



Szerkesztői jegyzet: A KKV-k és az európai szociális párbeszéd – szakszervezeti nézőpontból

A szociális párbeszéd szerves része volt az EU szociális modellnek az európai intézményrendszer fogantatása óta. Az Európai Szén- és Acélközösség (ESZAK) égisze alatt 1952-ben a munkaadók és munkavállalók tripartit alapon kaptak tájékoztatást és vettek részt a konzultációban. 1985-től, Jacques Delors elnöksége alatt további kétoldalú párbeszédnek kezdtek kialakulni a szociális partnerek között. Végül, 1991-től kezdve (a Maastricht-i Szociális Protokoll révén) az európai szociális partnerek számára lehetővé vált, hogy közvetlenül vegyenek részt keret- megállapodásokban melyeket ezt követően vagy irányelvvé emel az Európai Tanács, vagy autonóm módon maguk a tagállami szociális partnerek hajtanak végre. Ez a Szerződések által biztosított lehetőség, hogy az Európai Szociális Párbeszéd legyen egy szociális Európa hajtóereje, nagy reményeket keltett és az 1990-es évek második felében az európai szociális párbeszéd mind ágazatközi, mind ágazati szinten jelentős mértékben fejlődött.

De mindez természetes: a szociális partnerek rendelkeznek tudással és tapasztalattal a foglalkoztatás valóságáról és a szociális helyzetről "testközelből". Létezősúlyosságuk a szociális párbeszédéből következik. Az európai szintű párbeszéd kiegészíti és többletértéket ad a nemzeti párbeszédhez azzal, hogy új elemekkel gazdagítja a nemzeti napirendeket. Ma becslések szerint a nemzeti szintű törvényhozások és szabályozások 60%-a

ered az EU-tól. Az európai szintű párbeszéd ezért napi szinten van hatással a vállalatok életére – amelyek 99%-a ténylegesen KKV az uniós definíció szerint - valamint alkalmazottaikéra.

Mindemellett az ágazatközi párbeszéd jelenleg kétségtelenül nehéz időszakot él meg. A jelenlegi pénzügyi, gazdasági, szociális és politikai környezet nem kedvez a haladást célzó európai szociális tárgyú törvényhozás fejlődésének, vagy néhány egyéb országban a nemzeti párbeszéd kialakulásának ágazatközi/ágazati szinten. Miközben az európai intézményi felfogások és szövegek elismerik és hangsúlyozzák a szociális párbeszéd értékét, mégis, – a költségvetési krízis ürügyén – az Európai Bizottság és a Trojka olyan üzeneteket közvetít, amelyek ennek a párbeszédnek a nemzeti szinten felvizezik/aláássák a szerepét. Vagy, csak a nemzeti kormányok tesznek így minden esetben.

Az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) határozottan ellenzi a Bizottság beavatkozását a nemzeti szociális párbeszéd autonómiájába. Az európai szociális modell minden szinten való kifejlődése (akár jogszabályokkal, akár kollektív megállapodások révén) nem egy "versenyhátrány", hanem éppen ellenkezőleg, a "szociális piacgazdaság" központi eleme, melyet immár a Szerződés is szentesít és ami garanciája a társadalmi békének, a dolgozók motivációjának és termelékenységének. Még a nagyvállalatok is felismerik ezt. A Világgazdasági Fórum ("Davos") évről

évre kiadja Globális Versenyképességi Jelentését melynek "célja, hogy tükrözze világszerte több mint 140 ország üzleti környezetét és versenyképességét" és évről évre észak- és nyugat-európai országok uralják az első 10 helyet, mint Svédország (3.), Finnország (4.), Németország (6.), Hollandia (7.) és Dánia (8.): mind olyan országok, amelyekben magasak a bérek, jó a társadalombiztosítás, nagy arányú a szakszervezeti tagság és jól működik a szociális párbeszéd.

Az UEAPME, a CEEP, a BUSINESSEUROPE és az ETUC, azzal a lehetőségükkel, hogy tárgyalhatnak és gyorsan megállapodhatnak egy koncentrált de ambiciózus és kiegyensúlyozott 2012-2014-es Munkaprogramban, megmutatták azt a képességüket, hogy felelősséget vállaljanak és kivegyék a részüket azoknak a hatalmas problémáknak a leküzdésében, amelyekkel az EU szembesül. Ez a vívmány csak azért vált lehetővé, mert a partnerek elkerülték a dogmatikus, ideologikus megközelítéseket és inkább a gyakorlatias, konstruktív párbeszédet választották. Értelemszerűen, ez a program - amely 8 prioritásra koncentrált - egy keretet jelent és most le kell fordítani konkrétabb tevékenységekre, ami nagy kihívás lesz.

Az EU munkanélküliségi rátája januárban elérte a 10,1%-ot - 15 éve a legmagasabb értéket -ami 24,3 millió állástalan embert jelent. Ez – és különösen a fiatalok munkanélküliség (22,4%) -

TOVÁBBI TÉMÁK EBBEN A SZÁMBAN:

- 2. OLD. Szociális párbeszéd Horvátországban: a jelenlegi helyzet
- 2. OLD. Keretmegállapodások: fókuszban a tagállami végrehajtás
- 3. OLD. Szófiában a szociális partnerek tárgyalták a megállapodások végrehajtását



FÓKUSZBAN:**A távmunkáról szóló keretmegállapodás végrehajtása Lengyelországban**

A távmunkáról szóló keretmegállapodás volt az első keretmegállapodás, amelyet Lengyelországnak az EU tagjaként kellett végrehajtania, és ennek következményeként ezt a lengyel szociális partnerek részvételével kellett megtennie. A végrehajtási folyamat két részben valósult meg:

2005. január-december: független kétoldalú párbeszéd. Ezt 2004-ben egy előkészítési szakasz előzte meg, amikor döntés született a tárgyalási eljárásról. A megállapodást a tárgyalócsapat 2005 júniusában zárta le. A csapat akkor úgy döntött, hogy a kormányhoz fordul, és javasolja, hogy kezdeményezzék a megállapodás alapján a megfelelő jogszabályok megalkotását. 2005. második felében a Társadalmi-gazdasági Ügyek Háromoldalú Bizottságában folytattak megbeszéléseket, ebben részt vettek azok a szociális partnerek is, amelyek nem tagjai európai szervezeteknek. A szociális partnerszervezetek hatósági szervei általi ratifikációs folyamat szintén kihívást jelentett.

2006. január-2007. március: háromoldalú tárgyalások a háromoldalú bizottságban. Megállapodtak a munka törvénykönyvének módosítástervezeteiben. Eredmény: 2007 augusztusában a Parlament megszavazta a módosításokat. Ezek 2007 októberében léptek érvénybe a munka törvénykönyvében, a „Távmunka keretében történő foglalkoztatás” című fejezetben.

Annak ellenére, hogy a Munkaügyi Minisztérium készítette a módosítástervezeteket, azok valójában a lengyel szociális partnerek megállapodásából származnak. A teljes folyamat többletértéke: a szociális partnerek szorosabb együttműködése, egymástól tanulás, kölcsönös bizalom építése, a kis- és közepes munkáltatókat képviselő ZRP bevonása a tárgyaláson alapuló valós döntéshozatali folyamatba.

Edyta Doboszynska
ZRP
Lengyelország

Szociális párbeszéd Horvátországban: a jelenlegi helyzet

Az Európai Bizottság 2009-es jelentései alapján a háromoldalú szociális párbeszéd viszonylag fejlett Horvátországban, és nőtt a döntéshozatali folyamatra valamint a közpolitikák kidolgozására gyakorolt hatása. Másrészt az EB bírálta, hogy a szakszervezetek kollektív tárgyalásokban való részvételének képviselői kritériumait még nem fogadták el, és hogy a kétoldalú szociális párbeszéd nem kellően fejlett.

A szociális párbeszéd kialakulása Horvátországban hivatalosan 1994-ben kezdődött, amikor létrejött a Gazdasági és Szociális Tanács (GSV), de ez csupán formális jellegű volt, és nem járt hozzá jelentősen a gazdasági és szociális fejlődéshez. Az első valós kezdet 2001-ben jött el, amikor létrehozták a Gazdasági és Szociális Tanácsot, amely a szociális párbeszéd és partnerség középpontját jelenti.

A szakszervezetek részéről - figyelembe véve, hogy Horvátországban fejlett és jól megalapozott a szakszervezeti hagyomány, - öt központi szakszervezet vesz részt a Tanács munkájában. A munkáltatók részéről a Horvát Munkaadók Szövetsége (HUP) volt az egyetlen szervezet, amely teljesítette a szükséges képviselői követelményeket, így ez az egyetlen olyan munkaadói szervezet, amely szociális partner is egyben.

2010-ben válságba került a szociális párbeszéd Horvátországban. Megállapíthatjuk, hogy 2011 elejére pedig megszűnt működni. Az akkori kormány a súlyos gazdasági válság során olyan módosításokat javasolt a munka törvénykönyvében, amellyel megkönnyítette a kollektív szerződések törlesztését. E szerződések, amelyek legtöbbször az állami vagy közszférára vonatkoztak, még a válság előtt születtek, az állam azonban nem tarthatta fenn azokat, mivel nagyon megdrágították a közigazgatást. Ki kell emelni, hogy az állami szektort érintette a legkevésbé a válság, míg kb. 100 ezer munkahely szűnt meg a reálgazdaságban. A szakszervezetek ellenezték a bejelentett reformokat és népszavazási aláírásgyűjtésbe kezdtek. Kb. 800 ezer aláírást gyűjtöttek össze, így az új munkaügyi törvény kikerült a parlamenti eljárásból.

A horvátországi szociális párbeszéd talán legnagyobb problémája, hogy a Gazdasági és Szociális Tanács

összes tevékenysége a jogszabályok megváltoztatásában öltött testet. Ugyanakkor fontos gazdasági kérdéseket

hagytak figyelmen kívül, legyenek azok makrogazdasági kérdések vagy egyes vállalatok számára fontos problémák. A Tanács munkájában gondot jelentett, hogy olyan volt a döntéshozatali folyamat, amelyben a szociális partnereket leszavazták a Tanács ülésein, és túl rövid határidőket adtak meg fontos anyagok betérjesztésekor.

A szociális párbeszéd 2011 márciusában újra fellendült, amikor a kormány megállapodásra jutott a szakszervezetekkel és a HUP-pal a Tanács munkájának javítása érdekében. Megállapodtak, hogy a Tanács csupán stratégiai kérdésekkel fog foglalkozni és célokat állapít meg, miközben az összes többi téma, pl. a jogi kérdések, a közös munkacsoportok és szakbizottságok hatáskörébe tartozik. A kormány kötelezettséget vállalt arra, hogy a Tanács tagjainak legalább az ülés előtt hét nappal eljuttatja az anyagokat. Eltörölték a kiszavazási eljárást. Véleménykülönbség esetén a felek eltérő véleményeket nyújthatnak be az adott törvénnyel kapcsolatban. Továbbá megállapodás született a háromoldalú szociális párbeszéd javítására irányuló tanács létrehozásáról.

Végezetül megállapodás született a szakszervezetekről és munkaadói képviselőkről szóló törvényről. A törvény hamarosan elkészül. Világos és átlátható módot határoz meg arra vonatkozóan, hogyan vehetnek részt a munkaadói szervezetek és szakszervezetek a szociális párbeszédben, ami rendkívül fontos, ha figyelembe vesszük a szakszervezetek nagy számát és relatíve kis taglétszámukat.

Fontos megemlíteni, hogy 2011. végén parlamenti választásokat tartottak Horvátországban, ami kormányváltást eredményezett. Nagy reményeket fűztek ahhoz, hogy az új kormány gyorsan végrehajtja a reformokat. A szociális párbeszéd bizonyos szempontból kedvezőtlen helyzetbe került, hiszen a szociális partnereknek a jogi keretrendszer megváltoztatásába történő bevonásának már eleve rövid határideje tovább rövidült. Nem volt valódi lehetőség, hogy a különböző véleményeket, érveket meghallgassák, és megtalálják a legjobb megoldásokat és kompromisszumokat.

Anny Brusić
HUP - Horvát Munkaadók Szövetsége
KKV-szövetség
Igazgató

Szófiában a szociális partnerek megvitatták az EU szociális párbeszédre vonatkozó megállapodásainak végrehajtását

Közös projekt keretében az európai szociális partnerek, név szerint az UEAPME, a BUSINESSEUROPE, a CEEP és az ETUC április 11-12-én a bulgáriai Szófiában megtartották a négy szemináriumból álló sorozat első részét az Európai Szociális Párbeszéd szövegeinek és eszközeinek végrehajtásáról.

A szemináriumon Bulgária, Románia és Szlovákia vett részt, és elsősorban a munkahelyi stresszről, üldözésről és erőszakról szóló különálló megállapodások nemzeti végrehajtásának kihívásaira tértek ki.

Az első napon az európai szociális partnerek köszöntötték a résztvevőket, és emlékeztették őket arra, hogy a szeminárium célja az EU szociális párbeszéde végrehajtásának javítása, figyelembe véve, hogy a nemzeti és az EU-s szint hitelessége is kockán forog, valamint hogy kiemeljék a különböző sikertörténeteket az EU szociális párbeszéd eszközeinek jobb nemzeti szintű végrehajtására vonatkozóan. Ezek közé tartoznak a nemzeti szociális partnerek erőteljes szerepe, meghatározni a rendelkezések végrehajtásának és értelmezésének megfelelő módszertanát, illetve hogy hogyan lehet többletértéket adni a nemzeti programokhoz.

A munkaadók és szakszervezetek közötti külön megbeszélések műhelymunka formájában történtek, a témák között szerepeltek a végrehajtás kihívásai, az eltérő gyakorlatok és tapasztalatok, illetve az európai szociális párbeszéd kihatásai, a visszajelzéseket a plenáris ülés keretében oszthatták meg egymással. Világossá vált, hogy az EU-s szint felé történő beszámolási kötelezettség teljesítése nem kielégítő, és hogy a kollektív tárgyalások illetve ipari kapcsolatrendszerek jelentős átalakuláson mentek keresztül az érintett országokban, ez pedig közvetlen kihatással volt az európai megállapodások végrehajtásának hiányára. A VNO-MKB holland munkaadói szervezet

képviselőjében van Embden asszony, és a CFDT francia szakszervezet részéről Dedieu úr bemutatták saját szociális párbeszéd-rendszerüket, és ösztönző példákat adtak a helyes gyakorlatra, rámutatva, hogy a nemzeti megközelítések eltérései ellenére a szociális párbeszéd továbbra is kulcsszerepet játszik. Sőt, mindketten kiemelték, hogy az európai szociális párbeszéd fontos a nemzeti program szempontjából, főként amikor a munkakörülményekről esik szó, ezért az európai szociális párbeszédet nagyon komolyan kell venni.

A második nap lényegében arra összpontosított, hogy melyek legyenek a következő lépések annak érdekében, hogy a nemzeti helyzetnek megfelelő kézzelfogható eredménnyel állhassanak elő. Ez konkrétan abban öltött testet, hogy az egyes országok szakszervezeteinek és munkaadóinak nemzeti képviselői közös cselekvési terveket hoztak létre, hogy folytassák és/vagy lezárják a különálló megállapodások végrehajtását, amelyeket korábban nem ültettek át a nemzeti gyakorlatba. E közös cselekvési terveket a nyilvánosság számára is elérhetővé kell tenni, hogy más nemzeti szociális partner is ihletet meríthessen belőlük.

Összességében mind a négy európai szociális partner rendkívül pozitívan értékelte a szeminárium megállapításait, kiemelve a nyílt párbeszédet és a hasznos tanulási gyakorlatot, ugyanakkor a bemutatott tervek nyomán követésének és monitorozásának szükségességére is kitértek, az európai szociális párbeszéd autonómiájának érdekében. A következő szemináriumok időpontja és helyszíne: május 22-23. Tallin, június 21-22. Berlin és október 4-5. Nicosia. Összesen 12 ország vesz ezeken részt hármas csoportokban.

(Folytatás az első oldalról)

maga „a” közösen leküzdendő kulcsfontosságú prioritás, még akkor is, ha tisztában vagyunk vele, hogy a szociális partnerek másként látják a helyzet kezelésének módját. Az ETUC komolyan hisz abban - amit a bizonyítékok is alátámasztanak, hogy a munkaerőpiac szerkezeti reformjai önmagukban nem fogják megoldani a problémát. Új, európai szintű forrásokról (euro- vagy projektkötvények, a pénzügyi tranzakciós adó stb.) kell megállapodni/találni, hogy finanszírozható legyen egy nagyobb, fenntartható befektetési program a több és jobb állás érdekében, de azért is, hogy az EU ipara, szolgáltató szektora és infrastruktúrája a jövő felé fejlődjön. A KKV-k fontos érdekelt felek ebből a szempontból, mert a versenyszférában három állásból kettőt ők biztosítanak.

A tudás a készségek és a kompetenciák fejlesztése - beleértve a zöld ismereteket és az idősödő dolgozók készségeit - egy másik kulcsfontosságú téma (párhuzamosan az innovációval, kutatás fejlesztéssel, kreativitással, ...), hogyha az EU előre menekülve akar kijönni a válságból és nem a negatív bérverseny segítségével, amelyben kétségbeesetten próbálnak alsó kategóriás termékekkel versenyezni, mondjuk Kínával. Egyszerű fehér pólók gyártása (csak példaképpen) Európában már értelmetlen; az EU-nak többet kell befektetnie a magasabb hozzáadott értékű termékekbe és ez több oktatást és képzést igényel, de a készségek és szakmák fejlődésének jobb

előrejelzését is.

Egy harmadik prioritás lesz a szociális partner szervezetek megerősítése. Ahhoz, hogy az autonóm kétoldalú szociális párbeszédet elismerjék és figyelembe vegyék például a hatóságok, de ahhoz is, hogy megfelelően képviselje a munkaadókat és munkavállalókat és pozitív eredményeket hozzon, néhány Tagállamban támogatni kell azt. A partnerek gyengesége, különösen azokban az európai országokban, amelyekben a szociális párbeszéd törekény, vagy visszaélnek vele a hatóságok, komoly akadálya bizonyos európai kötelezettségek végrehajtásának (első sorban az autonóm megállapodásoknak). Ezeknek a megállapodásoknak a partnerek általi végrehajtása nem vezethet különböző helyzetű uniós polgárok kialakulásához: olyanokéhoz, akik részesülnek a szociális partnerek közös munkájának eredményeiből és olyanokéhoz, akik nem. Az európai szociális partnerek ezért elszántak abban, hogy továbbfejlesszék a kapacitásfejlesztő projekteket - nem kizárólag, de elsősorban - az „új” Tagállamokban és a tagjelölt országokban. Az erőteljesebb szinergia és a kiegészítő jelleg fejlesztése az európai és a nemzeti párbeszéddek között létfontosságú ebben a tekintetben. Az európai párbeszéd nem fog fennmaradni, ha az mindössze egy fentről lefelé irányuló gyakorlat marad: ugyanilyen fontos a lentől felfelé irányuló megközelítés.

Végül, de nem utolsó sorban: a gazdasági kormányzás, ami valódi stratégiai

kérdéssé kezd válni. Van egy közös álláspont az európai partnerek között annak szükségességéről, hogy felül kell vizsgálni és fejleszteni kell a szociális párbeszéd lefolytatásának módját. A gazdasági kormányzásra vonatkozó új javaslatok a szociális partnerek erőteljesebb hozzájárulását irányozzák elő, amit teljesíteniük kell majd.

Zárszóként, miközben az európai szociális partnerek aggódnak „az elfogadás, bizalom és megbízhatóság komoly hiánya” miatt „a hatóságok részéről a párbeszédrel kapcsolatban” (A párbeszéd közös értékelése - E. Voss, Wilke, Maack und Partners, 2011), a 2012-2014-es Munkaprogrammal kapcsolatos egyeztetések megmutatták, hogy mindkét oldal, még mindig eltökélt az ágazatközi szociális párbeszéd továbbfejlesztésében. A reformok - különösen ebben a nehéz helyzetben - nagyobb eséllyel lesznek sikeresek, ha a partnerek megállapodásaiból következnek és így mindkét fél magáénak érzi azokat, szemben azzal, amikor az egyik fél ráerőlteti akarát a másikra. A szociális partnerek sikere a Munkaidő irányelv felülvizsgálatával kapcsolatos tárgyalások során határozottan bizonyíthatná az európai szociális párbeszéd hozzáadott értékét.

Az UEAPME-nak és tagjainak kulcsszerepe lesz ezekben az ügyekben is.

Patrick Itschert

ETUC helyettes-főtítká

A PEGASE projektről

A PEGASE projekt célja, hogy megerősítse az UEAPME 11 kézműipari, kis- és közepes vállalkozásokat képviselő tagszervezetének kapacitásait 7 “új” Tagállamban és 2 Tagjelölt országban, támogatva aktív részvételüket az Európai Szociális Párbeszédben.

Az elérendő fő célok a következők:

- Az EU Szociális Párbeszéd eljárásainak és döntéshozatalának világosabb megértése a nemzeti tagszervezetekben,
- Testre szabott információk a kis- és mikroállalkozásoknak és
- Jobb képességek a kis- és mikroállalkozások érdekeinek megjelenítésére az ESZP menetrendjében.

A projektet az UEAPME hajtja végre az Avignoni Akadémia támogatásával. 2011. november 28-án vette kezdetét és 13 hónapon át, 2012. decemberéig tart.



Ez a projekt az Európai Unió pénzügyi támogatásával valósul meg.