

ARKUSZ INFORMACYJNY

# CZAS PRACY W EUROPEJSKIM PRZEMYŚLE METALURGICZNYM



# CZAS PRACY W EUROPEJSKIM PRZEMYŚLE METALURGICZNYM

01	Wprowadzenie do tendencji w zakresie czasu pracy w branży metalurgicznej .....	3
02	Karta Czasu Pracy EMF .....	6
03	Rosnąca elastyczność czasu pracy .....	8
04	Programy pracy krótkoterminowej w branży metalurgicznej .....	10



# WPROWADZENIE DO TENDENCJI W ZAKRESIE CZASU PRACY W BRANŻY METALURGICZNEJ

W ciągu minionego dziesięciolecia związki zawodowe pracowników sektora metalurgicznego w całej Europie zdołały doprowadzić do ogólnej redukcji czasu pracy. Ostatnio wprowadzone w życie programy, obejmujące konta elastycznego czasu pracy, skrócony czas pracy, niepełny wymiar godzin, okresowe bezrobocie oraz programy szkoleniowe i edukacyjne, zdominowały związkowe porozumienia zbiorowe. Jednocześnie związki działające w sektorze walczyły o redukcję standardowego wymiaru czasu pracy do 35 godzin w tygodniu.

Od 2007 roku, głównym zagadnieniem w kontekście czasu pracy jest wprowadzenie środków służących ograniczeniu strat stanowisk pracy w sektorze, co wraz z nastaniem kryzysu gospodarczego stało się poważnym zagrożeniem. Od 2007 roku programy zatrudnienia krótkoterminowego stanowiły kluczowy element negocjacji w tym sektorze w wielu Państwach Członkowskich; celem stało się wdrożenie programów ustawowych służących zapobieżeniu utracie miejsc pracy oraz negocjowaniu dodatkowych rekompensat wynagrodzeń, które w konsekwencji tych redukcji uległy obniżeniu.

Trwający przegląd przepisów dyrektywy o czasie pracy również wzbudził poważne zaniepokojenie w środowisku związkowych pracowników sektora metalurgicznego, szczególnie w świetle cięć kosztów poprzez wprowadzenie większej elastyczności w zakresie czasu pracy.

## Stanowisko EMF (Europejskiej Federacji Pracowników Przemysłu Metalurgicznego) w stosunku do dyrektywy o czasie pracy, 2010

Der EMB ist besorgt, dass die laufende Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie Bestimmungen enthält, die rückschrittlich sind und ein Übermaß an Flexibilität gestatten. Dies ist besonders besorgniserregend, da 16 Mitgliedstaaten zurzeit von der Ausstiegsklausel (Opt-out) Gebrauch machen.

Im Folgenden sind die wichtigsten Elemente des Beschlusses des EMB-Exekutivausschusses zur Arbeitszeitrichtlinie wiedergegeben, der 2010 angenommen wurde:

- » Eliminacja indywidualnego prawa wyboru, który jest sprzeczny z celami dyrektywy oraz treścią Karty Praw Podstawowych.
- » Zapewnienie przynajmniej konkretnych gwarancji i zabezpieczeń, a także warunków ustanawiania okresów rozliczeniowych, w oparciu o które dokonuje się kalkulacji czasu pracy w wymiarze maksimum 48 godzin tygodniowo, kiedy i jeżeli przekraczają one normalny 4-miesięczny okres określony przepisami obecnie obowiązującej dyrektywy.
- » Zakończenie procedury wyłączenia niektórych kategorii pracowników z zakresu stosowania przepisów dyrektywy o czasie pracy.
- » Odrzucenie założenia, że nieaktywny okres dyżurowania należy traktować jako czas odpoczynku.

Czwarte Europejskie Badanie Warunków Pracy (2005) wskazało, że około 12% pracowników z sektora wytwórczego pracowało więcej niż 48 godzin w tygodniu, przede wszystkim w ramach nadgodzin. Praca w wymiarze przekraczającym 48 godzin tygodniowo, praca zmianowa, wieczorami i w czasie weekendu prowadzi do zwiększenia zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, co ma niekorzystny wpływ na stan zdrowia i samopoczucie pracowników, a także na równowagę pomiędzy ich życiem zawodowym i prywatnym.

# KARTA CZASU PRACY EMF

W czerwcu 1998 roku Europejska Federacja Pracowników Przemysłu Metalurgicznego (EMF) przyjęła "Kartę Czasu Pracy" (Working Time Charter), zgodnie z którą czas pracy w Europie nie powinien przekraczać maksymalnej granicy 1750 godzin w roku, 35 godzin w tygodniu i maksymalnie 100 nadgodzin rocznie, wynagradzanych dodatkową płacą. Elektroniczna baza danych EMF zachęca partnerów do wymiany i dzielenia się informacjami na temat negocjacji zbiorowych przez. Badanie dotyczące czasu pracy przeprowadzone w latach 2004–2005 stanowiło podstawę dla monitorowania przestrzegania zapisów Karty.

Wyniki badania z 2005 roku wskazują na to, że główne formy porozumień zbiorowych dotyczących czasu pracy stanowią negocjacje sektorowe prowadzone na poziomie krajowym oraz legislacja, która reguluje maksymalne godziny pracy w ciągu dnia, tygodnia i roku, a także porozumienia zawierane na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw i dotyczące decyzji odnoszących się do czasu pracy. Badanie pozwoliło ustalić, że związki zawodowe stają w obliczu istotnych wątpliwości, między innymi w związku z rosnącą elastycznością porozumień dotyczących czasu pracy.

Badanie wykazało, że w 2003 roku pracowano **średnio 226 dni lub 1724 godziny w roku, przy czym wartości te były różne w poszczególnych Państwach Członkowskich. Średnia liczba godzin wahała się pomiędzy 1700 a 1800 w siedmiu Państwach Członkowskich (Austria, Belgia, Czechy, Holandia, Portugalia, Słowacja, Szwecja i Szwajcaria), co odpowiada**

zaleceniom zawartym w Karcie Czasu Pracy EMF, przewidującej 1750 godzin pracy w roku. Państwa, w których czas pracy był niższy w stosunku do średniej to Niemcy (1544), Finlandia (1560), Francja (1582), Dania (1613) i Norwegia (1688), natomiast wyniki kilku krajów uplasowały je powyżej średniej – w tej grupie znalazły się Grecja (1832), Węgry (1832), Włochy (1840) i Słowenia (1824).

Najdłuższy czas pracy odnotowany w tym okresie we Włoszech był o 6,7% wyższy od średniej europejskiej, natomiast najniższy – w Finlandii – o 11,8% krótszy od średniej europejskiej. Niemniej jednak w ogólnej perspektywie zaobserwowano znaczne skrócenie czasu pracy w okresie pomiędzy rokiem 1997 a 2003: w Czechach średni spadek wyniósł 114 godzin, w Finlandii 164 godziny, a na Słowacji – 355 godzin, przy czym wzrost liczby godzin pracy odnotowano w Słowenii i we Włoszech. Badanie wykazało również, że w praktyce czas pracy często wyraźnie przewyższa podane liczby.

Od 2004 roku związki zawodowe deklarowały, że pracodawcy wywierają coraz silniejsze naciski na pracowników, a także na przedstawicieli związków zawodowych, powołując się na kwestię kosztów, a także grożąc przenoszeniem miejsc pracy. W konsekwencji, więcej negocjacji przebiegało drogą ustępstw, czego przykładem są negocjacje prowadzone przez pracowników Siemensu i zakładów DaimlerChrysler w Niemczech oraz Boscha we Francji.

# ROSNĄCA ELASTYCZNOŚĆ CZASU PRACY

Od czasu przeprowadzonego w 2005 roku badania EMF, stało się jasne, że nastąpiły istotne zmiany w podejściu związków zawodowych do zagadnienia czasu pracy, co wynikało w niemałym stopniu z rosnącej elastyczności ustaleń dotyczących czasu pracy w sektorze oraz większego nacisku ze strony pracodawców dążących do wydłużenia czasu pracy bez rekompensaty w postaci wyższego wynagrodzenia. Związki zawodowe pracowników branży metalurgicznej są również świadome faktu, iż zakończył się proces ogólnej redukcji godzin pracy w przeliczeniu na dzień, tydzień i rok, a nowe formy elastycznych i krótkoterminowych umów o pracę dominują od początku kryzysu gospodarczego. W Karcie Czasu Pracy EMF czytamy:

„Wprowadzenie elastycznego czasu pracy może nastąpić wyłącznie na podstawie porozumień zbiorowych. Elastyczność musi być wprowadzana z poszanowaniem średniego czasu pracy przewidzianego umową i z uwzględnieniem ogólnego celu, jakim jest redukcja czasu pracy.”

2W 2009 roku negocjacje prowadzone w austriackim sektorze metalurgicznym doprowadziły do wprowadzenia elastycznego programu czasu pracy w zamian za podniesienie pensji, chociaż doprowadziło to również do porozumienia w kwestii przyszłych negocjacji dotyczących wprowadzenia w życie środków zapewniających większą elastyczność czasu pracy. Negocjacje dotyczące elastyczności czasu pracy zakończyły się z inicjatywy pracodawców w 2010 roku. Związki zawodowe odmówiły wydłuże-



nia okresu rozliczeniowego nadgodzin (pozwoliłoby to przedsiębiorstwom na większą elastyczność w czasach gospodarczej niepewności) uzasadniając swoje stanowisko tym, że finansowe konsekwencje takiej decyzji ponieśliby pracownicy.

# PROGRAMY PRACY KRÓTKOTERMINOWEJ W BRANŻY METALURGICZNEJ

Kryzys gospodarczy w całej Europie doprowadził do wzrostu zainteresowania zagadnieniem czasu pracy w branży metalurgicznej, zarówno na poziomie prawodawstwa, jak i porozumień zbiorowych. Część porozumień zbiorowych przewiduje uzupełnienie pensji w przypadku skróconego czasu pracy, dzięki czemu poziom zarobków utrzymany zostaje w granicach 75% – 100% standardowego wynagrodzenia. Na przykład, w przemyśle metalurgicznym na północy Niemiec, w Badenii–Wirtembergii, gwarantowany poziom płacy w przypadku skróconego czasu pracy został wspólnie ustalony na 80%. Porozumienie podpisane w kwietniu 2009 roku, które zaowocowało nowym modelem rekompensowania płacy pracowników zatrudnionych w skróconym wymiarze godzin, opracowane również z myślą o redukcji kosztów ponoszonych przez pracodawców, maksymalnie opóźnia zwolnienia, a także przewiduje organizację szkoleń dla zainteresowanych pracowników. Związki zawodowe przyjęły porozumienie umożliwiające przedsiębiorstwom zatrudnianie pracowników na czas określony przez maksymalnie cztery lata, czyli dwukrotnie dłużej niż przewidziany ustawowo czas trwania umów na czas określony.

## Stanowisko negocjacyjne EMF w odniesieniu do kryzysu gospodarczego, 2009

„Celem związków zawodowych jest uniknięcie zamykania zakładów i związanych z tym zwolnień. Polityka czasu pracy jest instrumentem, który może zapewnić utrzymanie zatrudnienia w czasie obecnego kryzysu. Zakres polityki obejmuje takie narzędzia jak elastyczne konta pracy, skrócony czas pracy, zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, czasowe bezrobocie, programy szkoleniowe i edukacyjne, a także redukcję standardowego czasu pracy, która następuje w drodze porozumień zbiorowych. Wszystkie systemy należy wspierać dostępem do zasiłku dla bezrobotnych. Budżet przeznaczony na wdrożenie tych elastycznych instrumentów należy rozszerzyć w taki sposób, aby uniknąć dramatycznego wzrostu wskaźników bezrobocia, a co za tym idzie społecznej katastrofy w UE.”

Przyjęte na Szóstej Konferencji EMF na temat Polityki Negocjacji Zbiorowych, pod hasłem „*Praca, prawa i negocjacje zbiorowe*”, Madryt, 17–18 listopada 2009 (6th EMF Collective Bargaining Policy Conference “*Jobs, Rights and Collective Bargaining*”).



avec le soutien de la Commission européenne  
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) - [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

