

SECURITATEA PRIVATĂ ȘI ORGANIZAREA MUNCII

ABORDARE TEMATICĂ ȘI TRANSVERSALĂ

INTRODUCERE

În ultimii 20 de ani a existat o creștere considerabilă în activitatea sectorului privat de securitate la nivel european.

Piața serviciilor din acest sector se bucură de o perioadă de dezvoltare susținută ceea ce conduce la întărirea sectorului de securitate privată, privit ca un domeniu economic.

Există câteva motive pentru această dezvoltare remarcabilă în domeniul securității private.

În primul rând, preocupările asupra securității au determinat creșterea cererii pentru servicii de securitate, fapt care a determinat mărirea volumului de servicii furnizate. Creșterea numerică a serviciilor de acest tip reprezintă o parte a vastei tendințe a nevoii de securitate din partea companiilor, instituțiilor private și a persoanelor particulare. Dezvoltarea unor noi spații publice dar care sunt proprietate privată, ca de pildă hypermarketurile demonstrează în mod clar această nevoie pentru servicii de securitate, precum și alte locuri unde oamenii interacționează : de exemplu aeroporturile, gările, spitalele, stațiile de metrou și chiar școlile pot fi incluse.

Apoi, datorită restricțiilor bugetare și a reducerii finanțelor publice, serviciile de securitate publică și-au concentrat operațiunile asupra altor priorități și au început treptat să delege sarcini din domeniul public spre cel privat. Aceasta a contribuit și mai mult la expansiunea și lărgirea desfășurării forțelor de securitate privată.

Pierre Simula a subliniat faptul că în Franța “ practic unul din doi paznici din serviciul de securitate este angajat de companiile din comerț (nu în domeniul de securitate) sau de instituțiile publice ”. Totuși adaugă el ”există o tendință a subcontractării, care devine din ce în ce mai mult principalul model organizațional”.

In final, folosirea subcontractării și tendința de externalizare a operațiunilor de securitate de către un număr însemnat de firme atât publice cât și private, care aveau în trecut propriile sisteme de securitate a condus la mărirea numărului de personal în firmele de securitate privată. Ținând cont de perspectiva de control a bugetului, reducerea costurilor și redefinirea obiectivelor esențiale în interiorul companiilor, în ultimii 10 ani a avut loc o mutare a operațiunilor de securitate către domeniul privat.

Dezvoltarea în acest sector a fost însoțită de un proces rapid de creștere a nivelului profesional și îmbunătățiri imaginii serviciului privat de securitate, fapt ce are o importanță crucială în stabilirea bazei pentru dezvoltarea ulterioară a acestui sector.

Aceste creșteri, precum și modernizarea activității la nivel de organizație, reprezintă puncte cheie de schimbare a condițiilor de lucru, stabilirea normei de muncă, legătura dintre instruirea profesională și calificări, nivelul salariilor și dificultățile de recrutare.

Destul de logic, sporirea nivelului de profesionalism și organizarea muncii constituie subiecte care se situează în cadrul dialogului social, atât pentru sector luat ca întreg, cât și pentru fiecare companie. Luând în considerare, faptul că firmele implicate în dialogul social au interese comune și că există o convergență în termeni de sector și de dezvoltare a afacerii, dezvoltarea și extinderea angajărilor, crearea și îmbunătățirea programelor de pregătire, au permis un progres considerabil în domeniul legislației și a contractelor colective de muncă.

Dialogul social european referitor la sectorul de securitate privată necesită rapid nevoia de unitate legislativă și armonie la nivel european.

Un prim studiu, efectuat de **Tina Weber** (ECOTEC) s-a concentrat asupra descrierii și analizării diferitelor cadre legislative ale celor 15 state membre. Acest studiu a subliniat deosebirea imensă și a arătat disfuncțiile existente în diferite legislații, în special în domenii precum accesul personalului în companii, zona de operațiuni și cea de definire a sectorului, instruirea, portul armelor și a uniformei.

Proiectul nostru de cercetare este o continuare a acestui prim studiu și evaluează operațiunea de modernizare a organizării muncii în 6 state membre, prin intermediul legislației și a contractelor colective de muncă precum și a negocierilor ulterioare pe marginea acestora.

Cele 6 țări sunt **Belgia, Danemarca, Spania, Franța, Olanda și Marea Britanie.**

Punctul de pornire al acestui studiu este declarația comună a **COESS** și **UNI EUROPA** despre modernizarea organizării activității și ne-am concentrat, în mod special asupra următoarelor aspecte :

- dezvoltarea organizării muncii ;
- creșterea nivelului serviciilor oferite și îmbunătățirea raportului dintre preț și calitate ;
- cererea existentă pentru flexibilitate și consecințele acesteia asupra managementului timpului de lucru ;
- folosirea și impactul noilor tehnologii asupra angajaților și asupra calificării acestora ;
- îmbunătățirea condițiilor de muncă ;
- dezvoltarea și continuarea instruirii profesionale.

Scopul acestui studiu este să analizeze și să evalueze în profunzime organizarea muncii și a diferitelor forme de existență a acesteia în sectorul de securitate privată din Europa, bazat pe o analiză comparativă și descriptivă a cadrelor legislative din cele 6 state membre vizate. Acest lucru este completat de o analiză calitativă a organizării muncii și a dezvoltării acesteia la nivel de companie.

Obiectivul este de a formula propuneri pentru un cadru teoretic de referință și de acțiune la nivel european, care să modernizeze organizarea muncii în sectorul de securitate privată. Propunerile trebuie să fie discutate și să existe consultări asupra acestora într-un grup de dialog social european, cu scopul de a valida acest mod de acțiune, limitat la cele 6 state membre, care să fie extins la toate cele 15 state membre, în vederea creării unei armonii la nivel european.

I. METODOLOGIA

Metoda folosită se concentrează pe patru etape.

Prima etapă se concentrează să stabilească metoda procesului, planificând studiul și trecerea în revistă a acestuia, cercetarea documentară, dezbateri cu personalități importante din domeniu, precum și descoperirea și testarea analizelor și interviurilor grilă.

A doua și a treia etapă includ examinarea ocupației /activității în sine.

În primul rând, s-a realizat studiul și analiza prevederilor legislative în domeniu din cele 6 state membre.

Cercetarea cu privire la acest aspect s-a bazat pe 4 teme centrale: instruirea/pregătirea profesională, timpul de lucru, condițiile de lucru (incluzând sănătatea și siguranța la locul de muncă precum și salariul), impactul noii tehnologii.

Studiul și analiza tabelelor realizate permit structurarea datelor cu scopul de a îmbunătăți coerența, precum și compararea informațiilor obținute. Datele esențiale din acest sector și anumiți indicatori economici au fost de asemenea incluse cu scopul de a asigura un context pentru o comparație internațională.

Ceea ce completează această abordare teoretică sunt dezbaterile purtate cu parteneri naționali, sociali din acest sector, cu scopul de a culege opiniile despre dezvoltarea acestui sector, referitoare la legislație și la organizarea muncii.

În al doilea rând, studiul s-a efectuat pe baza analizei comparative și a contextelor socio- economice, cuprinzând 18 companii (câte 3 din cele 6 state membre) printr-o abordare calitativă a activității acestui sector. Această selecție s-a realizat în conformitate cu criteriul de selectare rezultat din discuțiile și consultațiile cu partenerii sociali din fiecare țară.

Criteriul adoptat include importanța dialogului social, specificul, mărimea și organizarea internă a companiei. Au fost intervievați angajatorii și personalul angajat reprezentativ.

Cea de a patra etapă a constat într-o evaluare generală în care toate rezultatele au fost privite în perspectivă, cu scopul de a formula propuneri pentru definirea cadrului teoretic la nivel european și de a acționa asupra modernizării organizării muncii.

Această cercetare propune, pe baza rezultatelor, două instrumente de utilizare a dialogului social european.

O prima analiză, verticală, privește situațiile naționale, o analiză efectuată de la o țară la alta. Acest lucru a condus la compararea a 6 rapoarte de informații bazate pe topici selectate în mod diferit, rapoarte precedate de o scurtă prezentare ce cuprinde datele esențiale din acest sector.

Rapoartele ce conțin informații trec printr-un număr de legislații și acorduri colective diferite de la o țară la alta, referitoare la domeniul operațiunilor de securitate privată, autorizații solicitate, instruire, timp de lucru, condiții de muncă, precum și impactul noii tehnologii. Un tabel comparativ completează aceste 6 rapoarte.

Acest material reprezintă un instrument în procesul dialogului social și asigură o trecere în revistă și o comparație asupra sectorului de securitate privată din cele 6 state membre în care s-a efectuat studiul.

Materialul a fost tradus în 5 limbi și anume : franceză, engleză, daneză și olandeză și se presupune a fi adaptabilă și evolutivă. Actualizarea datelor/informațiilor se poate realiza în mod simplu și permanent prin dialogul social european și extinderea acestora la cele 15 state membre actuale , iar în cele 10 țări candidate se poate realiza pe baza aceleiași proceduri de strângere a informațiilor.

Cea de a doua analiza, transversală, a fost realizată folosind subiecte (obiecte de studiu) precum : extinderea sectorului, profilele angajaților, instruirea, fluctuația de personal, noua tehnologie precum și dialogul social, reprezentând punctele de plecare.

Această analiză demonstrează că situația din țări diferite se poate studia și compara , mai ales prin studii de caz și răspunsuri provenite din acest domeniu, astfel fiind mai ușor de explicat și calificat schimbările care au loc în organizarea muncii.

Am încercat de asemenea să schițăm o comparație între țări realizată pe o baza tipologică, concentrată pe regulamente, programe de instruire, precum și salarii.

Raportul comparativ, tip sinteză, reprezintă un instrument pentru rezultatele dialogului social.

II. SCHIMBĂRILE SURVENITE ÎN ACEST SECTOR

Din studiul efectuat în cele 6 state membre rezultă că sectorul securității private s-a schimbat mult de-a lungul ultimilor 20 de ani.

Această schimbare a fost marcată de o creștere calitativă a activității, care se reflectă în modificări importante și o creștere considerabilă a numărului de angajați.

Activitățile specifice sunt în principal cele de supraveghere și cele de pază fixă și mobilă, urmate de transportul de valori și sisteme de alarmă. Ultimele domenii menționate au cunoscut o creștere constantă în ultimii ani. .

În sectorul securității private s-a înregistrat un val de consolidare și de fuziuni. Pe lângă companiile multinaționale, lideri de piață la nivel mondial, companiile de securitate existente la nivel regional și local , și -au menținut pozițiile de piață și s-au dezvoltat în continuare. Acestea depind în principal de nevoile pieții urbane, de care aceștia se consideră mai apropiați și mai responsabili. Aceste companii ocupă o poziție regională și nu au ca scop important de a se extinde dincolo de această piață, ci se tem să nu fie cumpărați de companiile mari și drept urmare pierderea independenței și autonomiei.

Observarea acestor realități ale pieții demonstrează existența unei competiții foarte puternice, mai ales în orașele unde operează un număr mare de companii.

Profilul clientului acestui sector este relativ similar în cele 6 state membre studiate: banca, industria, administrația publică, aeroporturi, persoane particulare.

Contractele private (80%) sunt mult mai numeroase decât cele publice (20%), chiar dacă, date fiind schimbările din situația economică actuală, aceste contracte devin mai atractive. Toate interviurile realizate, ne indică dificultățile întâmpinate de companiile de securitate în momentul participării la selecțiile de oferte pentru contractele publice. Instituțiile publice au o reputație nu prea bună, plătesc prost și foarte târziu.

Competiția dificilă precum și influența mecanismului cerere - ofertă, conduc inevitabil la o tensiune asupra salariilor și prețurilor practicate. Aceste presiuni, în legătură cu măsurile de restricționare ale bugetului, conduc adesea la contracte acordate licitatorului cu cel mai scăzut preț, care aduce în discuție relația preț – calitate servicii prestate.

Referitor la acest punct din analiză, este esențial să se sublinieze atitudinea partenerilor sociali cu privire la recomandările sectorului securității private în ceea ce privește calitatea serviciului: contractul celui mai bun ofertant ar trebui să înlocuiască contractul celui mai scăzut ofertant din punct de vedere al prețului.

De fapt, ceea ce rezultă din interviurile noastre realizate cu companiile, este faptul că din motive bugetare, sectorul public continuă să acorde contracte companiilor care oferă cel mai scăzut preț în majoritatea cazurilor, în ciuda eforturilor depuse de mulți ani de către COESS și UNI- EUROPA în acest sens.

Această constatare nu se aplică doar sectorului public, ci și sectorului privat care folosește această practică veche.

Fenomenul presiunii crescute din partea clientului asupra furnizorului serviciilor de securitate, reprezintă o temă repetată în studiile și cercetările noastre, ce s-au desfășurat în cele 6 state membre alese. Expresia clientul “obține totdeauna ce vrea, în felul în care vrea” este pe deplin aplicabilă. Paradoxal, am putea afirma: cu cât securitatea este mai bine garantată, cu atât au loc mai puține incidente, și, prin urmare, agentul de pază pare să nu facă nimic. Această logică falsă conduce clientul la negocierea de reducere a taxelor pentru securitate, sau să sporească sarcinile angajatului: distribuirea corespondenței, realizarea copiilor xerox, preluarea apelurilor telefonice, etc. În majoritatea cazurilor ambii factori sunt prezenți.

Comaniile medii care lucrează la nivele locale și regionale par a fi mai puțin afectate de presiunea reducerii taxelor. Aceștia argumentează acest lucru cu loialitatea clientului și încrederea care vine odată cu anii de experiență. În orice caz, cererea pentru îndeplinirea unor funcții multiple și extinderea sarcinilor încredintate, este foarte prezentă.

În moduri diferite, în cele 6 țări studiate, majoritatea celor intervievați au criticat practicile ilegale, necinstite, a anumitor companii. În anumite cazuri, de exemplu în Marea Britanie, există exemple de „inundare” a pieții cu mărfuri ieftine (dumping), de către companiile mici; în alte cazuri, precum în Danemarca, Franța, Olanda și Spania, acest tip de competiție este o caracteristică a companiilor care cu greu întâlnesc cerințele legislative și care operează în zone cenușii, pe marginea legalității, și uneori ilegal.

Aceste firme se ascund după “scăpări” legale, precum în Belgia, prin operațiunile așa numitului “personal fals”. Toate aceste practici tind să conducă la o scădere a prețului serviciilor oferite pentru a putea obține un contract.

Drept rezultat, cerințele sectorului securității private de desfășurare a controalelor stricte, efectuate de autorități, precum și refuzul de acordare de licențe și de reînnoire a autorizației, sunt foarte puternice. Pe lângă toate acestea, s-a remarcat și refuzul la subcontractări în sectorul securității private, în momente de vârf pentru activitate, precum și un răspuns urgent la situații neprevăzute. Condițiile impuse în caz de subcontractare nu sunt întotdeauna ușor de determinat.

Este adevărat că drept rezultat, pentru interesul justificat, pentru un grad mai ridicat de profesionalism, pentru transformarea sectorului într-unul mai atractiv cât și pentru negocierile sindicale și sociale, salariile au crescut constant în ultimii ani.

Concomitent cu o încetinire economică, și prin urmare cu o tendință din partea clienților de a reduce costurile subcontractării, am încercat să aflăm dacă interesul pentru utilizarea serviciilor de securitate interne a fost reînnoit, ceea ce poate reprezenta o amenințare pentru dezvoltarea acestui sector. Am aflat că această tendință într-adevăr există, în Belgia și în Franța.

Clienți precum băncile, practică acest lucru, în Belgia, pentru anumite părți din activitățile prestate.

În Franța, companiile de securitate au înregistrat, în anumite cazuri, o supraveghere a personalului efectuată de către clienți.

Pe baza analizei sociologice a operațiunilor pieții muncii, sectorul securității private este marcat de ceea ce se poate denumi ” funcție-refugiu”. În momentul în care situația economică se deteriorează și numărul concedierilor crește, sectorul securității private oferă angajări persoanelor cu calificări slabe sau angajaților a căror situație a fost afectată de criză.

În momentul când acest lucru se întâmplă, acești angajați găsesc refugiu în sectorul securității private. Acest lucru funcționează în ambele părți; în momentul în care situația economică este mai în creștere, anumiți angajați părăsesc acest sector și se reîntorc la profesiile anterioare.

Ne vom reîntoarce la acest punct, mai în detaliu, când vom analiza fluctuațiile de personal. Ceea ce este interesant de notat, în orice caz, este efectul preponderent al situației economice asupra dezvoltării acestui sector.

În momentul creșterii economice, cererea de servicii de securitate crește, însă sectorul întâmpină dificultăți în recrutarea personalului și în satisfacerea necesităților pieții.

Acesta pare a fi un paradox în dezvoltarea sectorului.

III. PROFILUL ANGAJAȚILOR

Vârsta medie

În cele 6 țări selectate pentru realizarea acestui studiu vârsta medie a angajaților este cuprinsă între 30 și 35 de ani. Din nefericire, privind timpul perioadei petrecute în companii de personalul angajat, nu am avut acces la surse importante de informare, cu excepția Franței și Danemarcei.

Danemarca

Mai puțin de 18 luni în companie : 26 %

De la 18 luni la 3 ani : 18 %

De la 3 la 6 ani : 28 %

Peste 6 ani : 28 %

Franța

Mai puțin de 1 an în companie : 38,5 %

De la 1 an la 4 ani : 29,5 %

De la 4 ani la 7 ani : 16%

Peste 7 ani : 16 %

Procentajul bărbați / femei

Procentajul pentru femei este cuprins între 5 și 15 %, acest lucru depinzând de companie (în cazuri excepționale nivelul atinge 20 %, depinde de funcția deținută într-o companie, din Danemarca: sarcini de recepționar, precum și de securitate a aeroportului).

Femeile angajate ocupă în general posturi specifice: recepționere, supraveghere la distanță, etc.

Cerințele clientului determină adesea selecția dintre bărbat și femeie pentru un anumit post. Numărul femeilor angajate în domeniul securității private pare a fi în creștere (în Belgia, Danemarca, Olanda).

Șanse egale

Evident există, în cele 6 țări selectate, hotărâri legislative generale împotriva discriminărilor. În orice caz, sunt doar două țări în care există măsuri speciale de acordare de șanse egale pentru bărbat și femeie în sectorul securității private.

În **Olanda**, există un acord care încurajează angajarea anuală a unui anumit număr de persoane cu handicap sau persoane șomere pe o perioadă lungă de timp, precum și persoane de naționalitate străină.

În **Belgia**, există un acord colectiv ce dispune prevederi cu privire la angajarea a patru persoane pe an, în întregul sector, purtând titlul de „grup de risc” (mai exact persoane care întâmpină anumite dificultăți în găsirea unui loc de muncă sau care se reîntorc pe piața forțelor de muncă). Cu toate acestea, în anumite companii, în special din Franța, patronii sunt încurajați să angajeze persoane șomere sau cu handicap, cu ajutorul sistemului de reducere a contribuțiilor acestora.

Angajații cu vârsta peste 50 de ani

Numărul angajaților cu vârsta de 50 de ani și peste 50 de ani variază în funcție de țară și de companie.

În cea mai mare parte, acest număr nu depășește 5-6 % din totalul personalului, deși sunt cazuri în care există afaceri de familie și acest nivel poate atinge și 15%. Companiile nu par a fi foarte interesate de persoanele cu vârsta peste 50 de ani. Avem indicii că sunt puțini aplicanți de această vârstă. Unele persoane consideră că aceștia au dificultăți de adaptare și nu sunt foarte flexibili, sau că au cerințe prea mari.

Întrebarea este „Atunci, ce se întâmplă cu angajații care au un număr de ani în companie și împlinesc vârsta de 50 de ani” ?

Unora le sunt încredințate îndatoriri mai ușoare (spre exemplu: supravegherea unor garaje, controlul accesului automobilelor...). În anumite companii, abilitățile și experiența angajaților în etate sunt luate în considerare pentru instruirea

personalului nou angajat. În principiu, nu există în prezent prevederi de încetare a activității, în funcție de vârstă, nici la nivel de companie, nici la nivel național în diverse țări. Excepție la această notă face Olanda. În această țară, angajații cu vârsta de 55 de ani au anumite privilegii speciale precum : programe de lucru modificate, sarcini de serviciu pe bază de voluntariat, nici o modificare de program care să depășească 8 ore pe zi, examinare medicală suportată de către patron, etc.

În plus, angajații cu vârsta de 60 de ani și peste 60 de ani, nu sunt obligați să accepte programul de noapte. Vor avea loc negocieri pentru îmbunătățirea acestor prevederi.

Organizațiile sindicale susțin că anumiți angajați renunță din proprie inițiativă la slujbe, fiind descurajați de inovațiile tehnice sau de condițiile de muncă (munca de noapte, modificări de program). Ceea ce contribuie de asemenea la diminuarea numărului de angajați sunt și schimbările în profesie: dezvoltarea supravegherii mobile, utilizarea noilor forme tehnologice, programul de noapte, etc. Un rol important îl are clientul, dorințele acestora tind spre angajarea unui personal tânăr.

RECRUTAREA

Există în general **criterii de recrutare** a angajaților, criterii luate în considerație de către patroni:

- Cunoștințe de bază: citire/ scriere/ numărare;
- Comportament (înfățișare, abilități de comunicare, etc), în anumite cazuri sunt utilizate teste psiho-tehnice;
- Motivația;
- Maturitatea (candidații ar trebui să aibă peste 21 de ani) și / sau experiența profesională;
- Disponibilitatea de lucru (seara , sâmbăta și duminica);
- Uneori situație familială;
- În anumite țări precum Olanda, există cerințe suplimentare: cunoștințe de bază ale calculatorului, cunoașterea limbii engleze, pe lângă limba daneză.

Sunt utilizate următoarele **metode de recrutare**:

- anunțuri în ziarele locale și regionale, acest lucru dovedind un interes din partea persoanelor care fac parte din aria de operare în recrutarea angajaților;
- Recrutarea familială și stimularea cerințelor interne (bonusuri obținute pentru angajarea membrilor familiei sau a cunoștințelor);
- Pe baza aplicațiilor spontane, nesolicitate;
- În anumite cazuri, în Belgia și Olanda, există o cooperare cu agențiile forțelor de muncă. Aceste agenții pot organiza de asemenea program obligatoriu de instruire a posibililor agenți de pază;
- Internet;

- Radio și/ sau campanii TV.

Care sunt motivele dificultăților de recrutare?

- Anumite companii (cu excepția celor din Olanda) comentează pe baza dificultăților de recrutare, care de cele mai multe ori au legatură cu situația economică. După cum am menționat, acest sector se află într-o situație paradoxală. Când piața de angajare se află în criză sau este în scădere, numărul aplicanților pentru un loc de muncă în sectorul securității private se mărește. În orice caz, acesta reprezintă momentul în care clientul tinde să reducă prețurile, în special prin diminuări ale cheltuielilor alocate pazei. În momentul în care are loc redresarea economică o parte din agenți de pază din securitatea privată, care până în momentul redresării s-au „refugiat temporar”, se reîntorc la lucru în propriul sector sau se mută în alt sector . Din acest motiv, în general când situația economică este pozitivă nu apar probleme în recrutarea personalului. Aceste dificultăți pot conduce la diminuarea calităților personalului.
 - Patronii întâmpină dificultăți în găsirea personalului care să îndeplinească cerințele minime.
 - Salariile scăzute, dar care impun anumite condiții de muncă (programul de noapte și sâmbăta și duminica), precum și plictiseala și rutina care apar la locul de muncă, sunt considerate a fi motive care aduc o imagine lipsită de atracție a acestui sector. Imaginea generală a meseriei este adeseori negativă.
 - În Spania cerința de instruire este mai importantă decât orice alt lucru, ceea ce descurajează aplicanții care pot găsi rapid un alt început în alte domenii.
 - În Danemarca dezvoltarea tehnologiei la locul de muncă reprezintă un supliment al slujbei și prin urmare profesia pare mai atractivă.
 - Pentru anumiți patroni din Franța, dificultatea constă în angajarea personalului cu funcții de conducere/supraveghere. Acest lucru este esențial pentru viitorul acestei profesii: dezvoltarea și instruirea nivelului personalului intermediar. Acest lucru a condus la crearea unui curs de securitate privată la Universitatea Paris V.

CALIFICAREA

Angajații au de obicei un nivel scăzut de calificare. P.Simula afirma că „această profesie, care a creat multe locuri de muncă, în special după 1990, este destinat în special bărbaților tineri, chiar din momentul începerii carierei (...). Fiind în mare măsură deschis pentru persoanele necalificate sau cei care au efectuat perioade scurte de educație tehnică, personalul recrutat nu depășește aproape niciodată un nivel mai ridicat de 12 clase. În momentul în

care agenți de pază sunt angajați, calificarea deținută de aceștia este pentru alt domeniu.

Acesta este un exemplu că sectorul securității private, îndeplinește rolul „de refugiu” sau „adăpost”. Acest lucru l-a demonstrat P. Simula în cazul Franței.

Pe baza informațiilor obținute din revista „Generation `92” a lui Cereq cu privire la drumul carierei persoanelor tinere din 1992 până în 1997, acesta studia „proximitatea profesională” a agentului de pază francez, enumerând cele „25 de profesii apropiate profesiei de agent de pază”.

Această apropiere este definită ca fiind incidența fiecărei din aceste profesii în dezvoltarea carierei persoanelor tinere care dețin caracteristica comună de a fi fost agent de pază în perioada 1992-1997.

În afară de această profesie aceștia au îndeplinit și altele: de fapt timpul de lucru petrecut în sectorul securității private reprezintă doar 36,5% din perioada acestora de angajare(...)

Pe baza aspectului de proximitate considerat, în top se află constructorii(..)”.

Urmează persoanele care se ocupă cu sortarea, împachetarea, expedierea, precum și cei care se ocupă de curățenie”. Acesta adaugă ”că temelia acestui sistem îl reprezintă nivelul scăzut al calificării solicitate în general într-o profesie”.

IV. PROGRAMUL DE INSTRUIRE

Pregătirea inițială, precum și continuarea instruirii profesionale constituie elemente esențiale pentru dezvoltarea profesionalismului unei meserii.

Fără îndoială existența, forma și dezvoltarea acestora constituie o condiție primară pentru îmbunătățirea standardelor calitative într-o companie, obținerea calificărilor și îndemnărilor sporesc șansele de avansare în carieră a angajaților.

În toate interviurile realizate cu partenerii sociali sau directorii de companie, problema instruirii a constituit o temă repetată. Toți cei implicați au accentuat importanța și necesitatea instruirii profesionale.

În acest sens, situația celor 6 țări studiate este foarte diferită. Trei dintre aceste țări solicită calificări la angajare, fie instruire completă efectuată cu succes înaintea semnării unui contract de muncă (180 de ore în Spania și 111 ore în Danemarca), fie o calificare specială sau obligația în privința unui program intern de instruire (în Olanda).

Cu excepția **Marii Britanii**, unde instruirea nu este obligatorie, sau în cele mai bune cazuri durează 5 zile, în restul țărilor, pentru a fi agent de pază este nevoie de un program de instruire în primele luni de la angajare.

Durata instruirii variază de la 32 de ore de instruire în **Franța**, până la perioada de 66 de ore obligatorii în **Belgia**, și 1 an de instruire internă în Olanda.

Anumite programe de instruire sunt furnizate prin canalele oficiale de educație, este cazul **Olandei** și a **Danemarcei**, în timp ce în **Belgia**, **Franța** și **Spania** programele de instruire internă precum și centrele de instruire externă solicită anumite standarde aprobate de către Ministerul de Interne.

Majoritatea companiilor au centre proprii de instruire. Pentru cele 5 țări studiate, exceptând costurile cu privire la educație (Olanda și Danemarca), programul de instruire este direct finanțat de către companii, sau din fondurile acestui sector. În Spania, unde sunt efectuate 180 de ore de instruire înaintea semnării contractului, adeseori angajații plătesc pentru instruirea personală efectuată în centre externe.

Prețurile sunt cuprinse între 600 și 700 de euro.

Ocupația de „**agent de pază**” este oficial recunoscut doar în **Spania** și **Olanda**. În **Belgia** și **Franța**, după programul de instruire, angajaților li se eliberează un certificat de către organele care i-au instruit. În **Danemarca**, obținerea certificatului conferă dreptul de a lucra în domeniu.

Pe baza continuării instruirii profesionale, diferențele dintre aceste țări sunt marcate în mod egal: o săptămână după 9 luni de muncă constantă în **Danemarca**, 32 de ore pe o perioadă de 5 ani în **Belgia**, 20 de ore pe an în **Spania**, nici o oră stipulată în **Olanda**, dar are prevăzută obținerea unei permisiuni din resursele sectorului.

În **Franța**, s-a menționat faptul că este dreptul angajatului, iar în **Marea Britanie** că se îndeplinește pe bază de voluntariat. Anumiți patroni din **Franța** recomandă utilizarea „unei broșuri/cărți de instruire”, pe care angajatul o va păstra pe tot parcursul carierei sale.

Situația în companii diferă într-o oarecare măsură. Companiile mari au înțeles cu greu importanța continuării instruirii, în mod consecvent, majoritatea acestora organizând programe de instruire concentrate pe noile tehnologii și pe funcții speciale.

Desigur, anumite persoane implicate în acest studiu au afirmat că au rezervări în privința instruirii angajaților, date fiind cotele ridicate de schimbări de personal în acest sector, și de faptul că angajații pot părăsi sau renunța la slujbă, în favoarea altei companii.

Există desigur riscul de a investi în aceste programe de instruire care nu aduc nici un beneficiu, însă potrivit păreriilor altor persoane acest risc este neînsemnat sau aproape neînsemnat.

Pe de-o parte, se știe faptul că angajații care demisionează, fac acest lucru în primele luni de angajare și nu au avut astfel posibilitatea să beneficieze de o continuare a unui program de instruire, în afară de instruirea de bază solicitată la angajare, și pe de altă parte, se știe că mulți dintre angajați părăsesc acest sector.

Cât despre angajații care răman în acest sector și care schimbă doar patronul, fluxul angajaților ar trebui să compenseze scăderea, și prin urmare este mai

bine pentru companie ca cei care încep serviciul în acest sector să aibă deja o bună instruire.

Suntem de părere ca ar fi interesant să subliniem situația specială din **Spania**.

Deși nimeni nu a criticat programul de instruire sau durata acestuia, patronii nu sunt mulțumiți de felul în care acest program se organizează.

De fapt, în momentul în care întâmpină dificultăți de recrutare, cerința de a urma un curs de instruire de 5 sau 6 săptămâni înainte de angajare, face ca profesia să fie mai puțin atractivă din moment ce aplicantul trebuie să aștepte terminarea cursului și susținerea examenului înaintea începerii muncii și înaintea primirii primului salariu (să nu mai menționăm zilele de întârziere în obținerea certificatului de calificare).

Pentru rezolvarea problemelor recrutării, anumite companii au dezvoltat o dublă strategie. Acestea organizează două săptămâni de instruire de bază, instruire intensivă și după examinarea recrutului, acestuia i se oferă un contract de muncă adițional.

Recrutul nu este autorizat legal să efectueze sarcini de securitate, dar poate însoți agenții de pază pe parcursul efectuării sarcinilor acestora, timp în care își continuă programul de instruire obligatoriu.

În momentul terminării cursului și a susținerii cu brio a examenului, recrutului i se încheie un contract de muncă cu funcția de agent de pază.

Avantajul acestei metode este acela că oferă recrutului un prim contract.

Există chiar titlul de “agent de pază recrut”, denumire ce poate fi găsită în categoriile profesionale, cu o scală a salariilor. Angajatul semnează un contract de minimum 32 de ore pe săptămână și i se asigură instruire teoretică și practică pentru maxim un an.

Metoda **olandeză** ar trebui să servească drept model pentru organizarea programului de instruire în diverse țări. De fapt, există două metode coexistente de a începe această profesie.

Prima metodă este organizată printr-un curs de școlarizare de educație tehnică, care să conducă la o calificare profesională recunoscută. Este foarte important și esențial ca profesionalismul în acest domeniu să fie recunoscut.

A doua metodă este concentrată în jurul cât și în interiorul companiei și alternează instruirea teoretică din cadrul școlii cu instruirea practică din cadrul companiei.

Am acordat de asemenea atenție, pe baza experienței în alte domenii profesionale, ‘sistemului tutorial’. Acest sistem permite angajaților companiei, ca după efectuarea unui curs special de instruire, să asigure instruirea în această meserie a noilor recruți.

Acest sistem există în noua metodă de instruire din **Olanda**. Tutorii denumiți ‘mentori’ sunt responsabili pentru sarcinile zilnice ale agenților de pază recruți în acest domeniu.

În **Franța**, anumite companii au arătat un interes special pentru punerea în funcțiune a unui sistem similar.

În **Marea Britanie**, absența organizării programelor de instruire determină unele companii să antreneze noii recruți cu ajutorul celor mai experimentați agenți de pază.

Credem că ar fi bine ca sistemul tutorial să fie în continuare explorat pe baza instruirii tinerilor, cât și din perspectiva rânduiri angajaților care se retrag din această profesie.

De ce să nu transmitem experiența acumulată de foștii angajați noilor membri ai personalului ?

Aranjamentele de instruire cu program parțial sunt posibile dacă statutul tutorelui este recunoscut și apreciat în companie.

V. MIȘCĂRILE - SCHIMBĂRILE DE PERSONAL

Este ridicat numărul schimbărilor de personal?

O modalitate de a evalua dinamica de personal, este aceea de a calcula cotele de rotație a personalului. Pentru o anumită perioadă dată, numărul acesta este egal cu suma valorii intrărilor în acest domeniu și cea a plecărilor din acest domeniu, împărțit la doi.

Valoarea plecărilor este egală cu numărul de persoane recrutate, sau plecate într-o lună, împărțit la cotele totale de personal la începutul lunii și multiplicat cu 100. Pentru a afla valoarea anuală de rotație a personalului, trebuie doar să se adune totalurile pe 12 luni.

Pentru a avea o idee a dimensiunii, cota rotirii personalului pentru 2002, pentru personalul din firmele cu un număr mai mare de 50 de angajați în sectorul privat și în cel public, în Franța (excluzând angajările temporare ale agențiilor) a fost de 38,8 %.

Se presupune că sectorul securității private are o cotă mai ridicată în schimbarea de personal.

Totuși, date precise cu privire la acest subiect lipsesc. Informațiile strânse de la organizațiile patronale și de la companiile din cele 6 țări studiate variază.

În Olanda, numărul poate fi de ordinul 20% - 25% în acest sector, însă a fost estimat la 10% într-una din micile companii cu un număr de 350 angajați.

În Belgia, este în jur de 20 spre 25%. În orice caz, numărul schimbărilor de personal poate varia în funcție de tipul de activitate care trebuie îndeplinit: numărul este mai ridicat pentru postul de pază fixă și pază mobilă, mai scăzut pentru paza din aeroporturi cât și pentru operațiunile de transport de valori.

În Spania, cota menționată este de 35%- 50% pe an, însă în anumite firme cota poate fi mai mică de 20%.

În marea Britanie, nivelul poate atinge 65% , însă în anumite companii poate ajunge doar la 10%- 35% depinzând de conducere și de tipul de activitate de îndeplinit (aici, de asemenea, numărul de schimbări poate fi mai mic în cazul personalului care se ocupa de securitatea aeroporturilor).

În Danemarca, numărul de schimbări poate fi de la mediu la mare, fără alte detalii.

În Franța, persoanele chestionate au realizat o altă abordare la această întrebare. Aceștia consideră că personalul poate fi împărțit în 2 grupuri:

Un grup extern foarte mobil, format din persoane tinere cu nivele scăzute de calificare, care acceptă o slujbă în cadrul sectorului privat aceasta fiind considerată un refugiu. Aceștia pare să reprezinte 20- 30% din totalul cotelor de personal.

Această categorie este inclusă în calculele cotelor de rotire a personalului, și de fapt cotele de înlocuire sunt foarte mari (până la 10 persoane pe an pentru un anumit post).

A doua categorie este formată din angajați stabili (adeseori după 4 sau 5 ani în companie) și care reprezintă 70-80 % din personal. Din acest motiv, anumiți patroni preferă să vorbească despre „cotele / nivelele stabilității” și de totalul anilor petrecuți de personal în cadrul companiei, decât să vorbească despre nivelele/cotele de rotire de personal.

Acest lucru permite desenarea unei poze, reprezentări cu nucleul stabil al angajaților, în jurul căruia are loc ocuparea instabilă a posturilor. Ar trebui să fie efectuat, în continuare un studiu cu traiectoria profesiei angajaților acestui sector.

Totuși, chiar și în absența datelor științifice, adevărata schimbare a unei părți din personal solicită căutare unor explicații.

MOTIVELE PRECIZATE

Motivele oferite adesea de către patroni sunt următoarele:

- condițiile de muncă: munca de noapte, izolare, siguranță scăzută;
- dificultăți în combinarea vieții profesionale cu cea familială;
- oportunități scăzute de promovare;
- salarii neatractive, mai ales salariul la începutul angajării;
- absența unor angajați, care încurajează rapid patronul să recurgă la concediere dincolo de coeficientul de siguranță a clientului (în compania belgiană care specifică acest motiv, două persoane din trei pleacă din companie din cauza concedierii, și o persoană din trei pleacă voluntar)

BISA - British Security Industry Association the largest Employers' organization in the sector in the United Kingdom (Asociația industriei securității britanice cu organizațiile patronale cele mai dezvoltate din acest sector, în Marea Britanie) menționează de asemenea: conducere slabă, lipsa de respect pentru condițiile personalului, precum și dificultăți de program.

Sunt făcute adesea comparații cu transportul de valori, unde există un număr scăzut de rotiri de personal.. Factorii pozitivi care explică acest lucru în acest sub-sector sunt: lipsa orelor de noapte, cu excepția Olandei și a muncii la sfârșit de săptămână; salariile mai mari; spirit de echipă; prestigiul de a avea o armă de foc (în țările în care acest lucru este autorizat).

Punctul de vedere al organizației sindicale

Punctul de vedere al organizației sindicale, în timp ce repetă motivele menționate anterior, accentuează salariile scăzute, lipsa posibilităților de avansare în carieră, presiune asupra personalului, chiar și disprețul arătat agenților de pază și nu în ultimul rând, schimbările târzii în programul de sarcini.

Necesitatea de supraveghere eficientă și competentă la care se referă și Franța devine extrem de importantă în această privință.

Mobilitate în interiorul și în exteriorul acestui sector

La întrebarea dacă angajații care părăsesc o companie găsesc o slujbă în interiorul sau în exteriorul acestui sector, răspunsurile variază și indică de asemenea o mobilitate de genul “ în exterior, apoi în interior și apoi din nou în exterior ”. Anumite publicații realizate de către companii , Belgia, Olanda, arată că două persoane din trei care renunță la slujbă, părăsesc de asemenea și acest sector.

Comparații cu alte sectoare

Alte sectoare intensive, de muncă, nu experimentează o așa mobilitate puternică în ciuda faptului că sunt similare într-o anumită măsură cu sectorul securității private:

- sectorul public - pentru slujbe care solicită nivele scăzute de îndemânare, precum transportul public sau serviciile publice de curățenie, nivelele salariale scăzute sunt echilibrate de o pensie bună și de o siguranță relativă a slujbei;
- în domeniul aviației: siguranța slujbei a devenit mai puțin sigură, dar nivelele salariale sunt ridicate;
- poliția, armata: aceste sectoare pot fi relativ atractive datorită diferitelor grade și ierarhii existente precum și datorită posibilității pensionarii mai devreme.

ÎNCURAJAREA PERSONALULUI DE A RĂMÂNE

Rotirea unei părți din personal reprezintă una din tehnicile utilizate în conducerea activității din sectorul securității private.

Flexibilitatea datorită cerințelor variate din partea clientilor poate fi compensată de crearea unui fond permanent de rezervă de forță muncă, cât și prin utilizarea muncii mobile, repede de instruit, posibil pe o perioadă scurtă până la mijlocie, a angajaților temporari (ca și utilizarea orelor peste program, care variază de la țară la țară) sau acorduri subcontractuale când există cereri ridicate.

Conform lui P.Simula “companiile de securitate dezvoltă modelul flexibilității cantitative pentru personal, la grade extreme.

Forța de muncă este condusă prin angajări și concedieri. Fluctuații în solicitări sunt întâlnite în angajarea și concedierea personalului recrutat, în funcție de necesitate. Personalul permanent lucrează alături de persoanele care lucrează ocazional în acest sector. În jurul personalului cu timp complet de muncă există o masă considerabilă de posturi care sunt disponibile doar pe un termen scurt sau foarte scurt.

Ca o regulă, numărul persoanelor care intră în această profesie și/sau numărul celor care părăsesc această profesie în cursul unui an, este mai ridicat decât numărul angajaților permanenți (...).”

Agenții de pază împart un spațiu relativ extins pentru schimburi inter-profesionale cu multe alte domenii, ceea ce reprezintă un fel de mecanism de integrare a muncii, din partea populației cu puține calificări, fără alte arii speciale de experiență și deci un atașament scăzut în acest sector. În loc să se mențină la distanță de piața muncii, grupul de populație implicat pare să diversifice activitățile sale de a munci.

Procedând astfel se crează o resursă rapidă disponibilă și un fond de rezerve de muncă, fără legături cu un anumit sector. Aceasta reprezintă o forță de muncă care are o experiență scăzută și se află sub media vârstei pentru acest sector.

Pe lângă acest aspect, fondul de muncă este format, în mod fundamental din bărbați capabili de muncă, apti, pentru perioade scurte de timp și folosiți apoi ca un instrument important pentru o flexibilitate productivă.

Companiile de securitate produc acest fond de muncă, cum fac și alte companii, din moment ce au nevoie de personal din același domeniu de activitate și de asemenea rotește personalul, cu scopul de a-și îndeplini obiectivele.

Aceste practici împing înapoi limitele competiției dintre angajați și extinde aria cercetărilor slujbelor acestora.

Aceștia primejduiesc condițiile de muncă, în special în termeni de putere de negociere și recunoaștere a îndemânărilor/ abilităților (...)

Există un sistem dublu, care expune o piață primară de termen lung și o piață secundară care este de departe mai schimbătoare, mai capricioasă. Situația

rezultată din schimbul de personal, afectează în mare parte, mai presus de tot, munca cu salarii scăzute și trecerea peste alți membri ai personalului.

Flexibilitatea cantitativă este ”segmentată/cu regim diferențiat” (Gadrey J și N, “ Gestionarea resurselor umane în servicii și în comerț. Flexibilitate, diversitate, competiție.” – Ediția L’Harmattan, 1991).

Aceasta reduce restricțiile adaptabilității funcționale și facilitează fixarea personalului permanent în funcții stabile, cu imaginea sa profesională și identificarea caracteristicilor sale.

În ciuda recursului mare la piața de muncă externă, operațiunile sunt structurate în jurul unui nucleu de personal stabil.

Acest nucleu asigură continuitatea cunoștințelor și știe care sunt elementele esențiale în aria de operare a companiilor.

În ciuda acestui lucru, schimbarea de personal este sursa multor probleme: imaginea negativă a serviciilor de pază ; organizarea haotică a muncii ; costuri pentru instruire și teama de a nu pierde investiția ; costuri de recrutare și riscul de a angaja personal nou.

CUM POATE FI OPRIT PERSONALUL?

Anumite societăți de securitate privată mari, oferă următoarele răspunsuri:

- o varietate de avantaje sociale pentru personal, asigurări de grup, asigurare de spitalizare, zile libere în funcție de vechimea în companie, reduceri în anumite magazine, bonusuri pentru performanțe ;
- instruire și o selecție mai bună pentru responsabilii conducerii personalului, selectare mai bună a personalului în momentul angajării (criterii psihologice și profesionale), asigurarea unei informări mai bune a aplicanților, cu privire la condițiile de muncă din sectorul securității private ;
- mărituri de salariu în funcție de obținerea unor calificări noi (scanare, monitorizare, limbi străine) ;
- rotiri de posturi, schimbări de sarcini pentru combaterea monotoniei și a rutinei (ar trebui specificat că anumiți clienți cer păstrarea aceluiași agent de pază, din moment ce este obișnuit cu acesta).

Din punctul de vedere al organizațiilor sindicale, beneficiile sociale nu sunt suficiente pentru a combate problemele fluctuației de personal.

Aceștia accentuează, pe de-o parte, pe instruirea și efectul pe care aceasta o are asupra salariului, și pe de altă parte, pe o conducere de personal mai bună și un program de lucru mai bun.

VI. MODIFICĂRI DE FUNCȚIE

Avansări în carieră

Există doar posibilități limitate de avansare în sectorul securității private. Există două tipuri:

- schimburi pe linie orizontală pentru o poziție mai bună.
- avansări pe linie verticală sau ierarhice.

Spre exemplu, progresul pe linie orizontală, înseamnă mutarea de la postul de supraveghere fixă la cel de supraveghere mobilă sau asigurarea securității aeroporturilor, de la supravegherea operațiunilor transportului de valori, specializarea în supraveghere de la distanță sau **Public Service Buildings (certificatul ERP)**, sau **High Rise Buildings (certificatul IGH)** în Franța.

Trei dintre țări au o structură de clasificare care furnizează o anumită formă de progres salarial : **Belgia, Spania, Olanda.**

În Belgia există nouă categorii de servicii, în funcție de tipul activității prestate, de aptitudinile profesionale și de gradul responsabilitate și autonomie implicată în sarcinile de efectuat.

Există următoarele categorii:

- Gardă tip A;
- Gardă tip AX;
- Gardă mobilă tip B1;
- Gardă mobilă tip B2;
- Gardă de supraveghere a transportului de valori în tranzit tip C;
- Categoria supraveghetorilor-instructorilor tip D;
- Gardă de corp tip E;
- Gardă pentru muniția în tranzit tip E;
- Gardă expertă tip G.

Aceste categorii sunt plătite pentru ore minime. Pe deasupra negocierile se poartă cu scopul de a îmbunătăți această clasificare, în special pentru angajații din categoria A.

În Spania, principalele categorii sunt:

- Centrul operator de alarmare;
- Agentul de pază;
- Agentul de pază care se ocupă de transporturi;
- Șoferul – agent de pază care se ocupă de transporturi.

Pe lângă măririle salariale în funcție de activitatea prestată, de funcția deținută, salariul lunar include de asemenea prime pentru anumite tipuri de activitate, conform cu factorii de risc și pericol, escortarea și conducerea vehiculelor blindate, supravegherea unui transport realizat în echipă, program de noapte,

sfarșitul de săptămână precum și sărbătorile legale, operațiuni de control tehnic antiterorism în aeroporturi.

În Olanda, există un sistem detaliat de grupare a funcțiilor și fiecare grup are propria structură salarială, care include o scală salarială bazată pe timpul petrecut în companie.

Grupurile de funcții sunt după cum urmează :

- Agent de pază pentru obiectele de valoare/ recepționar;
- Agent de pază – supraveghere mobilă;
- Agent de pază în interiorul magazinelor;
- Agent de pază - bani în tranzit și transport de valori;
- Centrul operativ de control.

În Franța, clasificarea subliniază diferența dintre agenții de pază (paza desfășurată cu oameni) și pază cu sarcini speciale de supraveghere pentru Public Service Buildings (ERP) și High Rise Buildings (IGH), pe lângă monitorizare împotriva incendiilor. În concluzie nu există nici o prevedere oficială cu privire la alte condiții de avansare în carieră.

Avansarea în ierarhie nu se efectuează într-un mod structural.

De asemenea, subliniem că un agent care și-a efectuat programul de instruire în ERP sau în IGH îi este plătit cu salariul corespunzător doar dacă posedă un post care să corespundă cu una dintre aceste activități. Organizațiile de sindicat încearcă negocieri pentru implementarea unei ierarhii bazate pe calificări.

În Danemarca, există următoarele categorii : asistent agent de pază, agent de pază, șef de obiectiv, director regional.

În Marea Britanie nu există nici o prevedere în privința categoriilor profesionale sau a avansărilor în carieră.

În privința progresului pe linie verticală sau ierarhic, **în cazul Franței**, progresul ierarhic poate exista după cum urmează:

- agent de supraveghere nivel 1;
- agent de supraveghere nivel 2;
- lider de echipă;
- director de locație;
- director de sucursală;
- director de serviciu;
- director regional.

În Olanda, angajații pot avansa de la agent de pază la nivelele intermediare ale ierarhiei (șef de echipă sau director de unitate).

În Belgia, agentul poate deveni supraveghetor sau director de locație, după care asistent director regional, iar apoi director de serviciu.

Un agent din **Spania** poate ajunge șef de echipă, după care inspector-supraveghetor, director de schimb și apoi director.

Trebuie admis faptul că numărul de posturi disponibile pentru nivelele intermediare din cadrul companiei este limitat.

În Spania, spre exemplu, există un singur inspector pentru 60 de agenți.

Cel mai adesea, anumite posturi sunt ocupate de persoane care au câștigat o experiență practică în acest domeniu, dar patronii susțin că există o tendință în alegerea aplicanților cu un grad de educație mai ridicat.

Acesta este și scopul cursului de instruire realizat de **Universitatea Paris V din Franța**. Trebuie de asemenea menționat că șansele de promovare sunt de departe mai numeroase în cadrul unei companii mai mari decât într-o companie de talie mijlocie sau mică.

De fapt, posibilitățile scăzute de avansare în carieră, fără îndoială, esențiale în anumită măsură în cadrul acestui sector, reprezintă unul din factorii care contribuie la fenomenul de “schimbare de personal”, fenomen descris mai sus.

Am dori să accentuăm, deși, cele mai serioase probleme care se ivesc în studiile de caz privesc condițiile de muncă, salariile, lipsa de respect pentru personalul de conducere, locația și presiunea din partea clientului.

Extinderea sarcinilor și crearea de noi funcții

Există numeroase exemple a tendințelor cu privire la extinderea sarcinilor de îndeplinit de către agenții de pază (în special pentru paza staționară). Printre cazurile menționate se numără și: realizarea de copii xerox; expedierea corespondenței; distribuirea corespondenței sau a coletelor; schimbarea becurilor electrice, receptarea telefoanelor, acordarea primului ajutor în caz de accident, etc.

În această dinamică natura triumfiulară a relației dintre securitatea privată, client și angajații securității private este relevantă.

Se întâmplă adesea ca atât compania cât și agentul de pază să fie obligați să accepte cerințele clientului cu privire la îndeplinirea unor sarcini adiționale, care nu sunt enumerate printre condițiile și termenii contractului.

Anumite societăți reacționează prin acceptarea acestor sarcini așa cum sunt (de exemplu, prin rapoarte de adăugare a noilor sarcini la cele stipulate inițial în contractele originale).

Alte companii acceptă noile sarcini, cu condiția ca acestea să fie înregistrate în termenii și condițiile contractului și prin urmare în calcularea costurilor de servicii. Alții refuză să accepte aceste sarcini adiționale.

În orice caz, uneori companiile sunt presate să accepte, într-un fel sau altul , la cerința clientului, altfel existând riscul pierderii contractului.

Uneori se pare că pe lângă toate acestea, reprezentanții de vânzări din cadrul companiei de securitate trebuie să fie de acord cu noile situații.

Din punct de vedere al patronilor, cerințele clienților pot lua forme diferite, fie sub formă de ordin, fie sub formă de „mici suplimente”.

Pentru anumiți agenți de pază pot exista anumite confuzii cu privire la lanțul de comenzi: când se lucrează într-o locație izolată, lanțul de comenzi tinde a fi stabilit în

mod direct de către client, decât de supraveghetorul agenților de pază din cadrul companiei. Uneori este dificil să refuzi aceste cerințe, adesea destul de neînsemnate.

Organizațiile de sindicat sunt conștiente de aceasta problemă. În general acestea adoptă următoarea poziție: și anume că angajatul poate accepta o sarcină adițională „doar o singură dată cu scopul de a ajuta”.

Dacă situația se repetă, agentul trebuie să refuze (în special dacă acesta nu are asigurare pentru accidente de muncă special pentru aceste sarcini) sau noile sarcini trebuie incluse în condițiile și termenii contractului, asigurând munca prestată de angajat pentru contractant. În orice caz, aceste sarcini nu pot avea întâietate asupra nivelurilor de securitate garantate.

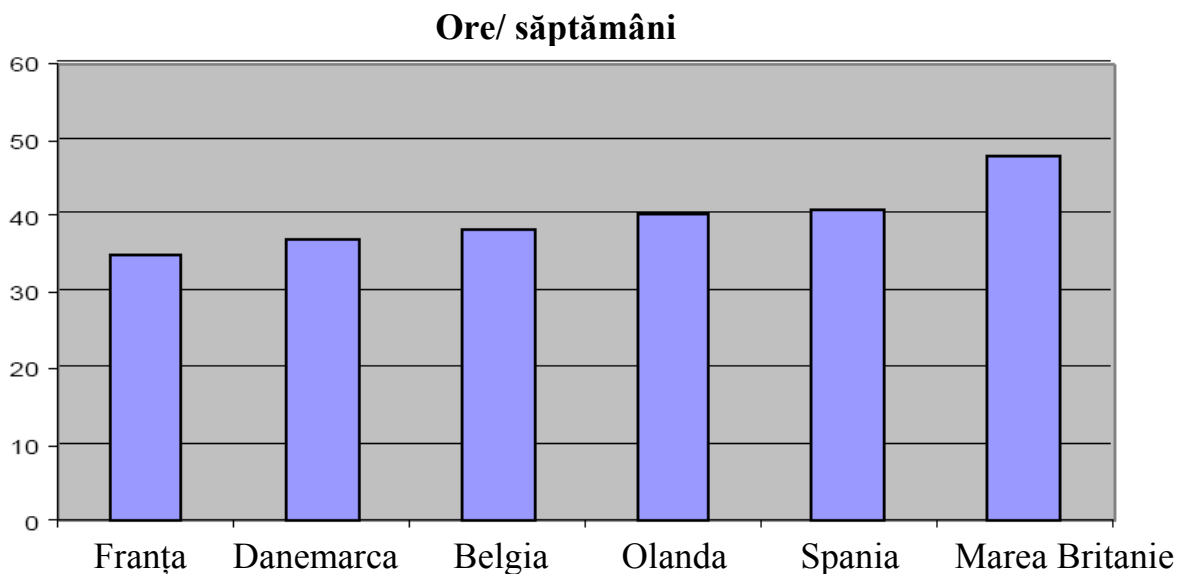
Unul din scopurile sindicatelor este acela de a negocia asupra răspunsurilor multiple a agenților și de a avea acest aspect inclus în contractul de muncă. Există un exemplu, în special în **Marea Britanie** cu privire la supravegherea băncilor unde extinderea sarcinilor conduce la o creștere a salariilor cu 20 % precum și anumite satisfacții pentru angajat.

Anumite organizații de sindicat pun la îndoială tehnicile directorilor, afirmând că „nu știu cum să prezinte acest serviciu de securitate”.

Potrivit acestora, un bun director trebuie să explice clar clientului lista sarcinilor prevăzute pentru agenți în cadrul serviciilor de securitate.

VII. PROGRAMUL DE LUCRU ȘI FLEXIBILITATEA ACESTUIA

Sectorul securității private are structuri de program de lucru diferite în cele 6 țări studiate.



Timpu de lucru săptămânal în ordine ascendentă este de 35 de ore în **Franța**, 37 de ore în **Danemarca**, 38 de ore în **Belgia**, 40 de ore în **Olanda**, 40.79 de ore în **Spania** și 48 de ore în **Marea Britanie**.

În anumite țări orele maxime zilnice și cele săptămânale există, de exemplu în Belgia (12 ore și respectiv 60 de ore) sau în Spania (9 ore). Acordurile la nivel de companie pot juca de asemenea un rol în determinarea orelor zilnice lucrate. În general, companiile contactate de noi, lucrează cel mai adesea la intervale de 12 ore.

Este de notat natura specială și paradoxală a situației din Franța.

Schimbul la 35 de ore presupunea acordarea unei perioade mai mari de timp liber pentru angajați, organizarea mai bună a timpului de muncă, precum și efectuarea de angajări pentru orele libere. În sectorul securității private, pentru anumiți angajați, s-a întâmplat exact opusul.

Cu scopul de a crește venitul acestora, anumiți angajați au solicitat întocmirea altui contract cu un patron secund și în acest fel au ajuns să lucreze 70 de ore pe săptămână. Acest lucru este foarte diferit de intenția legii de a reduce timpul petrecut la locul de muncă.

Lucrul peste program este strict limitat în anumite țări precum Spania (80 de ore pe an), Olanda (176 de ore pe an), și Franța (180 de ore pe an). În aceste țări am înregistrat plângeri cu privire la restricțiile orelor de lucru peste program, provocând dificultăți de program precum și de recrutare.

Drept rezultat, anumiți patroni depășesc cotele stipulate și trebuie să plătească amenzi.

Aceștia critică practica companiilor mici, care pur și simplu nu declară orele depășite. Aceștia deplâng verificările insuficiente, care fac să eșueze stoparea acestei practici ilegale.

În majoritatea țărilor, lucrul peste program conferă dreptul la salarii suplimentare sau timp liber în schimb.

Pentru Belgia, Spania și Olanda munca de noapte precum și sâmbăta și duminica conferă de asemenea dreptul la salarii suplimentare sau timp liber în schimb. În Danemarca este aplicată o reducere a numărului de ore lucrate.

În **Franța**, un bonus de 10% pentru munca de noapte a început să se plătească din iulie 2002, însă nu există prevederi cu privire la munca desfășurată sâmbăta și duminica (sfârșit de săptămâna).

În **Marea Britanie**, nu există prevederi speciale cu privire la munca prestată în afara orelor de lucru normale.

Companiile încearcă să țină evidența la numărul de ore efectuate peste program deoarece aceste ore determină cheltuieli adiționale. În orice caz, criza de personal nu poate fi soluționată întotdeauna fără a se recurge la ore suplimentare, peste program.

Pe deasupra, unii angajați aprobă schimbul de ore peste program, din cauza creșterilor corespunzătoare adăugate la salariul de bază.

Schimburile de rezervă fie nu sunt utilizate, fie sunt rar folosite în cele 6 țări.

Remunerația pentru schimburile de rezervă este scăzută.

Uneori aceasta a fost negociată în cadrul companiei, dar în prezent par a fi probleme cu privire la implementarea acesteia.

Odată cu dezvoltarea noilor forme tehnologice ale acestui sector, problema stabilirii și plății acestor schimburi de rezervă devine un factor important pentru partenerii sociali.

În interviurile realizate, ne-am concentrat asupra modelelor flexibile utilizate de către patroni în conducerea personalului.

Există 4 modele și anume:

- cantitatea orelor efectuate peste program ,cel mai adesea menționate de către patroni pentru a garanta serviciul și acoperi absența;
- crearea unei rezerve de muncă (o persoană de schimb/de rezervă) care poate fi convocată de câte ori sunt fluctuații de cerințe și circumstanțe neprevăzute;
- colaborarea cu agenții de angajare cu scopul de a avea acces la personal operațional instruit de urgență;
- folosirea șomajului tehnic când este momentul.

Formele nonstandard a timpului de lucru, precum schimburi de noapte și de sfârșit de săptămână, inevitabil crează dificultăți în organizarea și amestecarea profesiei cu viața personală și cea familială.

Aceste condiții de muncă sunt utilizate de obicei pentru a explica nivelele de schimbare de personal în cadrul companiei.

Reprezintă de asemenea subiecte de interes pentru sindicate în negocierile colective.

Realizarea unor îmbunătățiri considerabile în aceste condiții de muncă reprezintă o provocare majoră pentru companii și pentru partenerii sociali.

Anumite exemple demonstrează clar încercări ale anumitor companii de a asigura stabilitatea acestor schimburi, aceștia înmânând angajaților schema programului cu o săptămână înainte de începerea perioadei de muncă de 4 săptămâni (de exemplu Olanda).

VIII. IMPACTUL INOVAȚIILOR TEHNOLOGICE

În momentul în care noile forme de tehnologie informațională și comunicațională sunt legate de protecția bunurilor și a persoanelor, spectrul programului „**Big Brother**”(“fratele cel mare”) nu este niciodată prea departe. Într-adevăr, deși sectorul securității private, precum și celelalte sectoare, au investit mult în noile tehnologii, securitatea electronică în cele 6 țări studiate a continuat să ocupe locul trei în termeni de schimbare, după paza umană și operațiunile cu privire la bani în tranzit.

Nu se poate nega faptul că, acest domeniu, a înregistrat cea mai mare creștere în ultimii ani și că această tehnologie va deveni din ce în ce mai predominantă în tipurile de servicii oferite de către companii și de către indivizi.

Domeniul nostru de muncă a arătat o utilizare multiplă a noii tehnologii informaționale și comunicaționale în cadrul companiilor:

- în serviciile oferite;
- în organizarea muncii;
- în managementul resurselor umane.

Pe parcursul interviurilor realizate, majoritatea celor implicați și-au exprimat părerea potrivit căreia o strategie învingătoare pentru prezent și pentru viitor implică combinarea securității electronice cu paza umană. În zilele noastre scăderea costurilor materialelor cu privire la informatică precum și digitalizarea tehnicilor permit companiilor de securitate să ofere prețuri competitive pentru indivizi integri și servicii cu ajutorul tehnologiei informatice.

Pentru patroni, cu cât prețul pentru angajarea personalului este mai mare, cu atât este mai puternic efectul substituirii individ - mașină. Deși sindicatele își exprimă temerile legale cu privire la angajare, – supravegherea electronică poate înlocui probabil operațiunile efectuate de indivizi, – se pare că părerile celor consultați indică o creștere în acest sector-piață, și de asemenea indică un acces mai larg pentru noii clienți cum ar fi companiile mici, comerțul cu amănuntul, au reușit să conțină acest risc.

Toate persoanele intervievate au fost de acord cu faptul că nimic nu poate înlocui prezența umană, și nici abilitatea de a interveni în mod direct.

Există exemple în care clienții care au înlocuit complet operațiunile efectuate de indivizi cu sistemele electronice, s-au reîntors rapid la o combinație de servicii și acest lucru s-a petrecut imediat ce au avut loc anumite incidente.

Pe de altă parte, anumite companii care asigurau până în prezent doar pază umană, sunt conștienți de asemenea de necesitatea dezvoltării unui sistem central de alarmă cu scopul de a oferi clientului un serviciu complet.

Pe baza practică a organizării muncii, noul program-control informatic a contribuit la îmbunătățirea programului și prin urmare îmbunătățirea schemei timpului de lucru pe o anumită perioadă.

Importanța acestei variabile în organizarea relațiilor dintre viața privată și cea profesională este bine cunoscută.

Anumite companii consideră că pot comunica în mod direct programele angajaților prin intermediul internetului pe o perioadă de timp de 2 ani.

Managementul resurselor umane profită de aceste inovații tehnologice.

În acest mod, Internetul reprezintă un instrument de comunicare pentru companie cât și pentru applicantul pentru o slujbă: există un anunț pentru post pe adresa de web a companiei, aplicațiile de curriculum vitae se desfășoară prin mail adresat aceluiași site, distribuirea informației despre companie și despre activitățile desfășurate de aceasta; instrumentele informaționale au fost dezvoltate de asemenea cu scopul de a selecta personal și aplicanți, chiar cu ajutorul unui test de selecție completat pe calculator.

Anumite companii utilizează informatica pentru cursuri de instruire, fie în clase adaptate special, fie în învățământ la distanță utilizând conectarea la Internet.

Aceste cursuri sunt în principal pentru învățarea limbilor străine sau pentru învățarea unor programe de informatică.

Multe dintre acestea au supraviețuit, accentuând contribuția noilor forme de tehnologie pentru protecția agenților, viteza de comunicare, detectarea eficientă a neregularităților și expunerea mai scăzută la atacuri.

Sindicatul au pus problema, că deși verificarea angajaților s-a mărit, aceste verificări conduc la o presiune puternică făcută asupra angajaților.

Oare noile forme de tehnologie au vreun impact asupra recrutării, instruirii și asupra sarcinilor agenților de pază ?

Doar **companiile daneze** intervievate relevă importanța calificărilor și a specializării în acest domeniu, în momentul recrutării noilor agenți de pază, aceștia explică faptul că interesul pentru locul de muncă a crescut și că profesia devine din ce în ce mai atractivă.

Din studiul realizat în alte țări rezultă faptul că prezența tehnologiei este mai puțin predominantă și prin urmare cerințele solicitate la angajare sunt minime: cunoștințe de bază a calculatorului; recepționarea informațiilor și interpretarea acestora; expedierea corespondenței, etc.

Drept rezultat, instruirea se concentrează pe achiziționarea procedurilor tehnice de bază.

Cu excepția **Danemarcei**, unde tehnologia este mult mai integrată în activitatea prestată, sarcinile agenților de pază nu au fost prea afectate de dezvoltarea tehnologiei.

Creșterea continuă a utilizării noii tehnologii aduce cu ea calificări noi și funcții de securitate noi, cum a fost și cazul operatorilor de control tehnic antiterorist în aeroporturi.

În prezent, provocarea majoră constă în transformarea și adaptarea funcțiilor agentului de pază cu sprijinul noilor tehnologii.

Această abordare urmează o modificare generală tinzând spre un grad mai înalt de profesionalism în domeniul securității și către o imagine îmbunătățită a acestui sector, în special în sfera pazei.

IX. DIALOGUL SOCIAL

Există trei nivele de baza cu privire la dialogul social și la relațiile colective :

- **nivelul european** : în opinia partenerilor sociali, **dialogul social** se concentrează pe interese comune, armonie, profesionalism precum și pe eliminarea “companiilor pirate”;
- **sectorul sau nivelul domeniului în fiecare țară**: partenerii sociali consideră în general dialogul ca fiind un lucru pozitiv; scopurile dialogului sunt similare cu cele de la nivelul european.
- **nivelul companiei**: la acest nivel, situația prezintă mai multe deosebiri și schimbări depinzând de țară sau de companie.

BELGIA

Negocierile colective sunt mult mai complicate în cadrul companiilor decât la nivel de sector, în ciuda părerii celor implicați în dialogul social, conform căreia a avut loc o îmbunătățire marcantă în ultimii ani.

Punctele dezbaterii aflate în continuă desfășurare sunt următoarele: programe nerespectate și sarcini de ultim moment (agentului nu ii este teoretic cerut să accepte o sarcină cu mai puțin de 48 de ore înainte de începerea acesteia), accidentele de muncă.

De asemenea am dori să indicăm grija sindicatelor pentru anumiți agenți (de exemplu sarcinile de recepționar) fiind mutat de la „Equality Committee”(comitet de egalitate) pentru pază (CP 317) la un comitet mai general « Equality Committee » mai puțin benefic pentru agenți (de fapt CP 218 National Auxiliary Equality Commission for Employees – CPNAE).

Anumite dificultăți ale activității sindicatului descrise sunt de asemenea scoase în evidență: dificultate în găsirea pazei staționare, adesea răspândite sau izolate în anumite locații, respingerea accesului reprezentantului sindicatului în anumite locații, acces refuzat de către clienți.

Uneori termenii și condițiile chiar stipulează acest ultim punct sau chiar include o clauză care intrerupe contractul în caz de grevă.

DANEMARCA

Dialogul social pare a avea o imagine pozitivă pentru negocierile naționale cât și pentru negocierile la nivel de companie, precum și pentru patroni și sindicate (cu rezerve mari din partea sindicatelor).

Acordurile colective, precum și schimbările tehnologice, sunt considerate a fi rezultate hotărâtoare în îmbunătățirea condițiilor de muncă din ultimii ani.

SPANIA

În Spania, în securitatea privată, au existat în ultimii 20 de ani relații colective de muncă în principal la nivel de sector. În momentul în care nu pot fi rezolvate problemele la nivel local, acestea sunt încredințate la un nivel mai înalt din structura companiei. Patronii descriu atmosfera ca fiind bună, însă organizațiile sindicale sunt mult mai critice în ceea ce privește aceste relații.

FRANȚA

Negocierile au loc în special la nivel național de domeniu. Anumite companii de talie medie se plâng totuși de o influență excesivă exercitată de organele de consultare în domeniu ale companiilor multinaționale.

În anumite companii, relațiile colective par să evolueze bine, în special în ultimii 5 ani, însă în alte țări acestea nu par a fi constructive. Referirea a fost făcută de concurența și de stabilirea situației dintre sindicate.

În opinia acestora, organizațiile sindicale se plâng de problemele din interiorul sindicatelor.

Aceștia insistă asupra dificultăților activității prestate de sindicate în acest sector, dificultăți de a ajunge la angajații din posturile izolate (anumiți angajați vin la birourile companiei ocazional din motive administrative); refuzul accesului sindicatelor la anumite posturi, acces interzis de către client (care de multe ori este sfătuit chiar de direcțiunea companiei să interzică prezența acestora).

OLANDA

În Olanda se înregistrează o calitate sporită a dialogului social, mai ales la nivel de sector. Din interviurile noastre reiese că prezența sindicatului este foarte scăzută în anumite companii.

Conform sindicatelor, acest lucru ridică o barieră între angajați, precum și între direcțiunea regională și cea națională a companiei.

Există anumite probleme care trebuie confruntate : programele de lucru, orele peste program, boala, schimbarea personalului, calitatea angajărilor efectuate și calitatea activității prestate.

MAREA BRITANIE

Situația dialogului social este aceeași cu absența structurii sectorului: este în general slab dezvoltată.

Sindicatul ar dori să vadă dialogul social conform modelului european.

În orice caz, aceștia nu au realizat faptul că **Legea din 2002** va permite ca acest lucru să se întâmple.

Aceștia au demonstrat că anumite societăți de securitate privată multinaționale, din continentul european au norme stricte, însă nu și în Marea Britanie.

X. PERSPECTIVĂ

Am analizat perspectiva sectorului securității private din punct de vedere a noilor piețe și a armoniei europene.

Noile piețe

Am făcut deja referire la schimbările acestui sector precum și la competiția acerbă, în special din ariile urbane unde piața se apropie de punctul de saturație.

Majoritatea companiilor mari din cadrul acestui sector au optat deja pentru o strategie diversificată, prin formarea filialelor în afara sectorului de securitate privată. Aceste grupuri oferă servicii diverse precum: personal de recepție, săli pentru conferințe, distribuirea corespondenței, mașini destinate unor operațiuni diverse, etc.

În același timp, dar la grade diferite, în cele 6 țări studiate, în funcție de legislație, companiile încearcă să-și extindă aria de operare. Aceștia oferă noi tipuri de activități, precum:

- supravegherea gărilor;
- supravegherea muzeelor;
- monitorizare și servicii de pază în aeroporturi ;
- stadioanele și pistele pentru cursele de biciclete ;
- supravegherea parcurilor auto;
- activități legate de închisori și de escortare a prizonierilor.

Trebuie remarcată de asemenea creșterea utilizării sistemelor de alarmă și cea a securității electronice. După cum am menționat deja, scăderea costurilor informaționale a sporit numărul de cereri și a permis companiilor să aibă o clientelă mai mare.

Persoanele care au luat parte la acest studiu au accentuat potențialul acestei dezvoltări, care va aduce noi calificări, dar care va conduce de asemenea la renunțarea operațiunilor efectuate de indivizi.

Armonizarea la nivel european

Companiile din țările cu forme solide de legislație, țări precum Belgia, Danemarca, Olanda și Spania, sunt preocupate de normele revizuite mai jos.

Aceste companii se tem de adoptarea standardelor minime, care pot primejdui funcționarea corectă a pieții securității private atrăgând după ele apariția unor prețuri competitive.

Aceștia au evidențiat dezechilibrele existente în legislațiile naționale precum și dificultățile esențiale întâlnite într-o propunere de armonizare a cadrelor legislative europene.

În propriile țări, acestea critică, în mod regulat, lipsa verificărilor companiilor suspectate de competiție necinstită, ilegală, prin nerespectarea legislației.

În Marea Britanie, partenerii sociali așteaptă cu mare nerăbdare armonizarea la nivel european. Spre deosebire de corespondenții din alte țări, aceștia speră ca

aceste norme minime vor rezulta dintr- o revizuire a legislației, în special cu privire la instruirea profesională și la programul de lucru.

În orice caz, armonizarea condițiilor de muncă precum și modernizarea organizării muncii este o cerință urgentă.

Acest lucru poate fi observat în: dificultățile de armonizare, îmbunătățire a sectorului european cu privire la banii în tranzit.

Riscul competiției poate împiedica dezvoltarea programului de instruire.

Adoptarea normelor minime europene care asigură un nivel mai ridicat al calității și al profesionalismului în cadrul serviciilor de securitate reprezintă factorul esențial care să conducă la această armonizare.

XI. COMPARAȚIA TIPOLOGICĂ

Ni se pare o idee bună, să efectuăm în cadrul acestui studiu o comparație a diferitelor țări, comparație pe bază tipologică.

Cațiva autori au realizat o clasificare a țărilor în conformitate cu legislația în vigoare.

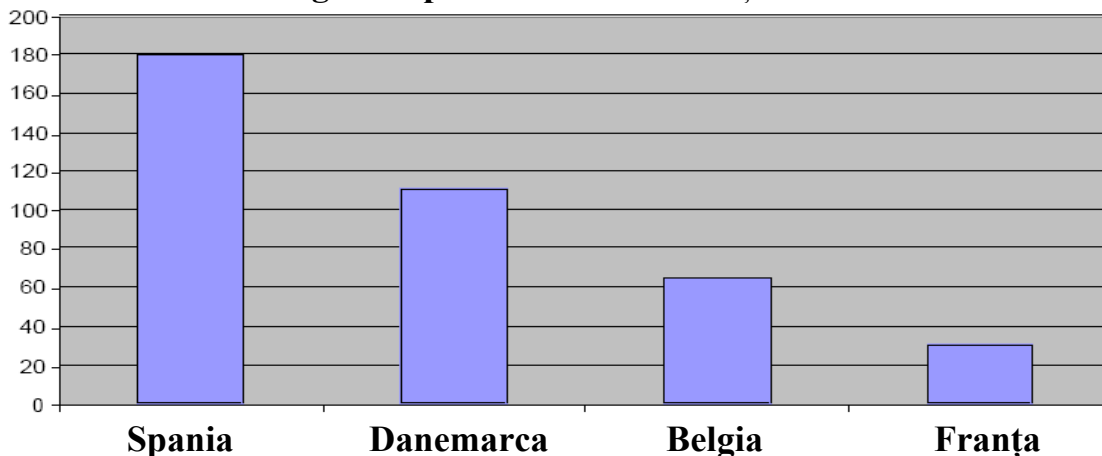
Țările au fost împărțite în 3 tipuri, depinzând de nivelul legislației:

- **Țări cu cea mai strictă legislație** precum Belgia, Spania și Danemarca. Olanda a fost și ea inclusă din momentul în care organizarea instruirii s-a micșorat.
- **Țări cu legislație moderată** precum Franța; **BRION** și **KAMINSKI** afirmă că aceste țări au un cadru legal clar dar că formele de implementare nu sunt satisfăcătoare.
- **Țări cu legislație neînsemnată**, precum Marea Britanie, chiar dacă noua lege cu privire la serviciile de securitate este integrată în mod progresiv.

Cu excepția Marii Britanii, toate țările au un acord colectiv de sector.

Următorul tabel ne arată clasificarea țărilor în conformitate cu numărul de ore obligatorii pentru instruirea inițială: 25 ore Franța, 63 ore Belgia, 105 ore Danemarca, 180 ore Spania.

Numărul de ore obligatorii pentru instruirea inițială



Două dintre țări nu au fost incluse din motive contrare.

Marea Britanie nu are prevederi obligatorii cu privire la instruirea profesională, în timp ce în Olanda s-a adoptat recent un sistem de instruire extrem de strict și intensiv, bazat pe studiu (certificat de agent de pază) sau instruire profesională internă timp de 1 an, cu contract de muncă (agent de paza recrut).

Pe baza clasificării regulamentelor, se poate observa că țările cu un cadru legal dezvoltat sunt aceleași care solicită o formă potrivită de instruire profesională.

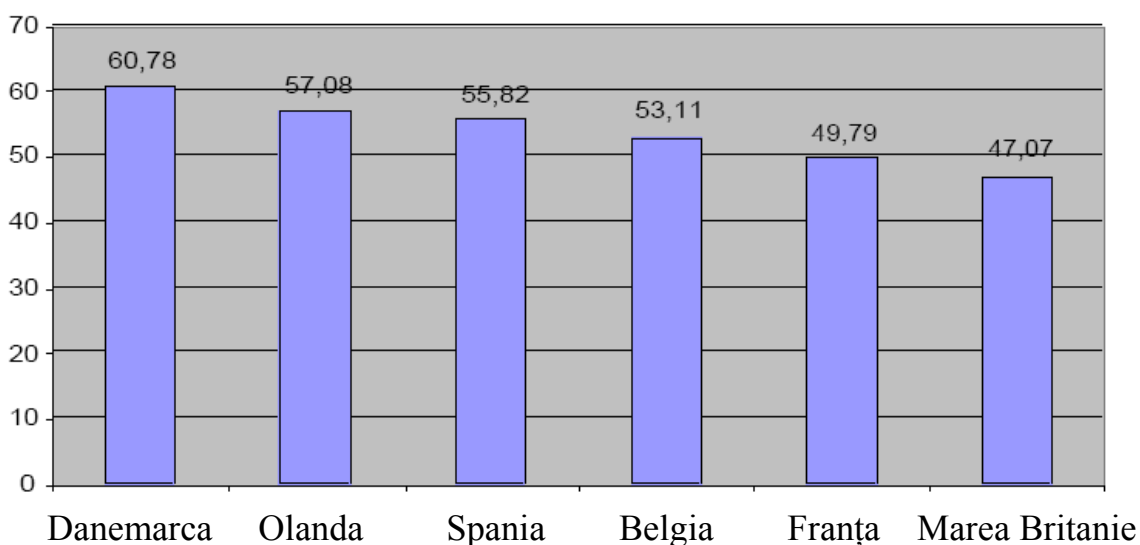
Următorul tabel stabilește comparația dintre salariu de bază a agentului de pază și media de bază a salariului lunar în acest domeniu.

Am prezentat aceste rezultate bazate pe informații Eurostat, pe care le-am actualizat utilizând indicatori standard pentru schimbarea costurilor de serviciu.

De fapt, intenția nu este aceea de a compara salariile din diferite țări, ci aceea de a compara valoarea relativă a acestor salarii.

Compararea salariului minim lunar a unui agent de pază și media lunară a salariului în acest domeniu și sector de activitate

%



Tabelul ne indică procentaje pentru salariile de bază comparate cu media salarială, fapt ce explică de ce, spre exemplu, salariul de bază cel mai mic în termeni compleți, acela al unui agent de pază din Spania, ocupă locul trei la valoarea relativă.

Încă odată, în analiza acestei clasificări, putem observa că țările cu o legislație puternică se clasifică cel mai bine în compararea mediei salariilor.

Danemarca se află pe primul loc cu peste 60%, urmată de Olanda, Spania și Belgia, Franța și Marea Britanie sunt marcate sub 50%.

Protecția legală și cerințele sunt prezentate ca fiind cea mai bună garanție împotriva presiunii prețurilor scăzute și a practicilor frauduloase și ilegale utilizate

de anumite companii. În acest sens, este necesară mărirea numărului de verificări conform legislației dacă aceste scopuri urmează a fi realizate.

Din punct de vedere al armonizării legislației europene și din punct de vedere al condițiilor de muncă, un **ecou** al punctelor de vedere al celor implicați în acest studiu, considerăm important să accentuăm beneficiile menținerii unor regulamente stricte. În interiorul acestor cadre regulamentare se poate dezvolta sectorul de securitate privată, prin adoptarea unor programe speciale de instruire, prin standarde profesionale ridicate, sporirea calității serviciului în legătură cu o remunerație potrivit pieții.

XII. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

ORGANIZAREA MUNCII ȘI INEGALITĂȚI

Comparația realizată între cele 6 țări studiate a arătat diferențele și inegalitățile din organizarea muncii:

- programul de lucru săptămânal se extinde de la 35 de ore la 48 de ore, chiar dacă programul se bazează pe un schimb la un interval de 12 ore;
- munca peste norma legală este platită diferit;
- salariile normale și lucrul peste program sunt plătite în diverse moduri;
- instruirea inițială cât și continuarea ei variază în funcție de durata și de recunoașterea acesteia;
- criteriile de calificare pentru recrutarea personalului sunt diferite în funcție de țară;
- nu există în toate țările sisteme de calificare a funcțiilor precum și avansări în carieră.

Într-un contrast izbitor, alături de aceste diferențe există și o serie de similitudini în cele 6 țări studiate, spre exemplu schimbările dinamice din cadrul sectorului de securitate privată, fluctuațiile mari de personal, precum și profilul angajaților. Aceștia sunt în general persoane tinere, cu vârsta cuprinsă între 30 și 35 de ani, cu puține calificări.

Femeile sunt puțin reprezentate (în ciuda faptului că numărul acestora este în creștere) precum și angajații cu vârsta peste 50 de ani.

Drept consecință, problemele ridicate de modernizarea organizării muncii, precum și armonizarea la nivel european a condițiilor de muncă sunt extrem de importante și indică dificultăți similare, adăugate celor esențiale pentru armonizarea cadrelor legislative.

Majoritatea celor implicați, atât patroni cât și sindicatele, sunt interesați în asigurarea unei asemenea armonizări care să necesite luarea în considerație a dimensiunii europene precum și reglementările acestui sector.

SCHIMBĂRILE ACESTUI SECTOR

Aceste trei perspective ne indică de asemenea rolul important jucat de 3 factori în procesul schimbării din acest sector. Fiecare dintre acești factori este producătorul principal a unei perspective care nu exclude pe alții.

În acest fel, compania se concentrează asupra perspectivei economice, însă nu este deconectată de cea socială. Și perspectiva economică completează perspectiva socială în cadrul dialogului social constructiv, însă dacă apar dificultăți în procesul dialogului, aceste două perspective pot să ajungă să fie contrare.

Această analiză încurajează asocierea celor implicați cu scopul de a colecta mai multe informații despre acest sector, precum și despre procesul de schimbare și în acest fel se previn practica necinstită și contractele cu prețuri scăzute care afectează calitatea serviciului. În acest sens, rolul și atitudinea organelor publice merită o atenție specială.

RECOMANDĂRI

- Promovarea consultațiilor între partenerii acestui sector cu actorii principali (autoritățile publice, operațiunile bancare, asigurarea) cu scopul de a implica mai mult toți „jucătorii”, în special în aria acestui serviciu cât și a normelor calitative de angajare.
- Îmbunătățirea profilului și prin urmare a credibilității acestui sector, cu obligații de a întocmi un raport în domeniu, și de a publica datele economice esențiale pentru acest sector.
- Continuarea proiectelor pe baza codului de bună practică.

INSTRUIREA PROFESIONALĂ

Instruirea profesională inițială și, bineînțeles, continuarea acestei instruiți, reprezintă un element esențial în acest domeniu.

Fără nici o îndoială, existența, forma și dezvoltarea acesteia reprezintă o condiție primară pentru îmbunătățirea standardelor calitative în cadrul unei companii, precum și pentru achiziționarea calificărilor și a îndemânelor, cât și pentru îmbunătățirea șanselor perfecționării profesionale a angajaților.

Instruirea profesională, cât și organizarea acesteia sunt diferite în cele 6 țări studiate.

Anumite state au dezvoltat cursurile de instruire care sunt destul de bine organizate atât în structură cât și în conținut, alte state fac doar strictul necesar, dacă nu chiar mai puțin.

Cât despre finanțările acestor programe de instruire, există câteva scenarii de luat în considerare: finanțarea realizată de sistemul educațional, de către fondul acestui sector, de către companii sau chiar de către angajați.

Recunoașterea instruirii ridică de asemenea anumite probleme: în afară de Olanda și Spania, titlul de agent de pază nu este recunoscut în mod oficial.

Cu privire la instruirea inițială și la urmarea exemplului olandez, considerăm că instruirea pentru posturile din domeniul securității ar trebui să aibă forma unui curs standard pentru învățarea unei meserii, ca și în cazul altor profesii. Unele persoane din Franța care au luat parte (acolo unde există un certificat pentru îndemânările profesionale „CAP”), precum și în Belgia consideră acest lucru o propunere interesantă.

Acest lucru trebuie comunicat autorităților interesate. Avantajul evident ar fi conferirea unei calificări recunoscute.

După un curs de bază de durată scurtă, angajatul, pe bază de contract, poate lucra în domeniu sub tutela unei companii de securitate.

Ar trebui să se continue studiul cu privire la crearea unui sistem tutorial bazat pe modelul olandez.

Scopurile continuării instruirii ar trebui să fie:

- actualizarea calificărilor și a îndemânărilor;
- o înțelegere a dezvoltării profesiei în legătură cu noile forme tehnologice;
- accesul la promovare și diversificarea funcțiilor.

Realizarea acestor scopuri ar trebui să aibă un efect asupra schimbării de personal prin recunoașterea sarcinilor profesionale. Cu scopul garantării instruirii mai calitative și de a face această profesie mult mai atractivă privitor la piața muncii, ar fi interesant să se testeze teoria unei instruirii integrante precum și testarea planului de angajare în cadrul sectorului securității private.

- selectarea aplicanților de către companie și plasarea applicantului într-un contract de muncă –instruire;
- pe cât posibil, utilizarea fondurilor sectorului pentru asocierea cu conducerea centrelor de instruire, aprobată de ministerul în consecință. Aceste centre sunt responsabile de conținutul programului de instruire, cu consultarea cu ministerul de resort și în conformitate cu legea (coerență și omogenitate în conținutul cursului). Acest program de instruire poate fi de asemenea aprobat de un certificat eliberat după suținerea cu brio a examenului, examen evaluat de un juriu de examinatori. Utilizând fondurile sectorului (fiecare companie ar contribui în funcție de totalul facturii de plată) ar însemna de asemenea ca micile companii „care nu respectă competiția” să plătească partea lor.
- Cheltuielile de instruire legate de conducerea centrelor de instruire pentru companii să fie exteriorizate și acoperite din fondurile sectorului. Acest lucru ar reduce riscurile atașate mobilității externe a angajaților care sunt „instruiți pe degeaba”.
- Instruirea s-ar face pe baza timpului petrecut în centrul de instruire și timpul lucrat în acest domeniu, să fie avizat și direcționat de către un angajator. Tutorele ar fi un angajat experimentat care ar putea merge mai departe de experiența acumulată în favoarea noului angajat. În cazul angajaților cu vârsta peste 50 de ani, acesta reprezintă un mecanism

excelent de a realiza anumite schimbări în vederea încetării carierei profesionale.

RECOMANDĂRI

- Includerea programului de instruire pentru posturile sectorului de securitate privată, în cursuri de studiu pentru învățarea meseriilor;
- Examinarea importanței unui sistem tutorial;
- Promovarea continuării programului de instruire , în special în legătură cu schimbările de post din cadrul sectorului securității private;
- Încercarea omogenizării sistemului de instruire european bazat pe un manual european realizat la inițiativa COESS și UNI- EUROPA, care este preocupat în special de durata instruirii și de recunoașterea acesteia.

PROGRAMUL DE LUCRU ȘI FLEXIBILITATEA ACESTUI PROGRAM

Programul de lucru și flexibilitatea acestuia constituie un subiect supus unei presiuni serioase din partea clienților companiei.

Răspunsul, uneori limitat din cauza naturii competiției, împiedică companiile de securitate să îmbunătățească condițiile legate de programul de muncă peste norma legală.

În orice caz, importanța și rolul jucat de munca de noapte și cea efectuată la sfârșitul săptămânii privitor la fluctuația de personal, sunt binecunoscute.

Dificultățile de recrutare și natura anumitor sarcini pot favoriza utilizarea lucrului peste program.

Alte tipuri de flexibilitate sunt de asemenea utilizate de către companii cu scopul de a ridica următoarele probleme: crearea unei rezerve de muncă, care să poată fi convocată ori de câte ori este nevoie, precum și colaborarea cu agențiile de angajare.

În ciuda a tot ce se întâmplă, companiile încearcă pe cât posibil să limiteze utilizarea orelor peste program din cauza cheltuielilor adiționale. În anumite țări, companiile se află deja sub o obligație legală de a face acest lucru, obligație stabilită sub forma de normă.

Nu poate fi uitat faptul că nivelele salariale îndeamnă anumiți angajați să accepte orele peste program.

Acest lucru face ca poziția sindicatului să fie mai radicală în cerințele formulate: (de exemplu 35 de ore în Franța). Activitatea sindicatului se concentrează prin urmare asupra plății acestei flexibilități a programului, depinzând de situațiile naționale , de cererea creșterilor salariale sau de modificări în programul peste norma legală.

Însă această abordare nu furnizează soluții speciale pentru problemele puse de administrarea timpului personal combinat cu cel profesional.

RECOMANDĂRI

- Îmbunătățirea organizării timpului de muncă prin utilizarea programelor mai mari de muncă;
- Promovarea rotirii angajatului cu scopul de a găsi un răspuns la problema absenteismului;
- Eliminarea pe cât posibil a situațiilor neprevăzute ale acestei profesii;
- Utilizarea combinării noii tehnologii cu paza umană, noile piețe trebuind să compenseze posibilele pierderi de posturi.

DIALOGUL SOCIAL

Dialogul social este în general considerat de către partenerii sociali din acest sector, a fi una din forțele esențiale, generatoare de schimbare, în sensul creșterii profesionalismului cât și în îmbunătățirea organizării muncii și a condițiilor de muncă privitor la armonizarea europeană. În orice caz, există trei nivele cu formă diferită.

Cu toate că, în general, progresul se realizează la nivel de sector, (evident cu diferențe între țări) și la nivel european, situația relațiilor colective de muncă ridică mai multe probleme și prezintă mai multe inegalități ce au loc la nivel de companie.

Organele de consultare ale sectorului european și ale sectorului social pot juca un rol motivant, însă lipsesc informațiile cu privire la situațiile complexe și variate din cadrul companiei.

Această informație trebuie culeasă din domeniu, dar mai ales de la companiile mici, cu scopul de a lua măsuri pentru progresul și pentru găsirea de soluții practice, în primul rând în cadrul unui sector și apoi la nivel european.

Pe baza rezultatelor acestui studiu, cercetătorii sunt capabili să aducă o serie de sugestii sau să realizeze un rezumat a bunelor practice descoperite în timpul lucrului. În orice caz, aceștia nu pot formula singuri ghiduri.

Partenerii sociali pot interpreta acest rol politic cu toate nuanțele necesare și pot lua în calcul toate caracteristicile naționale specifice. În acest sens, atenție specială se va acorda limitelor acestei pieți, precum și organizării muncii și metodelor de operare ale companiei hotărâtoare pentru îmbunătățirea calității serviciilor prestate.

RECOMANDĂRI

- Analizarea și îmbunătățirea, în funcție de cazuri, a condițiilor activității sindicatului la nivelul întreprinderii în scopul începerii unei noi dinamici;
- Stabilirea unui grup de angajați care să participe la dialogul social european după un calendar.
- Întâlnirile acestora vor fi asistate de către cercetători:
 - să determine propunerea unui cadru de referință ;
 - să evalueze practicabilitatea și extinderea la alte state membre;
 - să definească progresul în diferitele stadii ale procesului de implementare.

BIBLIOGRAPHIE

Brion F., Kaminski D. Carteret M. et Smulders P., Etude de droit comparé sur la réglementation du secteur de la sécurité privé, Rapport final, Université Catholique de Louvain – Unité de Recherches en Criminologie, août 2001 (*Comparative law study on private security sector regulation, Final report, University of Louvain, Criminology Research Unit, August 2001*)

Brion F., Kaminski D. et Smulders P., Etude de droit comparé sur la régulation du secteur de la sécurité privée et du gardiennage, Rapport intermédiaire, Université Catholique de Louvain – Unité de Recherches en Criminologie, mars 2001

De Rongé Y, Perilleux T., Joseph M. et Van De Ponsele, Audit stratégique sur la régulation du secteur de la sécurité privée et du gardiennage, Université catholique de Louvain – Institut d'Administration et de Gestion, Novembre 2001

De Waard J.-J. et van der Hoek, Sécurité privée. Importance du secteur, législation et réglementation aux Pays-Bas et en Europe, Direction de la Prévention de la Criminalité, Ministère de la Justice (Pays-Bas), 1991

Dedecker R., La sécurité privée dans l'Europe des douze, Politeia, Bruxelles, 1991

Leroux N., « Un métier en clair-obscur : les agents de sécurité du métropolitain », Actes du colloque « Divisions du travail et du social », novembre 1997, in Alaluf M., Rolle P. et Schoetter P. (coordinateurs), Division du travail et du social, Editions Octares, Toulouse, 2001

Les enjeux et les résultats du dialogue social européen dans le secteur de la sécurité privée, CoESS – UNI Europa, 2002

Lindekens M., L'offre de biens de sécurité en Belgique, Politeia, Bruxelles, 1992

European manual on initial vocational training in guarding and surveillance, Louis Spaninks CINOP, Larry Quinn and John Byrne FTS, in collaboration with CoESS and UNI Europa, and support from the European Commission, April 2001

Mary Ph., Délinquant, délinquance et insécurité, Bruylant, Bruxelles, 1998

Ministère de l'Intérieur – Police Générale du Royaume, Entreprises de gardiennage, entreprises de sécurité, services internes de gardiennage, Rapport d'activités des années 1999 - 2000, Politeia, Bruxelles

Muccielli L. et Robert Ph. (sous la direction de), Crime et sécurité. L'état des savoirs, Editions La Découverte, Paris, 2002

Ocqueteau F., Les défis de la sécurité privée. Protection et surveillance dans la France d'aujourd'hui, Editions L'Harmattan, Paris, 1997

Ocqueteau F, Frenais J. et Varly P., Ordonner le désordre. Une contribution au débat sur les indicateurs du crime, La Documentation française, Paris, 2002

Shapland J. et Van Oustrive L. (Eds), Police et sécurité : contrôle social et interaction public/privé ; Policing and Security : Social Control and the Public/Private Divide, L'Harmattan, Paris, 1999

Simula P. « Précarité et relation aléatoire au travail : le cas des agents de sécurité privée », 1999

Simula P., La dynamique des emplois dans la sécurité, Collection Etudes et recherches, Editions de l'Institut des Hautes Etudes de la Sécurité intérieure (IHESI), 1999

Stratégie commune de la CoESS et d'UNI Europa pour une harmonisation des cadres législatifs, 3ème Conférence Européenne des Services de Sécurité Privée, Bruxelles, 12-13 décembre 2001

Vincent A., Les entreprises de gardiennage et de sécurité, Courrier Hebdomadaire du CRISP, n°1596, Bruxelles, 1998

Weber T., A comparative overview of legislation governing the private security industry in the European Union, Final report of a project for CoESS/UNI Europa funded by the European Commission, ECOTEC, Birmingham, 2002 (en français : Weber T., Etude comparative des dispositions législatives réglementant le secteur de la sécurité privée dans l'Union européenne, Rapport final d'un projet pour la CoESS/UNI Europa financé par la Commission européenne, ECOTEC, 2002).