplu spor de Crăciun în domeniul bancar între 94,9% și 110,2%) și posibilitatea, unei singure unități, în caz de probleme economice, să stabilească reglementări proprii
- În ce condiții se poate încheia un contract colectiv de muncă pentru cazuri de dificultate sau de redresare?

A. Situația economică a întreprinderii

- ⇒ Situație dificilă dovedită, printre altele prin prezentarea deschisă a documentelor (pentru comitetul întreprinderii, sindicat și eventual asociația patronală);
- ⇒ Posibilitatea de a se redresa;
- ⇒ Existența unui plan de redresare;
- ⇒ Să nu apară distorsiuni ale concurenței prin măsurile de redresare, prin contribuția de redresare a angajaților.

B. De tip instituțional

- ⇒ Ultima decizie aparține sindicatului și asociației patronale la nivel superior regional;
- ⇒ Încheierea contractului colectiv de muncă în întreprindere;
- ⇒ Voința membrilor de sindicat al unității/al comitetului de întreprindere.

C. Conținutul unei Convenții

- ⇒ Înțelegere corectă: dacă unitatea obține din nou profit, se restituie suma pentru redresare contribuită de către angajați (criteriu de exemplu 3 sau 4% a profitului)
- ⇒ Dacă este nevoie se organizează un consiliu de supraveghere, care se compune din reprezentanți ai conducerii întreprinderii, a comitetului întreprinderii și reprezentanții sindicatului care au încheiat contractul colectiv de muncă;
- ⇒ Excluderea concedierilor pe motiv de închidere operațională;
- ⇒ nu se reduc beneficiile salariale, atâta timp cât mai există componente necuprinse în contractele colective (Problemă: salariile pentru rezultate și prime neincluse în contractul colectiv de muncă)
- ⇒ Contribuția de redresare se colectează și de la conducerea întreprinderii și a angajaților care nu cad sub incidența contractului colectiv de muncă;
- ⇒ Înțelegerile nu trebuie să fie contraproductive din pdv. al ocupării forței de muncă: de exemplu prelungirea programului de muncă peste conturile de lucru nu trebuie să pericliteze locurile de muncă;
- ⇒ Reglementări pentru concedierea (incontestabilă) pe motiv de închidere operațională a personalului pe timpul înțelegerii de redresare și pentru insolvabilitate;
- ⇒ Limitarea în timp a măsurii.