

DIN EXPERIENȚA INTERNAȚIONALĂ A REGLEMENTĂRII CONDIȚILOR 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 cei chemați 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 restrâns, al activității hoteliere și de alimentație publică, punctele de reper sînt 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 statuate 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 cînd ponderea elementelor de specific ale unui domeniu depășește un anumit prag, cînd 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, așadar, 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 diferitele profesii 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 nedorite), a condus la variante de reglementări ce prevăd, de pildă, un număr maxim de zile cu „ferestre” pe săptămîină; 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, sînt 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, săptămîină, 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) Genève, 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.

față de bacșiș : 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 bacșișul cu procentul pentru servire, aplicat prin cote diferențiate în funcție de țară, zonă, local, meserie ș.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 (cit 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, admițând că procentul pentru servire e preferabil sistemului de bacșiș, 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 retribuiri, reglementările în vigoare 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 bacșiș și procentul pentru servire și completat — la nevoie — de contribuția patronului (dacă nivelul prevăzut este depășit, patronul nu mai adaugă nimic, iar surplusul creat rămâne lucrătorului).

În legătură cu avantajele în natură menționate (masă, cazare, echipament de muncă), este necesar ca : să servească interesele lucrătorilor (unele sînt 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 sînt acordate selectiv (de pildă, doar pentru munca de noapte) acestea îmbracă forma de avantaje sociale, încetînd de a mai fi o componentă a remunerării.

IV. Pentru domenii cum sînt 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 sînt 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 stagiați ; să se pună la punct un sistem general acceptat de validare a calificărilor obținute.

În sfîrșit, atît în problema cadrelor, cit și în celelalte 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 părțile celor conduși, concretizînd pentru tronsonul relațiilor de muncă cerințele contemporane ce decurg din drepturile omului.

EMILIAN POPESCU