

DIN EXPERIENȚA INTERNAȚIONALĂ A REGLEMENTĂRII CONDIȚIILOR DE MUNCĂ

— domeniul hoteluri și restaurante —

Componentă dintre cele mai importante a complexului de factori ce concură la calitatea vieții, condițiile de muncă constituie în momentul de față un vast cimp de reflecție pentru cel cineaști să contribuie la perfecționarea reglementărilor în materie. De un real folos în acest scop se pot dovedi aspectele și rezolvările desprinse din experiența altor țări. Pornind de la această idee, rindurile de față își propun o trecere în revistă a principalelor probleme conținute într-un recent raport^{*)} al Biroului Internațional al Muncii. Abordând un domeniu restrins, al activității hoteliere și de alimentație publică, punctele de reper sunt constituite, pe de o parte de reglementările generale de legislație a muncii cu valabilitate de principiu pe plan internațional (chiar dacă neratificate de toate țările interesate), iar pe de altă parte de practicile interne din diferite țări, adaptate condițiilor lor specifice și statuante prin instrumente diferite ca forță juridică (legi, decrete, convenții tripartite între guvern, organizații ale firmelor și organizații ale lucrătorilor, acorduri bilaterale între patronat și muncitori).

Ar fi de reținut că atunci când ponderea elementelor de specific ale unui domeniu depășește un anumit prag, cind anvergura și complexitatea acestuia, expansiunea lor prezentă sau previzibilă o impun, respectivul domeniu nu se mai poate baza doar pe prelucrarea sau adaptarea unor reglementări generale, mai mult sau mai puțin corelate între ele, ci necesită o reglementare proprie, specifică, cuprinzătoare și coerentă.

Ce probleme din cadrul condițiilor de activitate a hotelurilor și restaurantelor ar trebui, aşadar, să facă obiect de re-

glementare? În principal: durata muncii, perioadele de odihnă și concediu, remunerația și formarea cadrelor.

I. Cu privire la durata muncii, sensul general al reglementărilor existente care se înfățișează ca recomandare, este, ca aceasta să scadă, date fiind eforturile în general mari pe care diferențele profesioni din domeniul abordat le presupun. Actualmente, în turism și alimentație publică durata muncii fie nu este diferențiată față de alte ramuri, fie este mai mare. Există controverse în asimilarea timpului de muncă cu timpul de prezență.

Discontinuitatea activității în cursul zilei de lucru, concretizată în existența așa-ziselor „ferestre” (de regulă nedoreite), a condus la variante de reglementări ce prevăd, de pildă, un număr maxim de zile cu „ferestre” pe săptămînă; o durată zilnică maximă pentru cuprinderea celor opt ore de lucru efectiv; un minimum de timp de odihnă între două zile de lucru.

Orele suplimentare, greu de evitat în domeniul analizat, sunt abordate în primul rînd ca durată — existînd un consens de a se acționa ca ele să se reducă și fiind stabilit un plafon maxim, de la caz la caz, pe zi, săptămînă, lună sau an. În al doilea rînd, recompensarea lor este prevăzută fie prin acordare de timp liber, fie prin indemnizații în bani, la tarife superioare orelor normale (cu cel puțin un sfert). În al treilea rînd, este de dorit să existe prevederi scrise pentru modul de autorizare a orelor suplimentare (cine le dispune și în ce condiții) și pentru modul lor de derulare (eventual, prin rotația lucrătorilor, lucru posibil în unitățile mai mari).

^{*)} *Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires. Rapport VI (1)* Génève, B.I.T., 1989, material cu caracter de informare preliminară a participanților la cea de-a 77-a sesiune (1990) a Conferinței Internaționale a Muncii, ce-și propune să elaboreze unul sau mai multe instrumente internaționale de reglementare în domeniu.

II. Perioadele de odihnă sunt reglementate după cum este vorba de odihna intermitentă, cumulată (repaus săptămânal) sau ocazională de zile de sărbătoare.

Pauzele pentru destindere pot fi reglementate ca durată minimă a unei intreruperi, ca frecvență, ori ca durată maximă cumulată la nivelul unei zile de lucru. Frecvența intervalelor pentru servirea mesei (care uneori se suprapun cu pauzele de destindere) depinde, în mod firesc, de numărul meselor servite (mic dejun, dejun, cină) având eventual prevăzut un maxim zilnic ca durată. Locul servirii mesei (în unitate sau afară) condiționează firesc durata unei asemenea pauze.

Pentru pauza cumulată sub formă de repaus săptămânal, sunt importante: durata lui în număr de ore minim (24, 36, 48) sau de zile (1—2, precedată sau nu de o „zi scurtă”); dacă coincide sau nu cu ziua nelucrătoare tradițională (duminica) și de cite ori se poate asigura această suprapunere; dacă este retribuit sau nu (reglementările diferă); dacă pe durata lui lucrătorul beneficiază de avantajele curente în natură (masă, cazare) sau de echivalentul lor în bani.

Constituie prilej de odihnă — și, implicit, obiect de reglementare — zilele de sărbătoare, în număr de la 2 la 18 de la o țară la alta, acordate prin rotație, în caz că munca e inevitabilă, și eventual cu drept de cumulare a „recuperărilor” la concediul de odihnă; în fine, dacă în aceste zile se lucrează, recompensarea lor e posibilă ca și în cazul orelor suplimentare din zilele normale de lucru — prin acordarea de timp liber sau prin indemnizație în bani majorată.

Concediul anual plătit comportă mai multe aspecte de reglementat. Durata lui, în practicile naționale, depășeste pe alocuri pe cea din prevederile Organizației Internaționale a Muncii (pînă la 35 zile, față de 2—3 săptămâni) fiind suplimentată, cum e normal, și în funcție de vechimea în muncă. Pentru a avea dreptul la concediu anual de odihnă este reglementată durata serviciului minim necesar; astfel, fie nu se acordă concediu, fie se acordă o durată proporțională cu timpul lucrat; dacă totuși nu se acordă nici total nici parțial, respectivul concediu se poate compensa în bani, la tarif majorat (pînă la dublu).

In al treilea rînd, față de preferința firească a angajaților de a-și lăua concediul în perioadele clasice de vacanță și de imposibilitatea practică a întreprinderilor de profil de a se dispensa de personalul lor tocmai atunci (în virf de sezon), există prevederi ce stipulează o proporție minimă obligatorie din durată concediului care să fie acordată „în sezon”, în timp ce pentru diferența rămasă pentru extrasezon se acordă drept compensație fie zile suplimentare de concediu, fie sume de bani.

Indemnizația de concediu — acordată anticipat — corespunde quantumului de remunerație tarifară, pe care o poate chiar depăși. De reținut și faptul că în unele țări se plătesc și concedii exceptionale, ocazionate de căsătorie, naștere a unui copil sau decese în familie (părinți, socii, copii, soți).

III. În domeniul remunerării, reglementările internaționale prevăd protejarea salariului și egalitatea lui la muncă egală. Cvasitotalitatea țărilor prezintă în turism și alimentație publică salarii inferioare, uneori cu mult, mediei pe economia națională. Diferă mult și metodologiile de calcul, ca și practica de a include sau nu în remunerație și formele suplimentare (procentul pentru servire sau unele bacășuri). Paralel cu plățile în bani, intră în calcule și avantajele în natură, sub formă de masă, cazare și echipament de lucru. Un fenomen față de a cărui răspindire formele de reglementare sunt relativ rămase în urmă este bacășul. Prin ponderea lui în cadrul veniturilor lucrătorilor operativi, îndeosebi a celor aflați în contact direct cu clientela, bacășul n-a putut fi ignorat de actele mai mult sau mai puțin oficiale, chiar dacă pe alocuri a fost dezavuat. S-a observat, pe bună dreptate că imprecizia raporturilor drepturi-obligații în practica bacășului poate fi de natură a leza demnitatea lucrătorului și de a crea nemulțumiri clientului. Abordarea juridică încearcă să delimitizeze „bacășul—liberalitate” (cadou, acordat personal) de „bacășul—salariu” (oarecum oficializat, deși la un fond comun, contabilizat și cu caracter impozabil), ultimul prezentându-se la o reglementare propriu-zisă. O problemă de reglat ar fi dacă bacășul trebuie să revină exclusiv personalului aflat în contact cu clientul, ori să fie acordat (impărțit) și altora. De la o țară la alta legislația diferă ca poziție

iață de bacșis : de la interzicere sau deconsiliere, la acceptare doar ca excepție sau ignorare, ori la încercări de reglementare. Se recomandă (O.I.M.) și se tinde a înlocui bacșisul cu procentul pentru servire, aplicat prin cote diferențiate în funcție de țară, zonă, local, meserie și.a. Unele prevederi obligă la specificarea lui pe nota de plată în mod distinct și nu doar la regăsirea lui într-un total general. Se mai discută cit din acest procent pentru servire să rețină patronul (cât unitatea pentru a compensa pagubele, de exemplu) și cit să se repartizeze ; cui să se repartizeze (personal de contact sau și cel ascuns vederii). În fine, admînd că procentul pentru servire e preferabil sistemului de bacșis, el e acceptat tot ca o formă tranzitorie spre o remunerare fixă către care forul internațional recomandă a se tinde. Salariul fix în domeniul abordat se practică deja în unele țări, dar o tendință generală în acest sens nu este conturată. În practica retribuirii, reglementările în viigoare fac deosebire între salariul minim = remunerare minimă fixată în urma unei dispoziții obligatorii printr-o procedură în care intervine autoritatea statului, și salariul minim garantat, asigurat de patron pentru o perioadă determinată, constituit din bacșis și procentul pentru servire și completat — la nevoie — de contribuția patronului (dacă nivelul prevăzut este depășit, patronul nu mai adaugă nimic, iar surplusul creat rămîne lucrătorului).

In legătură cu avantajele în natură menționate (masă, cazare, echipament de muncă), este necesar ca: să se vească interesele lucrătorilor (unele sunt gratuite, iar altele achitate la preț redus) ; să li se atribuie o valoare economică justificată ; să poată fi refuzate ca atare și compensate în bani (și nu impuse automat) ; să fie clar detaliate în convențiile de muncă, contro-

late și respectate. Dacă sunt acordate selectiv (de pildă, doar pentru munca de noapte) acestea îmbracă forma de avantaje sociale, incetind de a mai fi o componentă a remunerării.

IV. Pentru domenii cum sunt turismul și alimentația publică, condiționate în mod decisiv de forța de muncă, formarea cadrelor trebuie să constituie obiect de reglementare a condițiilor de muncă. Cadrul organizatoric diferă de la o țară la alta, dar sunt recunoscute unele priorități de principiu : să se dea prioritate pregătirii instructorilor ; din programele de pregătire a lucrătorilor operativi să nu lipsească problemele de sănătate, igienă, calitatea mediului de muncă, aspectele cultural-umane și socio-economice ale vieții profesionale; accesul la pregătire — gratuit sau cu contribuții personale — să fie oferit și autohtonilor și străinilor ; în programele de schimburi internaționale să se practice acordarea de burse de pregătire și schimbul de stagiari ; să se pună la punct un sistem general acceptat de validare a calificărilor obținute.

In sfîrșit, atât în problema cadrelor, cit și în celealte probleme ale condițiilor de muncă din turism și alimentație publică, forul internațional de resort consideră recomandabilă o reglementare bazată pe consultări tripartite (guvern—organizații de firme—organizații de lucrători), în măsură să armonizeze punctele de vedere ale tuturor agenților economici. Din acest unghi de abordare, putem aprecia plusul de actualitate al aspectelor prezentate și pentru economia românească, aflată acum, în sfîrșit, în situația de a putea ține cont în procesul conducerii și de părările celor conduși, concretizând pentru tronsonul relațiilor de muncă cerințele contemporane ce decurg din drepturile omului.

EMILIAN POPESCU