

AZ INTERREGIONÁLIS SZAKSZERVEZETI TANÁCSOK (IRTUC) HOZZÁJÁRULÁSA

az ETUC prioritásainak és
munkaprogramjának végrehajtásához a
kollektív alku koordinálása terén



Tartalomjegyzék:

- **Előszó**
- **Határmenti együttműködés az ipari szektorban a Kasztília és León – Beiras, Észak-kelet-Portugália térségben**
A kasztília és León – Beiras, Északkelet-Portugália interregionális szakszervezeti tanács által tartott szeminárium megállapításai
- **A kollektív tárgyalások koordinálása az Eurorégióban**
Interregionális szakszervezeti tanács (CSIR) Hainaut (B) – Nord Pas de Calais (F) – Nyugat-Vlaaderen (B) – Délkelet-Anglia (Egyesült Királyság) (CSIR HNFK)
- **A Hármas határ CSI 2013. március 21-én Mülhausenben (Franciaország) megtartott „A kollektív tárgyalási rendszerek” témájú szemináriumának konklúziói**
- **Az Interregionális Szakszervezeti Tanácsok (IRTUC-k) hozzájárulása az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) munkaprogramjának végrehajtásához és a kollektív megállapodások koordinációjával kapcsolatos prioritásokhoz - A Fantoni Csoport esete**
Északkelet-Friuli-Venezia Giulia/Szlovénia IRTUC: CGIL CISL UIL ZSSS KS90
- **A CSI hozzájárulása az ETUC prioritásai és a munkaprogramja megvalósításához a kollektív szerződések koordinálásában és megtárgyalásában**
Bad Radkersburg, „Zehnerhaus” Kongresszusi Központ
- **Az ITUC, Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség, hozzájárulása az ETUC, Európai Szakszervezeti Szövetség, prioritásainak és a kollektív bértárgyalások koordinálását elősegítő munkaprogramjának megvalósításához**
A 2013. március 25-én Kőszegen (Magyarország) tartott szeminárium konklúziói
- **Jó gyakorlatok a kollektív tárgyalásokban San Marino példája**
CSIR San Marino/Emilia Romagna/ Marche
- **Konklúziók**

ELŐSZÓ

A jelen beszámoló tárgyát képező projekt egy újabb lépést jelent az Európai szakszervezeti konföderáció (angolul ETUC, franciául CES) kongresszusán meghozott, a kollektív tárgyalások koordinálására, pontosabban a határokon átívelő együttműködésre és az Interregionális szakszervezeti tanácsok (CSIR-ek) ebben a témában elfoglalt szerepére vonatkozó döntések megvalósítása terén.

Az ETUC XII. Kongresszusán (Athén, 2011. május 16-19.) elfogadott Cselekvési Terv hangsúlyt fektetett annak fontosságára, hogy a határokon átívelő együttműködést támogató politikai kezdeményezés továbbra is fennmaradjon.

Az európai intézmények és a kormányok által bevezetett megszorító intézkedések súlyos és negatív hatást gyakorolnak a dolgozók bérezési rendszerére és a kollektív tárgyalásokra. A megszorítások és a szociális dömping elleni küzdelem érdekében, az ETUC Kollektív tárgyalások koordinációs bizottsága felvetette „a kollektív tárgyalások koordinálásának egy új formája” bevezetésének gondolatát.

Ezért az ETUC Végrehajtó bizottsága egy stratégiát határozott meg, amelynek keretébe ez a projekt is be lett véelve. Kiemelten az ETUC tagjait képező szakszervezetek hálózatában történő tevékenység megerősítése és a prioritások illetve a közös irányvonalak közzététele érdekében az információk megosztása a tárgy.

Az érdekelt határsávokban az ETUC-hez tartozó országos konföderációk regionális szakszervezeteit tömörítő, jelenleg 45 CSIR támogatja a közvetlen, határokon átívelő kapcsolatokat az ágazati szektorok és a vállalatok között.

Kezdetben ezt a tevékenységet 7 CSIR-rel indítottuk meg. A 2008. szeptember elseje és 2009. augusztus 31. közötti időszak végén azt a fő konklúziót lehetett levonni, hogy a CSIR-ek egy elengedhetetlen forrást jelentenek a szakszervezetek határokon átívelő kapcsolatának és együttműködésének fellendítése terén, azzal a célkitűzéssel, hogy a létező egyeztetésekre hatást tudjanak gyakorolni, és összeolvadásukat, amennyire lehet, elősegítsék.

Lényegesnek találtuk, hogy ezt az első tevékenységet egy második, 7 másik Interregionális szakszervezeti tanács bevonásával járó projekttel hosszabbítsuk meg. Ez utóbbit 2010. november 15. és 2011. október 14. között valósítottuk meg.

Ez a második akció lehetővé tette az Európai Unióban az Interregionális szakszervezeti tanácsok részvételének megerősítését a szakszervezeti együttműködés terén, válaszul a vállalatoknak kiemelten a határsávokban történő egyre nagyobb gazdasági és szolgáltatási együttműködésére és integrálására.

Az említett konklúziókra való tekintettel világosnak tűnt, hogy a 7 érdekelt Interregionális szakszervezeti tanáccsal megkezdett tevékenységet tovább kell fejleszteni. Ezek a CSIR-ek a következők:

1. CSIR Castilla-León/Beira Nordeste (Spanyolország – Portugália)
2. CSIR Hainaut/Nord-Pas-De-Calais/West Vlaanderen/South East England (HNFK) (Belgium –Franciaország – Egyesült Királyság)
3. CSIR Dreiländereck Haut-Rhin/Nordwestschweiz/Südbaden (Franciaország– Németország – Svájc)
4. CSIR Friuli – Venezia - Giulia / Slovenia (Olaszország – Szlovénia)
5. CSIR Steiermark – Podravje / Pomurje (Ausztria – Szlovénia)
6. CSIR Burgenland / Westungarn (Ausztria – Magyarország)
7. CSIR San Marino/Emilia Romagna/Marche

Az akciót két lépésben valósítottuk meg.

Az első lépésben az érintett CSIR-ek az érdekelt határsávokban szemináriumokat szerveztek meg, ezzel megfelelve a projekt első célkitűzésének, ami egy adott szektorban vagy vállalatban határokon átívelő egyeztetések illetve megállapodások példájának feltárására vonatkozott.

Az egyes szemináriumokra nézve a CSIR-ek kiválasztottak egy-egy szektort vagy vállalatot, amelyek példákat képezhettek jó vagy rossz, határokon átívelő, kétoldalú vagy háromoldalú egyeztetésekre illetve megállapodásokra és azok elemzését tették lehetővé.

A második lépésben, 2013. június 12-én szerveztünk egy lezáró szemináriumot az eredmények értékelésére és a jó gyakorlatok megosztására, illetve a projekt folytatásának meghatározására.

A szemináriumon bemutatott tevékenységek a jövő tevékenységeinkre nézve akcióterveket jelentenek és a CSIR-ek témájában az ETUC szakszervezeti stratégiáját képezik.

A jelen beszámoló egyrészt az egyes szemináriumok konklúzióit, másrészt az említett akcióterveket foglalja össze.

Ismételten hangsúlyozni kell, hogy a CSIR-ek állandó jellegű beavatkozási eszközök megvalósítását teszik lehetővé, ezzel a határok két oldalán levő szakszervezetek egymásba vetett bizalmát fokozatosan megerősítik és a szakszervezeti tevékenység alapját képezik. Egyes tapasztalatok azt mutatják, hogy a CSIR-ek a tárgyalások és munkahelyi kapcsolatok témájának kezelésére szolgáló egységes szervek megalapításában alapvető szerepet játszanak.

A projekt ismét kimutatta azt is, hogy azokban a határmenti régiókban, ahol tevékenységet fejtenek ki, a CSIR-ek az ETUC európai szinten meghatározott stratégiájának terjesztését szolgálják.

Luca VISENTINI

Konföderációs titkár

Claude DENAGTERGAL

Tanácsos



ETUC

EURÓPAI SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

**KASZTÍLIA ÉS LEÓN – BEIRAS, ÉSZAKKELET-
PORTUGÁLIA**

Interregionális Szakszervezeti Tanács

**A KASZTÍLIA ÉS LEÓN – BEIRAS, ÉSZAKKELET-PORTUGÁLIA INTERREGIONÁLIS
SZAKSZERVEZETI TANÁCS ÁLTAL TARTOTT SZEMINÁRIUM MEGÁLLAPÍTÁSAI**

Határmenti együttműködés az ipari szektorban a Kasztília és León – Beiras, Északkelet-Portugália térségben

BEVEZETÉS

A 2013. március 21-én, „Határmenti együttműködés az ipari szektorban a Kasztília és León – Beiras, Északkelet-Portugália térségben” címen megrendezett szemináriumnak Valladolid városa adott otthont. A szeminárium célja az érintett kormányokat az ipari együttműködés erősítését célzó stratégiai szövetségben egyesítő **RESOE makrorégió** létrehozásának eredményeként a régióink között az ipari fejlesztés terén szerzett tapasztalatok megosztása volt.

A szakszervezeti ipari szövetségek képviselőinek részvételével tartott megbeszéléseken egymás után kerültek megvitatásra az autó-, az agrár/élelmiszer- és a textiliparban szerzett közös tapasztalatok. Megvizsgálásra kerültek továbbá az említett szektorokban tapasztalt munkakörülmények, valamint a kollektív alku terén kialakult helyzet.

INDOKOK ÉS LEHETŐSÉGEK

A Kasztília és León – Beiras, Északkelet-Portugália Interregionális Szakszervezeti Tanácsot (IRTUC) alkotó két portugál (*UGT-NP* és *CGTP-IN*) és két spanyol (*UGTCyL* és *CCOOCyL*) szakszervezet elsősorban acélból igyekezett megvitatni az ipari szektorban folytatott határmenti együttműködés terén szerzett tapasztalatokat, hogy a nagyközönség is tájékoztatást kaphasson a szakszervezet álláspontjáról a mindkét ország munkavállalóit érintő olyan rendkívül időszerű és fontos kérdésekben, mint:

1. – A kollektív alku. A bevezetett munkaügyi reformok mindkét országban hátrányosan befolyásolják a dolgozók érdekeit, és rendkívül nehéz helyzetet teremtettek a munkaügyi kapcsolatok terén.

2. – A termelési modell megváltozása. Szeretnénk olyan Dél-Európát, és ezen belül is elsősorban olyan Ibériai-félszigetet teremteni, amelyet a tudásalapú gazdaságon és az ipari szektoron alapuló, megbízható növekedési ütem jellemez, hiszen ezek a munkahelyteremtés és a jólét – egyben más szektorok fenntartását is biztosító – forrásai.

3. – Megszorító intézkedések. A spanyol és a portugál kormány által az európai előírások szerint bevezetett gazdasági megszorítások nem érik el a céljukat, és fokozzák a munkanélküliséget, ami meghosszabbítja a gazdasági válságot, növeli a szegénységet és az egyenlőtlenséget, és ezzel egyidejűleg tönkreteszi mindkét ország alapvető termelési struktúráját.

4. – A 2014-2020 között rendelkezésre álló Európai Alapokra vonatkozó új forgatókönyv. A szóban forgó alapok közé tartozik az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA), az Európai Szociális Alap (ESZA), a Kohéziós és a Határmenti Együttműködési Alap, melyek nemcsak hogy csökkentésre kerülnek, de szankciók várnak az olyan országokra, melyek nem teljesítik a deficit célokat. Ennek eredményeként az olyan országokat, mint Spanyolország és Portugália, duplán büntetik majd a „Trojka” irracionális megszorító intézkedései.

5. – A RESOE makrorégió: Az iparon belüli együttműködést előmozdító stratégiai szövetségek. A közelmúltban létrehozott, és Portugália központi térségére, és Spanyolország egyéb régióira (Asturias, Aragon, Baszkföld stb.) is kiterjeszthető RESOE makrorégió kiváló lehetőséget jelent a források stratégiai területeken, köztük például az ipari szektorban történő mozgósítására.



ETUC

EURÓPAI SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

KASZTÍLIA ÉS LEÓN – BEIRAS, ÉSZAKKELET-PORTUGÁLIA

Interregionális Szakszervezeti Tanács

B. A FŐ TÉMÁK ELEMZÉSE

A **szeminárium** egy egynapos intenzív ülés keretében került megrendezésre, amely két **prezentációnak** (egy az Európai Unió politikáiról és azok termelési struktúrára gyakorolt hatásáról, és egy a területi együttműködési célkitűzés fényében vizsgált ipari együttműködésről) és két **kerekasztalnak** (egy a kollektív alkuval és a munkakörülményekkel kapcsolatos helyzet terén szerzett tapasztalatokról, a másik pedig az Európai Unió regionális politikájáról és a makrorégiók fejlődéséről) is helyet adott.

Összesen **24 rangos előadó** (spanyol és portugál szakszervezeti vezetők, egy európai parlamenti képviselő, a határmenti együttműködés több szakértője és Kasztília és León Tanácsának vezető tisztviselői) szólalt fel a Kasztília és León, Észak-Portugália és a szomszédos autonóm közösségek, köztük Extremadura, Galicia és Asturias különböző tartományaiából érkezett mintegy **ötven résztvevőből** álló közönség előtt.

1. – A kollektív alkuval és a munkakörülményekkel kapcsolatos helyzet terén szerzett tapasztalatok

A szeminárium Kasztília és León és az északkelet-portugáliai Beiras régió **ipari szektorában**, ezen belül is elsősorban a **textil-, az agrár/élelmiszer- és az autóipari alszektorban** vizsgálta a kollektív alku és a munkakörülmények terén kialakult helyzetet.

A **munkaügyi reformok** mindkét országban **egyoldalúan kerültek bevezetésre**, és ezzel **tönkretették a munkaügyi kapcsolatokat**. Az említett reformok a jogok fokozatos és folyamatos leépítését, a kollektív alku visszaesését és a vásárlóerő csökkenését eredményezték.

Kasztília és León munkavállalóinak vásárlóereje 2010 és 2012 között 2,17%-kal csökkent (ez az arány nemzeti szinten 2,76%). Kasztília és Leónban 210.000 dolgozó vár kollektív szerződése megújítására, és ugyanakkor 20.000-en vannak azok, akiknek egyáltalán nincs ilyen szerződése. Spanyolország egészére nézve 4,5 millió munkavállalóról mondható el, hogy érvénytelen a kollektív szerződése.

Az északkelet-portugáliai Beiras régió 2012 januárjában több mint 52.200 munkanélkülit tartott nyilván, és ez az adat 2013 januárjában meghaladta a 64.300-at. A munkanélküliségi arány 23%, de a legsúlyosabban érintett csoportok, köztük főleg a nők és a fiatalok körében a 34%-ot is meghaladja. Portugáliában egyre súlyosabb a helyzet.

Tagadhatatlan, hogy mindkét ország rendkívüli nehézségekkel küzd, de mindez **a határmenti régiók munkavállalóit érinti a legsúlyosabban**. A régióink történetében legjobban felkészültnek számító fiatal generációknak így nincs más választása, mint hogy elhagyja az országot.

a) Textilipar: Az elvégzett elemzés megrázó képet festett a szektorban kialakult helyzetről, hiszen a kollektív alku Portugáliában lehetetlenné vált, és a fizetések alig haladják meg a garantált minimálbért. Ugyanakkor megállapításra került, hogy a **foglalkoztatás az immár négy éve válságban lévő szektorban még hosszú évekig várhatóan változatlan marad**. 2001 óta rengeteg munkahely szűnt meg. 2003-ban még 267.000, 2012-ben pedig alig 115.000 volt a munkavállalók száma.

Az elemzés arra is rámutatott, hogy az **olyan textilipari vállalatok, melyeknek sikerült Kasztília és Leónban eddig átvészelnük a válságot, egyre nagyobb számban alakulnak át logisztikai központokká és összekötő pontokká**. A gyártás átkerül az ázsiai országokba, és csak az elosztás és a logisztika marad itt.



ETUC

EURÓPAI SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

KASZTÍLIA ÉS LEÓN – BEIRAS, ÉSZAKKELET-PORTUGÁLIA

Interregionális Szakszervezeti Tanács

b) Autóipar: Ismertetésre került a Renault Spanyolország és a fő szakszervezetek között közelmúltban létrejött megállapodás, rámutatván többek között arra, hogy a **Renault-val kötött megállapodás megszületésében kétségtelenül alapvető szerepet játszott a különböző üzemek közötti szolidaritás**. A megállapodásnak köszönhetően viszont a Renault gyárban továbbra is fenntartható a foglalkoztatás és a „*határozatlan idejű munkaszerződések*”, és a kapcsolt vállalatoknak is biztosítható a munka.

A nagy gyárakat leszámítva, **Kasztília és León és a Beiras régió autóiipara valójában átlagban 5-10 dolgozót foglalkoztató, kis autószerelő műhelyekből áll**. Kasztília és Leónban az egyéni vállalkozásban és kapcsolt vállalkozásként működő vállalatok körében mintegy 23.000 munkavállaló függ az autóiipartól. Nem szabad viszont megfeledkeznünk arról, hogy az a kevés jog is, amit a szektorban sikerült kiharcolni, mindig másodlagos helyen maradt a nagy gyárak nyeresége mögött. Az egyik legfontosabb kihívásunk, hogy támogassuk a szakszervezetek jelenlétét.

c) Agrár-/élelmiszeripar: Mindkét régió egyik fő jellemzője a vidéki területek fontossága. Az agrár-/élelmiszeripar mindkét régióban vezető szerepet tölt be, és a lakosság vidéki területeken történő letelepedésében is meghatározó tényezőnek számít. Rendkívül sajnálatos viszont, hogy míg a kollektív szerződésekkel kapcsolatos tárgyalások célja korábban az volt, hogy "nyerjünk" valamit, e tárgyalások ma azért zajlanak, hogy ne, vagy csak keveset "veszítsünk", és hogy megőrizzünk mindazt, amit munkajogok alatt értünk. Szeretnénk elérni, hogy ne legyenek évi 10.000 eurótól alacsonyabb fizetések. **Jelenlegi tárgyalásaink célja, hogy amennyire csak lehet, mérsékeljük a bérvésztességet**. Korábban a túlóráról, ma a kollektív elbocsátásokról tárgyalunk.

2. – Ipari együttműködés a területi együttműködési célkitűzés fényében

A fent említett ágazatok a kitermelő, az energia-, a víz- és a gyáripari és egyéb hasonló iparágakkal együtt rendkívül fontos helyet foglalnak el az ipari szektoron belül. A 2008 óta nemzetközi szinten jelentkező gazdasági válság azonban ezeket az ágazatokat is sújtotta. **Csak 2008 és 2009 között 3.060 vállalat és 64.330 munkahely szűnt meg**.

A rendelkezésre álló adatok szerint **Kasztília és Leónban nagyobb vállalatok kerültek felszámolásra, mint a portugál régióban**. Mindkét régióra jellemző viszont a termelési struktúra nagyfokú fragmentálódása, hiszen a piacnak több mint 80%-át teszik ki a 10 dolgozónál kevesebbet alkalmazó vállalatok.

Az ilyen méretek általában gyengébb vállalatokra engednek következtetni, hiszen a kisebb méret a piacok rosszabb ismeretével, pénzügyi korlátokkal, hagyományos termelési módszerekkel, az új technológiák kevésbé hatékony elsajátításával és kihasználásával, a marketing csatornák hiányával, kisebb ütemű logisztikai fejlődéssel vagy a dolgozók nem megfelelő képzettségével hozható összefüggésbe. Ezek a tényezők pedig **alacsonyabb termelékenységet, a globalizált és folyamatosan egyre kompetitívebb környezethez való alkalmazkodás terén jelentkező nehézségeket, a munka- és környezetvédelmi normáknak való megfelelés terén tapasztalt problémákat és kevésbé hatékony ipari termelést** eredményeznek. **Nem szabad továbbá megfeledkeznünk arról, hogy a legtöbb kis- és középvállalkozás erősen kötődik az adott területhez**, míg az (általában külföldi) nagyvállalatoknak jóval kevesebb nehézséget jelent, hogy áthelyezés útján több előnyt kínáló régiókban keressenek új lehetőségeket.

Egyértelműen leszögezhetjük, hogy az ipari szektor fejlődése kulcsfontosságú szerepet játszik Európa jövőbeli fejlődésében, különösen az olyan országokban, mint Spanyolország és Portugália. Nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy **Európában 5 munkahelyből 1 az ipari szektorban van**, illetve hogy a tanulmányok eredménye szerint **az ipari szektorban létrehozott minden egyes munkahely a szolgáltató szektorban is teremt egy munkahelyet**. Ez a jelenség az *ipari foglalkoztatás „multiplikátor hatása”*-ként ismert.



EURÓPAI SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

KASZTÍLIA ÉS LEÓN – BEIRAS, ÉSZAKKELET- PORTUGÁLIA

Interregionális Szakszervezeti Tanács

ETUC

Nem véletlen tehát, hogy az ipari szektor is ott szerepel az európai gazdasági fellendülést elősegítő megoldások sorában. Spanyolország és Portugália esetében még inkább elmondható, hogy **az ipar munkahelyeket és jólétet teremtő, és más ágazatokat fenntartó szektor.**

3. - Az EU politikái és azok termelési rendszerre és dolgozókra gyakorolt hatása Spanyolországban és Portugáliában

A szeminárium olyan kérdéseket is érintett, mint például, hogy – a jelenlegi helyzetben – **az Európai Unió nem a gazdasági fejlődés, hanem inkább a gazdasági „fulladás” térsége.** Ott, ahol a Trojka beavatkozott, mint például Portugáliában, vannak olyan dolgozók, akik azért dolgoznak, hogy egyre szegényebbek legyenek (*egyre kevesebbet keresnek, és egyre több adót fizetnek*). Ennek eredményeként folyamatosan szükség van a növekedést célzó intézkedésekre, hiszen a megszorítások tönkretesznek minket.

A szociális egyenlőtlenség gazdasági visszaesés idején megnő, gazdasági növekedés idején viszont nem csökken. A jelenlegi helyzetben az egyenlőtlenség nem csökkenthető kizárólag a foglalkoztatás növelésével (*az, hogy valakinek munkahelye van, még nem garantálja, hogy nem marad szegény*). **Megfelelő fizetésekre, progresszív adópolitikákra, kielégítő minőséget biztosító közegészségügyre és oktatásra, és megfelelő nyugdíjat garantáló nyugdíjpolitikára van szükség.** Ezek azok a sarokkövek, amelyekre alapozva, ténylegesen megteremthetjük a társadalmi igazságosságot.

Spanyolország és Portugália a közkiadások terén drasztikus megszorításokra **kényszerül**, és egyre súlyosabb visszaesést tapasztal a szociális és munkajogok terén, **az ebből adódó terhek pedig a dolgozók, a nyugdíjasok és a leghátrányosabb helyzetű osztályok vállára nehezednek.**

Az euróövezet gazdasági fellendülési folyamatának egy egészen más Európán kell végighaladnia; egy olyan szociálisabb Európán, amely – többek között – helyreállítja a kollektív projekten belüli együttműködés és védelem pilléreit és a pénzügyi szektor előjogai helyett a polgárok érdekeit helyezi előtérbe. Ennek érdekében pedig elengedhetetlen, hogy végre megszabaduljunk a radikális megszorítási dogmától, és helyet adjunk a növekedést és a munkahelyteremtést elősegítő intézkedéseknek.

Az interregionális szakszervezeti tanácsok az alapoktól kiindulva igyekeznek megerősíteni az európai szakszervezeti mozgalmat. Céljuk az együttműködésre és kölcsönös megértésre alapozott kapcsolatok kiépítésének elősegítése. **A dél-európai szakszervezeti mozgalom fontos feladata, hogy felhívja az Európai Unió figyelmét a megszorító intézkedések következményeire.**

Az Európai Unióhoz való csatlakozás, néhány évtizeddel ezelőtt, **reményt és megoldást jelentett** (*különösen az olyan országoknak, mint Spanyolország és Portugália*). Mára viszont a problémák forrásává vált.

4. – Az Európai Unió regionális politikája és a makrorégiók fejlődése az új európai kontextuson belül

A jelenlegi kerekasztal **mélyrehatóan megvizsgálta az Európai Unió és – a kohéziós politika terén fontos együttdöntési joggal rendelkező – Európai Parlament égisze alatt zajló határmenti együttműködés keretrendszerét.** Egyik legfontosabb megállapítása az volt, hogy az Európai Uniónak mindenképpen elsőbbségben kell részesítenie a munkahelyteremtést, és ezzel egyidejűleg a képzést és a továbbképzést. **Elengedhetetlen, hogy az Európai Unió beruházásokkal segítse a növekedésen, a foglalkoztatáson és a versenyképességen alapuló területfejlesztést.**

Az együttműködésre a válság miatt kevesebb pénz jutott. Konkrétan 35 milliárd euróval kevesebbről



ETUC

EURÓPAI SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

KASZTÍLIA ÉS LEÓN – BEIRAS, ÉSZAKKELET-PORTUGÁLIA

Interregionális Szakszervezeti Tanács

van szó. **Nyugodtan állíthatjuk tehát, hogy a „megszorítás” és a „beruházás” csatájából a „megszorítás” került ki győztesen**, ami persze közvetlenül köthető az Európai Unióban működő legtöbb nemzeti kormány „pártszínéhez”.

A strukturális alapok (ERFA, ESZA, kohéziós és határmenti együttműködési alap) sok egyelőre ismeretlen dolgot tartogatnak a 2014-2020-as időszakra.

Az Európai Parlament általi jóváhagyás ugyan még folyamatban van, a kockázatokat jelenleg az alábbiak szerint foglalhatjuk össze:

a. A strukturális alapok körülbelül 25%-os csökkentése. Az Európában tapasztalt mély gazdasági válság idején kisebb keret áll rendelkezésre a szolidaritás és a területi kohézió támogatására.

b. – Olyan feltételek kiszabása, melyek szerint a deficit célokat nem teljesítő országokat gazdasági szankciókkal sújtják.

Ez az új forgatókönyv **duplán büntetné** a dél-európai országokat, különösen Spanyolországot és Portugáliát. A szigorú megszorító intézkedések és az ebből eredő egyre növekvő munkanélküliség és az ezzel párhuzamosan csak fokozódó visszaesés miatt egyrészt egyre súlyosabban érezzük a gazdasági válság hatásait, másrészt pedig ezeket az országokat tovább bünteti a strukturális alapok megvonása, ami különösen a munkavállalók és a polgárok számára rendkívül megnehezíti a helyzetet.

A kerekasztal megvizsgálta továbbá **a három évvel ezelőtt Kasztília és León, Észak-Portugália és Galicia által létrehozott RESOE (Regions of South-Western Europe) makrorégiót**. Jelenleg folynak a megbeszélések a régió esetleges kiterjesztéséről Portugália központi régiójára, és Asturias, Aragon, Navarra és Baszkföld területére.

A makrorégió elsősorban azért jött létre, hogy **a források megosztására, és a közös érdekekre alapozva igyekezzen előmozdítani a gazdasági, a társadalmi és a területi kohéziót**. Az együttműködés és a területi kohézió a Lisszaboni Szerződésben foglalt európai célkitűzés, és a makrorégió célja emellett az volt, hogy nagyobb európai jelenlétet és részvételt biztosítson a peremterületeken fekvő országoknak. Létrehozásakor **hat fő stratégiai vonal** került meghatározásra:

- 1.- Oktatás, egyetem és kutatás
- 2.- Gazdaság és ipar
- 3.- Közlekedés és logisztika
- 4.- Foglalkoztatás
- 5.- Kultúra és turizmus
- 6.- Környezet

A gazdaságra és az iparra, illetve a foglalkoztatásra vonatkozó stratégiai vonalak az interregionális szakszervezeti tanácsok szempontjából kiváló eszközt biztosítanak a határmenti munkások helyzetének bemutatásához és megértéséhez, ezzel új lendületet adva a régiók termelési struktúrájának fejlődését és a kollektív alkut erősítő projekteknek.

A szakszervezetek – a határmenti szakszervezeti együttműködés eszközeiként funkcionáló **interregionális szakszervezeti tanácsokon keresztül** – mindenképpen **igényt tartanak az említett stratégiai vonalak keretein belüli részvételre, ily módon biztosítva a dolgozók érdekeinek védelmét a konkrét projektek kidolgozása során**.

INTERREGIONÁLIS SZAKSZERVEZETI TANÁCS (CSIR)
HAINAUT (B) — NORD PAS DE CALAIS (F) — NYUGAT-VLAADEREN (B) —
DÉLKELET-ANGLIA (Egyesült Királyság)
(CSIR HNFK)

2013/03/25

„A kollektív tárgyalások koordinálása az Eurorégióban”
CMCAS — Rue de Thouars — F 59542 CAPPELLE-EN PEVELE

A résztvevők jegyzéke: a mellékletben

Beszámoló

A CSIR HNFK és fő feladatainak bemutatása

A HNFK Interregionális Szakszervezeti Tanács (CSIR HNFK)

- kilenc szakszervezeti szerveződés képviselőit tömöríti:
- Hainaut (CSC és FGTV) és Nyugat-Flandria (ABVV és ACV), Belgium;
- Nord Pas De Calais (CFDT, CFTC, CGT, FO), Franciaország;
- Délkelet-Anglia (SERTUC), Egyesült Királyság.
- négy régiót fed le
- három nyelven beszélnek.

A CSIR HNFK

- előnyben részesíti a szakszervezeti szervek közötti határokon átnyúló egyeztetést,
- részt vesz a határokon átnyúló fórumok munkaterületeinek tevékenységében,
- tájékoztatja a határ menti ingázó munkavállalókat társadalmi-gazdasági jogaikkal kapcsolatban (adózás, munkanélküliség, szociális biztonság, stb.)

Ennek érdekében a CSIR HNFK-nak van egy szakszervezeti tanácsadói hálózata, az EURES, amely az Eureschannelhez tartozik.

Partnerei az Eureschannelen belül: SPE és az Eurorégió munkáltatói.

Konkrétan a határ menti mobilitás témáján dolgozik.

A CSIR HNFK jelenleg az Eureschannel elnökhelyettesét biztosítja.

A nap / szeminárium ismertetése

Ezt a napot az „Az Interregionális Szakszervezeti Tanácsok (CSIR) hozzájárulása az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) prioritásainak és munkaprogramjának megvalósításához a kollektív koordináció és egyeztetések kérdésében” az ETUC-n keresztül.

Az EU-ban 2010 óta az Európai Tanács pénzügyi támogatásával folyó projekt második szakasza. Hét érintett CSIR.

Célok:

- a kollektív szerződések felmérése minden érintett országban;
- annak megtervezése, hogy hogyan dolgozzunk és lépünk fel közösen a munkáltatói szervezetekkel szemben.

Ebben a gazdasági válságban elkerülhetetlen **egy határokon átnyúló szakszervezeti stratégia meghatározása**.

A nap programja: a három érintett ország kollektív szerződéseinek áttekintése **a „kereskedelmi” ágazatban**.

Franciaországban a kollektív szerződések felmérése a kereskedelmi ágazatban, lásd a CFTC dossziéját a mellékletben.

A szakszervezeti képviselőt a kiskereskedelemben — az igen kis vállalkozásoknál — nagyon gyenge. Belgiumban ugyanez a helyzet.

Belgiumban „jelenleg elakadtunk”, mivel mivel most dolgozunk *a dolgozók és munkavállalók számára egy közös harmonizáláson/státuszon*.

A szakszervezeti szervek azon órködnek, hogy a harmonizálás ne lefelé történjen. Az is elfogadhatatlan, ha ezt a közhatóságok vagy a társadalombiztosítás költségén valósítják meg!

A közhatóságoknak 2013. július 8-ig el kell intézniük ezt az ügyet!

A fizetések alakulása: a tekintettel a válságra, csak a fizetések indexálása maradna meg!
Az indexbe kerülő elemek változnának, mivel bizonyos termékek már nem kerülnek bele!
Következmény: 2013-ban a fizetések nem kerülnének indexálásra, ez nem javítaná a vásárlóerőt!

Vallóniában átképzési sejtek vannak. Ebben a szakszervezetek és az SPE vesznek részt.
A közös munkahely ajánlatok tekintetében (Belgium-Franciaország) a FOREM csak kevés ajánlatot kezel!

Az Egyesült Királyságban

A kiskereskedelem a GDP-ből 5%-ot tesz ki, és a munkavállalók 10%-a dolgozik itt.

- sok a részmunkaidős, főleg nők
- sok rugalmasságot igényel
- sok a bizonytalanság a bérekkel és a munkahelyekkel kapcsolatban; főleg a délkeleti országrészben, Anglia keleti részén és Londonban.

Tekintettel a válságra aggasztó a helyzet!

Nagy disztribúciós láncok bezárása = sok munkahely szűnik meg.

„A törvényhozás a kérdésben nem olyan jó, mint Belgiumban vagy Franciaországban” – mondják.

Visszahatás a munkakörülményekre: pl. órabér = +/-7€ és nullaórás szerződés!

„Belgiumban más a helyzet, de amikor szükséges, „ideiglenes” munkaerőt hívnak be, ebből eredően „napi” szerződések.

Meglehetősen gyenge szakszervezeti szervezettség: 12%.

Néhány nagy vállalatnál vannak megállapodások a vállalatcsoportok és a szakszervezetek között.

A régiók közös megállapításai

- *A szakszervezeti szervezettség a kiskereskedelemben — az igen kis vállalkozásoknál — nagyon alacsony szintű.*
- *Nehézségek a munkaidővel és a bérekkel kapcsolatban.
A szektorban elsősorban nők, fiatalok dolgoznak.
Egymást követő szociális programok a különböző országokban.*
- *Bizonyos ágazatokban a kollektív szerződések elsikkadása, példák:*
 - *a szolgáltatóvállalatoknál (pl. lakástámogatás).*
 - *az üzletek vasárnapi és ünnepnap nyitvatartásánál.*
- *Helyzet a különböző országokban működő üzletláncoknál.*
- *Az Európai Üzemi Bizottságok (EÜB-k) ellenére hiányzik az igazságosság, áthelyezési problémák.*
- *Az e-kereskedelemnek az üzleti értékesítéstől eltérő/külön kezelése (dolgozók és árbevételek) ugyanazon csoporton belül.
Az árak: bizonyos láncoknál (pl. Carrefour), az árak az üzletekben magasabbak, mint az Interneten! Ez a nem élelmiszer (non food) termékekre vonatkozik.*
- *A „kis szervezetek” megszüntetése: tendencia franchise-ok keresésére. Emiatt megváltoznak a kollektív szerződések = a munkavállalói kedvezmények elvesztése.*
- *Bizonyos ágazatokban nehéz szakképzett munkaerőt találni!
Kérdés: Hogyan lehet megoldani az országok közötti eltéréseket, hogy helyes és megfelelően adaptált képzést biztosítsunk?*

A szakszervezeti szervek kívánsága euroregionális szinten

Európai Üzemi Bizottság (EÜB) létrehozása, pl. a Sportsdirect.com-nál (Belgium – Egyesült Királyság)

A gyakorlatban az EÜB inkább a vita helye mint az egyeztetés!

Vita.

Végül:

- saját hálózataink létrehozása fontosabb, mint az EÜB.
- a küldötteink = a legjobb erőforrásaink.
- *egy adatbank létrehozása, hogy megismerjük a tárgyalások alakulását ugyanazon csoporton belül a különböző országokban.*

Ennek érdekében:

- információcserék a különböző országok szakszervezetisei között = nélkülözhetetlen

- *Konkrétan lista készül és kerül szétszétadásra a mai nap résztvevőinek adataival*
Hogy ezt „naprakészen” tartsuk, mindenkit kérünk, hogy minden adatváltozásról tájékoztassa a CSIR HNFK-t!
A CSIR HNFK titkársága majd továbbítja az érdekelteknek.

A projekt harmadik szakasza: záró szeminárium 2013. május-júniusában. Az aktivisták meghívást kapnak.

Mellékletek:

1 – a résztvevők listája

2 – a kollektív szerződések tárgyalásának ügye, kereskedelmi ágazat Franciaországban.

A Hármas határ CSI 2013. március 21-én Mülhausenben (Franciaország) megtartott „A kollektív tárgyalási rendszerek” témájú szemináriumának konklúziói

A Hármas határ CSI 2013. március 21-én „A kollektív tárgyalási rendszerek” témájú szemináriumot tartott Mülhausenben a CFDT helyiségeiben.

A szeminárium első része a **kollektív tárgyalási rendszerek** németországi és franciaországi gyakorlatának prezentációjával foglalkozott. Ezzel kapcsolatban ld. az Európai szakszervezeti intézet (European Trade Union Institute - ETUI) Internetes honlapján:

- Kollektív tárgyalások Németországban: <http://fr.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Tarifverhandlungen>
- Kollektív tárgyalások Franciaországban : <http://fr.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Frankreich/Tarifverhandlungen>

A viták során világos lett a résztvevők előtt, hogy a két rendszer között alapvető különbségek léteznek úgy a szereplők, azoknak a kompetenciái mint a tárgyalások lefolyása terén; ez pedig a kollektív tárgyalások határon átvéelő koordinálása szempontjából komoly kihívást jelent.

Másrészt a **munkapiac és a gazdasági szerkezet alakulása** a Rajna felső vidékén kimutatta a határon átvéelő, erős kölcsönös gazdasági függőséget :

- Összesen kb. 96 000 ingázó él a Rajna felső vidékén (F – D – CH).
- A pénzügyi és gazdasági helyzet ellenére az ingázók száma jóformán változatlan maradt. Az oka ennek az, hogy Németországban (és Svájcban) a részleges munkanélküliség lehetőségét a létszámcsökkentések elkerülése végett kibővítették.
- A Rajna felső vidékén több, mint 400 vállalatnak van leányvállalata a Rajna felső vidékének legalább egy másik régiójában.
- A termékek és szolgáltatások beszállítói és beszerzői között számos, a határon átvéelő kapcsolat létezik.

Vita: „A kollektív tárgyalások határon átvéelő koordinálása – a jelenlegi helyzet és a perspektívák”

Az ingázók helyzete:

A Rajna felső vidékének egyes régióiban, a hármas nemzeti státusz ellenére, a munkapiac aránylag nyitott jellegű a másik régiókból eredő munkavállalókra nézve. Kb. 96 000 ingázóval az EURES-T Felső Rajna vidék, a határon átvéelő mobilitás terén, egész Európára nézve a második legnagyobb helyet foglalja el.

Középtávon ez a jelenség valószínűleg csökkenni fog. Ez főleg a nyelvismereti kompetenciák csökkenésének, a diplomák határokon túli elismerése tartós megtagadásának illetve a nem megfelelő bérezéseknek lesz betudható. Ehhez a csökkenéshez a demográfia alakulása is hozzájárul.

A munkaviszonyok:

A vállalatok egyre inkább a globálizálás jegyében járnak el:

- A társaságok a határokon túlmenően fuzionálnak.

- Külföldi vállalatokat vásárolnak fel.
- Tevékenységeiket külföldre helyezik át.
- Külföldi leányvállalatokat zárnak be.
- Európai részvénytársaságok jönnek létre.

A vállalatok és a munkavállalók illetve az utóbbiakat védő szervek (közülük a szakszervezetek és az üzemi tanácsok) között az erőviszony nem kiegyensúlyozott. A multinacionális csoportok megalakulásával a társaságok az adózás, a támogatások, a munkatörvény, stb. terén létező rendelkezések közül mindig a nekik legkedvezőbbet választják. A következmények: a bérezési és szociális dumping.

Gyakran előfordul, hogy a munkavállalók és képviselőik nem rendelkeznek megfelelő jogi alappal ahhoz, hogy egyenlő félként tárgyaljanak a munkáltatókkal.

Az európai üzemi tanácsok (EÜT)

- Nincs sok olyan társaság, amely megfelelne egy EÜT megalakításához szükséges feltételeknek.
- Sokszor a munkavállalók egy EÜT megalakításának lehetőségéről nincsenek tájékozódva.
- Néha attól tartanak, hogy egy EÜT megalakításával egyes vállalatok munkavállalóinak érdekeit nehezebben tudják majd megvédeni.

Konklúziók és követelések:

- Az európai szociális törvényeket össze kellene hangolni. A mostanáig alkalmazott stratégia, t.i. a szociális rendszerek koordinálása, arra készíti a társaságokat, hogy mindig a nekik legkedvezőbb rendszabályokat válasszák ki.
- Az európai munkatörvényt illetően ugyanez a helyzet. Alkalmazni kellene legalább az Egyenlő munkáért egyenlő bért elvet. A szociális fejlődés Európában, ez legyen a cél. Konfliktus esetén a szociális védelmi jog és a munkavállalók jogai felül kell, hogy bírálják a szolgáltatási szabadságot és a piacot.
- A bérskálamegállapodások politikáját a válság legyőzésére lehetne felhasználni. Amennyiben magasabb béreket követelünk és azokat sikerül elérnünk, azzal a vásárlóerőt és a fogyasztást erősítjük meg.
- A munkavállalók képviselői jobban kell, hogy ismerjék a többi országban fennálló munkaviszonyokat, illetve az EÜT-k jogait és kötelességeit. Az Európai szakszervezeti intézet, a CES és az európai szakági szakszervezetek javaslatait szélesebb körben kellene ismertetni.
- A szakszervezeteknek egy határokon átvívelő és európai vitára alapozott kultúrára van szükségük. A munkavállalók helyzetének javulása érdekében először is a határokon átvívelő szinten információkat kell begyűjtenünk és egymással közölnünk, majd egy közös stratégiát kell kidolgoznunk.
- A CSI segíthet az ágazati szakszervezeteknek például azzal, hogy elősegíti a határokon átvívelő kapcsolatokat vagy határokon átvívelő találkozásokat szervez.
- Ezt a munkát csak akkor lehet megvalósítani, ha megfelelő számú szakosított személy (a szomszédos országok nyelvének ismerete, például EURES tanácsadók) és pénzügyi források állnak rendelkezésre.

Az Interregionális Szakszervezeti Tanácsok (IRTUC-k) hozzájárulása az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) munkaprogramjának végrehajtásához és a kollektív megállapodások koordinációjával kapcsolatos prioritásokhoz

- A Fantoni Csoport esete

Északkelet-Friuli-Venezia Giulia/Szlovénia IRTUC: CGIL CISL UIL ZSSS KS90

A Friuli-Venezia Giulia/Szlovénia Interregionális Szakszervezeti Tanács (FVJ/Slo IRTUC) megbeszélést szervezett a Fantoni telephelyén Osoppóban „Az Interregionális Szakszervezeti Tanácsok (IRTUC-k) hozzájárulása az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) munkaprogramjának végrehajtásához és a kollektív megállapodások koordinációjával kapcsolatos prioritásokhoz” című projekttel kapcsolatban. Az Európai Bizottság által finanszírozott projekt célja határokon átnyúló tárgyalásokra illetve megállapodásokra vonatkozó példák felkutatása vállalatoknál illetve ágazatokban, különösen a keretszerződések határokon átnyúló tárgyalásának konkrét gyakorlatát vizsgálva.

Az FVJ/Slo IRTUC így példaként a Friuli-Venezia Giulia régió egyik legfontosabb gazdasági tényezőjét képviselő és a szlovéniai Lesonitot is birtokló Fantoni Csoport esetét választotta.

A Fantoni Csoport Olaszországban mintegy 850 főt foglalkoztat. A Csoport fő létesítménye Udine megyében található, pontosabban az Osoppo ipari területen. Ezen a helyszínen 640 fő dolgozik a következő bontásban: kb. 100 az irodabútor-gyártásban, további 400 a lemezeket gyártó részlegnél (65% MDF a többi pedig forgácslap), 13 fő pedig adminisztratív személyzet. Ettől a telephelytől nem messze található a Fantoni Csoport két további létesítménye: a La-con, amely szintén lapokat gyárt, és mintegy 15 főt foglalkoztat, valamint a Patt, ahol kb. 30 fő dolgozik. Végül meg kell említeni a Novolengót is Avellinóban. A Csoportnak ezeken kívül vannak létesítményei Szlovéniában, ahol a Lesonit csaknem 200 főt foglalkoztat, és Szerbiában (Spik Ivrica) is.

A Fantoni Csoport által 2000-ben megszerzett szlovéniai Lesonit az elsők között volt Európában, ahol nedves eljárással gyártottak farostlemezt 1944-ben, amikor a Falersa család letelepedett Ilirska Bistricában. Miután a Fantoni felvásárolta a céget, a vállalatot alaposan korszerűsítették mind a termelőeszközöket mind pedig a szervezetet illetően. Ez a 2007-ben befejeződött folyamat összességében 65 millió eurónyi beruházást igényelt. A cég jelenlegi telephelye mintegy 220 000 m²-t foglal el, amelyből 65 000 m² van beépítve. Stratégiai helyzetéből adódóan a vállalat fontos termelési csomópontot képvisel a régióban, amelynek gazdasági és kereskedelmi súlya egyre növekszik. A technológiailag élenjáró Lesonitot gyártásának termékválasztéka és minősége

különbözteti meg, amely nem korlátozódik az MDF-lapokra. A Szlovéniában élenjáró cég gyártását fafurnér és luxuskivitelű lapok egészítik ki, konkrétan: különleges, alacsony formaldehid-tartalmú HDF-lapok. Ezek 2,5 mm-től 8 mm-ig terjedő vastagságban kaphatók, és fenolgyanta felhasználásával készülnek, ami különösen nagy ellenálló képességet és sokoldalú felhasználhatóságot biztosít mind az alkalmazásban, mind a teljesítmény terén.

2012-ben a gyártás és az árbevétel is szerény mértékű volt. Olaszországban a Csoport kb. 270 millió eurós forgalmat ért el, és a pénzügyi évet meglehetősen jó eredménnyel zárta.

Az FVG/Slo IRTUC által kezdeményezésére szervezett megbeszélésre 2013. április 16-án került sor. Az FVG/Slo IRTUC, az ETUC, a Fantoni Csoport Üzemi Tanácsa, a Friuli-Venezia Giulia régióból és Szlovéniából érkező szakszervezetek valamint a cég vezetősége vett részt.

Az FVG/Slo IRTUC képviselőiben az elnök, Roberto Treu volt jelen. Az eseményt ő koordinálta, ismertette a projekt céljait és az IRTUC szerepét a munkavállalók és a határokon átnyúló régiókban folyó üzleti tevékenység érdekeinek védelmében. Az FVG/Slo IRTUC létrehozása óta küzd a határmenti ingázó munkavállalók státuszának elismertetéséért és a be nem jelentett munkavégzés szabályozásáért, amely régóta jellemzi az olasz-szlovén határ régiót. Ehhez az elkötelezettséghez híven az IRTUC-nak számos kezdeményezése volt és van (amelyeket aktívan támogatnak a szociális partnerek, intézmények és gazdasági érdekeltek), amelyek célja a gazdaság fejlesztése a Szlovénia és a Friuli-Venezia Giulia régió közötti határmenti területen minden szempontból: kikötői együttműködés a fuvarozás és közlekedés előmozdítására kezdve a turizmustól a szolgáltatásokon át az ipari tevékenységekig, stb. Ez az összefüggés méginkább felszínre hozza a mind a munkavállalók, mind a munkaerőpiac szempontjából homogénebb és összehangoltabb szociális biztonsági rendszer és a szerződésen alapuló munkafeltételek megteremtésének szükségességét.

A megbeszélésre meghívták Claude Denagtergal gazdasági és társadalmi kohéziós szakértőt az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) képviselőiben. Ő alaposan felvázolta az ETUC-nak a kollektív alkutárgyalásokra és a kollektív megállapodásokra vonatkozó politikáját. A kollektív alkutárgyalások a munkavállalói jogok védelmének alapvető eszközei, különösen ilyen válságos időkben, amelyek terheit gyakran elsősorban a munkavállalók viselik, és ők fizetik meg az árát. Az ETUC keményen ellenzi az Európai Unió megszorító politikáját, amely az utóbbi években csak rontott a recesszió. Ahhoz, hogy ebből a zsákutcából kikerüljünk, be kell vezetnünk egy befektetési politikát, egy olyan politikát, amelyet a főbb európai országok — különösen az EU — támogatnak, elsősorban az *eurókötvényeken* keresztül.

A vállalatot a maga részéről az ügyvezető igazgató és a Fantoni igazgatótanácsa képviselte. Ez utóbbi, hangsúlyozva a találkozó jelentőségét (valójában ez volt az első alkalom, hogy a Csoport két fő létesítményének olasz és szlovén képviselői találkoztak), ismertette a Csoport átfogó helyzetét,

kiemelve a vezetőség és a különböző egységek szakszervezeti képviselői közötti párbeszéd minőségét. E tekintetben a találkozó fontos lépést képviselt a munkaügyi kapcsolatokban, és egy újabb lépést a társadalmi párbeszéd új kilátásainak megnyitása felé.

Az olasz szakszervezeteket Friuli-Venezia Giulia régió három fő faipari szakszervezetének — Fillea CGIL, Filca CISL és Feneal UIL — regionális titkárai képviselték. Elmagyarázták az olasz fa- és bútoripari ágazat nemzeti kollektív megállapodásának általános struktúráját, és tételesen azokat az alapvető elemeket, amelyekről a Csoportnál Osoppóban kollektív alkutárgyalásokat folytatnak, tekintettel a szabályozási és jogi szempontokra, de a fizetési összetevőre is, a vállalat teljesítménycéljaival összefüggésben.

Az FVG/Slo IRTUC elnöke megismételte, hogy 2009-ben az interregionális szervezet kétnyelvű adatbázist hozott létre, amely tartalmazza a különböző szektorok főbb kollektív megállapodásait, ideértve természetesen azokat a létesítményeket is, amelyek a találkozó tárgyát képezik. A faiparra vonatkozó adatokat egyébként frissíteni kell.

A szlovén küldöttségben a ZSSS — a fő szlovén szakszervezet — és a SINLES — az ágazat fő szakszervezete — képviselői is szerepeltek, képviselőjük Mitja Bukavec titkár volt. Bojan Kramer a ZSSS regionális titkára a Primorska és Notranjska régiókban (az utóbbi az, ahol a Lesonit ilirski bistrice üzem található), ismertette a Szlovéniában, a faiparban érvényben lévő nemzeti kollektív megállapodás fő vonalait.

A Fantoni Üzemi Tanácsának képviselői ismertették a létesítményben fennálló munkakörülményeket, amelyeket igen pozitívnak ítélték az utóbbi hónapok tendenciái ellenére, amikor a vállalat foglalkoztatás-támogatási intézkedéseket alkalmazott az igények csökkenése miatt. A vezetőkkel folyó szociális párbeszédet is pozitívan ítélték meg. A normális, dialektikus kapcsolat nyilván folytatódik, de a megbeszélések általánosságban az együttműködés és kölcsönös megértés jegyében zajlanak.

A vezetőséggel való kapcsolat pozitív megítélését a Lesonit Üzemi Tanácsának képviselője is osztja, és kiemelte a Fantoni által a vállalat felvásárlásakor végrehajtott beruházásokat. A Lesonitnál végzett jelentős beruházások a válságos helyzetben különösen azért hangsúlyozta, mert a vállalatnál attól tartottak, hogy spekulációs céllal vásárolják fel őket, miközben a Fantoni Csoport végül komoly és kompetens befektetőnek bizonyult.

Az osoppói Fantoni és az ilirski bistrice Lesonit üzemi tanácsai közötti első találkozó végén számos kölcsönös kötelezettség-vállalásra került sor a vállalat tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogainak kezelésére. Mostanáig ezeket a két ország munkavállalói képviselői vonatkozásában külön kezelték. A két létesítmény munkavállalói képviselői jelentős információ- és tudáscserét hajtottak végre a helyzetüket és a rájuk vonatkozó szabályozási kereteket illetően. A cél az, hogy

közös szinten végezzenek elemzéseket és tegyenek javaslatokat a munkakörülményekre és a Csoport beruházási politikájára vonatkozóan valamint a munkaszervezés változásait illetően.

Ebben az összefüggésben elhatározták, hogy a vállalatnál szemináriumot tartanak egy Európai Üzemi Tanács felállítására érdekében, mivel gyakorlatilag az európai irányelvek minden feltételét teljesítik.

Ez az új munkavállalói képviselői testület a két országban közvetlenül és homogénebb módon tud fellépni a Csoport vezetősége felé, különösen a beruházási politikát illetően. Az utóbbit inkább fejlesztési tényezőként fogják fel, mint a Csoport létesítményei közötti, áthelyezések vagy a verseny tényezőjeként, a bérdőmpingen és a munkavállalói jogok erózióján alapulva. Ennek érdekében úgy határoztak, hogy összehangoltabb szerződéses politikát alakítanak ki a két „valóság” szakszervezetei között. Végül valódi, közös lendületet kívánnak létrehozni a munka és a kötelezettség-vállalás érdekében, amely alapvetően a munkavállalók mobilitására koncentrál a két létesítmény között. Ez a mobilitás eddig a szakszervezetek bevonása nélkül zajlott.

A mindkét fél által nagyra értékelt megbeszélés végén a felek hangsúlyozták az ETUC és az IRTUC kezdeményezésének fontosságát a határokon átnyúló integráció és gazdasági fejlődés folyamatainak előmozdításában, ahogy ez ebben az esetben is történt, és a dőmpingjelenségek ellen, amelyek során a különböző munkavállalói érdekvédelmi rendszereket egymás ellen játsszák ki.

Ennek megfelelően életbevágó fontosságú, hogy összehangoltabb szerződéses politikákat vezessenek be, amelyek jobb munka- és életkörülményeket biztosítanak a munkavállalók számára az Európai Unióban.

Jegyzőkönyv

CSI – egynapos szeminárium

„A CSI hozzájárulása az ETUC prioritásai és a munkaprogramja megvalósításához a kollektív szerződések koordinálásában és megtárgyalásában”

Idő: **2013. március 19., kedd, 9.00 – 15.00**
Hely: Bad Radkersburg, „Zehnerhaus” Kongresszusi Központ
Résztevők: lásd a jelenléti íven

Heinrich Kern elnök üdvözlí a résztvevőket, különösen a szlovén kollégákat valamint Albert Stranzlt, a Porr AG Európai Üzemi Bizottságának tagját.

Felidézi a kis CSI-k problémáit, ahol többek között nincsenek meg a szükséges pénzügyi eszközök a projektek megvalósítására. A koordinációs bizottság legutóbbi, brüsszeli ülésén már megemlíttette ezt, és a bizottság megbízta a hét CSI-t, hogy szervezzenek a maihoz hasonló szemináriumokat, amelyek költségét Brüsszel viseli.

Albert Stranzl ma el fogja magyarázni a határ menti tárgyalások során felmerülő problémákat.

Albert Stranzl a Porr AG Európai Üzemi Bizottságának tagja, megköszöni az ülésnek a meghívást, és röviden bemutatkozik (az építési ágazatból érkezett) és elmondja, hogy megpróbál betekintést nyújtani az európai üzemi bizottságok (EÜB-k) munkájába: a kollektív szerződésekkel történő szabályozásba, az európai üzemi bizottságokat támogató intézkedésekbe, az „Arbeitsverfassungsgesetz”-be [osztrák szövetségi törvénybe, amely a munkaügyi kapcsolatokat és a vállalatok szociális szervezetét szabályozza]. Ez a törvény szabályozza a képviselőket áthelyezések esetén, és itt kezdődik az üzemi bizottság tevékenysége, amikor a munkavállalókat más országba helyezik át. Ezt az európai törvényt a vállalatok szervezetéről elvileg kizárólag a telephelyekre vonatkozóan hozták, és, például, nem az építési cégekre. Ausztriában van egy másik különlegesség is, nevezetesen az, hogy a fizikai és nem fizikai munkavállalók üzemi bizottságai elkülönülnek egymástól. Ez a sajátosság a vállalatok szervezetére vonatkozó európai törvényben egyáltalán nem létezik.

Az európai üzemi bizottság valójában nem hatékony eszköz. Csak a konzultációhoz való jogot biztosítja. Ezen mindaddig azért nem változtattak, mert a közös vezetés hagyományai és a vállalatok szakszervezetei is rendkívül eltérőek, de azért sem, mert az angolszász országokban hiányzik a folytonosság. Sok országban az üzemi bizottság felállítása előtt először szakszervezetet kell létrehozni a vállalatnál. Vállalati szakszervezet nélkül semmilyen kollektív szerződést nem lehet megkötöni.

Mostanáig mi egy kis európai üzemi bizottság maradtunk. Bizonyos nemzeti szakszervezetekben igen nagy a szkepticizmus, konkrétan azért, mert ragaszkodnak saját befolyásukhoz.

Albert Stranzl, az EÜB tagja részt vett egy vizsgálatban, amelyet a Bécsi Munkavállalói Kamara (AK Wien) hajtott végre a pénzügyi válságról és annak hatásairól a jóléti államokra és a munkaügyi kapcsolatokra Európában. Egyébként ezeket az anyagokat a résztvevők rendelkezésére is bocsátja. Ezen európai vizsgálatok lényeges következtetései többek között: a kollektív szerződések rendszerének kiüresedése, a munkavállalók — férfiak és nők — jogainak korlátozása, a fizetések felülvizsgálata, a munkaidőre vonatkozó szabályok módosítása. Hozzászólásában Albert Stranzl e pontok közül különös hangsúllyal kiemelt néhányat. Európa számos országában a neoliberalizmusnak sikerült marginalizálnia a szakszervezeteket.

Türkl Joze, ZSSS [Szlovénia Szabad Szakszervezeteinek Szövetsége], azon gondolkodik, hogy mi történt itt bizonyos országokban európai szinten, hogy az emberek hozzáállása egyik napról a másikra megváltozik.

Már tíz éve konfliktusban vagyunk a GRAMMER AG-vel, amely személyautók belső felszereléseinek és rendszereinek fejlesztésével és gyártásával foglalkozik. A vállalat vezetése, amelynek Európában, Amerikában és Ázsiában voltak központjai, kijelentette, hogy náluk nincs szükség szakszervezetekre, mert van üzemi bizottság. Márpedig mi Szlovéniában hangsúlyt fektetünk az alapokra. Egy üzemi bizottság egymagában nem képes cselekedni. E tekintetben nagy különbségek vannak az országok között. Egyszer lehetőségünk volt meglátogatni a Strabag üzemi bizottságának tagjait. Ott az üzemi bizottságnak saját irodája van, és nagy hatáskörrel rendelkezik. Szlovéniában nem ez a helyzet.

Albert Stranzl, EÜB tag:

Ausztriában a szakszervezetben más európai országokhoz képest fordított rendszer van. Itt a szakszervezet függetlenített funkcionáriusokból áll. Véleménye szerint Ausztriában az a probléma, hogy az üzemi bizottságok tagjai nem olyan karizmatikusak, mint régen, egyre kevésbé jól képzettek, és nem akarnak rendelkezésre állni, mert nap mint nap „csapásokat” kapnak a szakszervezetektől, a munkavállalóktól, a vállalatától vagy a politikától. Márpedig az elfogadhatatlan, hogy a munkavállalókat egymással szemben játsszák ki. Azt is állítja, meg van győződve, hogy a munkáltatói oldalon létezik egy platform, amely lajstromozza azokat a munkavállalókat, akik a szakszervezetekhez fordulnak, ilyen vagy olyan módon. Ezt a jelenséget is közelről meg kellene vizsgálni.

Tájékoztatja a résztvevőket az európai üzemi bizottság és a Porr AG között létrejött megállapodásról, amely szabályozza a határ menti ingázás bizonyos kényes kérdéseit, mint pl. a tájékoztatások adása és a konzultáció, az együttműködés az EÜB-n belül, az EÜB tagjainak védelme, stb.. A csoporton belül ez a megállapodás 396 korlátozott felelősségű társaságra vonatkozik, és 23 különböző kollektív szerződésre vonatkozik. Még azt is rögzítették, hogy európai üzemi bizottságnak joga van bíróság előtt eljárni.

Egy ilyen megállapodásnak a vállalat vezetősége számára is vannak előnyei, nevezetesen az, hogy az adott országban csökkennek a hatóságokkal kapcsolatos problémák. A felek egy európai szintű adatvédelmi megállapodást is aláírtak, valamint a Porr csoporton belüli külföldi kiküldetésekre vonatkozó irányelveket is. Ezenkívül létrehoztak egy szociális alapot a munkatársak számára. Az alap automatikusan és rendszeresen történő feltöltéséről a csoport vezetősége gondoskodik.

Rendkívül fontos, hogy az üzemi bizottságok nemzetközi szinten találkozzanak, eszmecserét folytassanak és a továbbiakban jobban léphessenek fel. Amikor problémák jelentkeznek, néhány dolgot meg kell fogalmazni a következő megállapodásban, hogy a probléma ne ismétlődhessen meg. Sajnos túlságosan kevés európai üzemi bizottság létezik, amelyek ezeken a területeken fellépnének.

Heinrich Kern elnök megköszöni a hozzászólóknak az érdekes magyarázatokat és a témában rendelkezésre bocsátott anyagokat.

Ebédszünet

Andreas Rabl, a Boxmark üzemi bizottságának elnöke:

Andreas Rabl kolléga röviden bemutatkozik: 2001 óta dolgozik a vállalatnál, és 2010 óta teljes munkaidőben elnöke az üzemi bizottságnak. A vállalat prémium kategóriájú bőrt állít elő bútorokhoz, külső és belső felhasználásra. Két telephelyük van Ausztriában, valamint egy-egy Szlovéniában és Horvátországban. A feldbach-i üzemben 635 munkavállaló dolgozik, ezek közül 210 nem fizikai. A fizikai munkások is ugyanebben az üzemben dolgoznak, a zárüzemben, mint villanyszerelők, elektromos targoncakezelők, illetve a járműpark kezelésében. A jennersdorfi telephelyen összesen 320-an dolgoznak (300 fizikai és 20 nem fizikai). Szlovéniában kb. 400 munkavállaló van, Horvátországban pedig több mint 2000. A kollektív szerződésekben szereplő fizetések igen eltérőek. Így például a fizikai dolgozók fizetései prémiumok nélkül Horvátországban átlagosan 300 és 350 euró között vannak, Szlovéniában pedig 500 és 700 euró között.

Sajnos Szlovéniában és Horvátországban nincsenek üzemi bizottságok, ezért Andreas Rabl kollégának sincs több információja ezekről a vállalatokról.

Reinhard Puffer kolléga, ÖGB [Osztrák Szakszervezetek Szövetsége], Stájerország (délkelet), jelzi, hogy már részt vett egy találkozáson és tapasztalatcserén a szlovén és stájerországi kollégák között, ahol a szlovének élénk érdeklődést mutattak az Ausztriában bevezetett rendszer iránt.

Türkl Joze:

Mivel Szlovéniában a textilipari szakszervezetnek is tiszteletbeli elnöke, elmondja, hogy már több alkalommal megpróbált összehívni egy ülést az osztrák, szlovén és horvát függetlenített szakszervezetekkel, akik ezért a területért felelősek. Rendkívül fontos lenne itt egy tapasztalatcsere. A Boxmarknál Szlovéniában a szakszervezeti szervezettség nagyon alacsony. Van egy konkurens szakszervezet. A textilszakszervezet az állam szakszervezete, de van egy függetlennek mondott szakszervezet is a Podravje régióban. Plochl úrnak ez a szakszervezete különösen nagy taglétszámmal rendelkezik. Szlovéniában a szakszervezeti tagok számának csökkenésével kell szembenézni. Nehéz új tagokat szerezni. Ismerjük a Boxmark cégnél dolgozó horvát kollégákat és a textilszakszervezet tagjait.

Szlovéniában még nem próbáltunk üzemi bizottságot felállítani a Boxmarknál, mert jelenleg a vállalati megállapodásra koncentrálunk, és ott próbáljuk erősíteni a pozíciót. De szeretnénk tényleg fejleszteni a kapcsolatokat.

Rsako Lojze, ZSSS [Szlovéniai Szabad Szakszervezetek Szövetsége] a textilipari szakszervezet egy másik problémáját említi Szlovéniában. Amikor a textilipari vállalatok (pl. a német Prevent) a termelést egy másik országba telepítik, ígérenk valamit pl. a szabóknak, utána megszüntetik a szakszervezeti képviselőket, egy hónappal később pedig az utcán találják magukat.

Más vállalatoknál újra azzal a problémával kell szembenézni, hogy a munkavállalókat a munkáltatók egyenként hívják be a vezetők, és minden kétséget kizárva megértetik velük, hogyan kell viselkedniük, ha meg akarják tartani az állásukat. Az emberek még attól is félnek, hogy egy szakszervezetre bízzák magukat. Féltik a munkahelyüket vagy a biztos helyüket. Szlovéniában az európai üzemi bizottság nem úgy működik, ahogy kellene. Sohasem ülésezik másik országban, nincs semmilyen elnöke. Szlovéniában tíz európai üzemi bizottság van, minden tevékenységi ágazatnak egy. Nem látunk jelentős előnyt a tagjaink számára. Az ország kormánya nem fordít rá nagy figyelmet, amíg Brüsszel nem gyakorol rájuk nyomást ebbe az irányba.

Türkl Joze hozzászól:

Két évvel ezelőtt a Mura textilipari céget átvette a Wolfurt. A jogszabályoknak megfelelően a munkásokat próbaidőre vették át. Megpróbáltuk átadni a munkásokat, akik már azelőtt szakszervezeti tagok voltak. A vállalat vezetése a dolgozók tudomására hozta, hogy ha megtudják, hogy szakszervezeti tagok, akkor a próbaidős szerződésüket nem fogják meghosszabbítani. Megpróbáltuk, és mindig megpróbáljuk bátorítani a munkásokat, hogy mondják meg a munkáltatónak, hogy szakszervezeti tagok, de a döntő lépést még meg kell tennünk.

Puffer Reinhard, az ÖGB [Oszták Szakszervezeti Szövetség] **regionális titkára** azt javasolja, hogy segítsünk a szlovén kollégáknak a Wolfurt esetében. A vállalatnak volt egy leányvállalata Feldbachban, és neki jó kapcsolata volt a vezetővel és az igazgatóval.

Egyébként beszámol egy problémáról az építési ágazatban a határ menti zónában, Stájerország délkeleti részében. A szlovén építőcégek ott is kínálják szolgáltatásaikat, de nem lehet ellenőrizni, hogy a szlovén dolgozók tényleg megkapják-e a bejelentett rendszeres fizetést.

Albert Stranzl, EÜB tag jelzi, hogy folyamatban van az építőipari dolgozókra vonatkozó törvény módosításának kidolgozása. A jövőben az építőipari munkások fizetett szabadságát fizető pénztárnak (BUAK) joga lesz ellenőrizni a fizetéseket is.

Türkl Joze:

Szlovéniában ugyanez a probléma jelentkezik Magyarországgal kapcsolatban. Ott dömpingfizetések vannak. Ez lehetetlenné teszi a bérek színvonalának fenntartását.

Ewald Großschedl, az ÖGB [Oszták Szakszervezeti Szövetség] **regionális titkára** olyan esetekről számol be, amikor a szlovén munkavállalókat papíron korrektül díjazták, de a fizetésük egy részét vissza kell fizetniük a Szlovéniában lévő igazgatóságnak. Nemzetközi szinten a társadalombiztosítások nem kapcsolódnak eléggé egymáshoz ahhoz, hogy ezt ellenőrizni lehessen. A helyzet az áruszállító ágazatban is hasonló.

További súlyos probléma a BUAK fizetett szabadságok pénztárával: a jogait neki magának kell érvényesítenie bizonyos határidőn belül. A behajtási eljárások viszont gyakran olyan sokáig tartanak, hogy bizonyos határidők betartása lehetetlenné válik.

Andreas Rabl kolléga felhívja a figyelmet a három országban — Szlovéniában, Magyarországon és Ausztriában — fennálló fizetésbeli különbségek között. Az év végi jutalom és a nyaralási bónusz fizetése nem mindenütt kötelező.

Ami a szociális dömping elleni törvényt illeti **Barthold Dallos kolléga a Burgenland-Magyarország CSI-től** elmondja, hogy számos érintett munkavállaló nem tudja, hogy szerzett-e jogot vagy sem. Az állam elvesz tőlük valamit, anélkül hogy a tudomásukra hozná.

Albert Stranzl, EÜB tag:

Folyamatban van egy törvény kidolgozása, amely szerint a dolgozókat tájékoztatni kell arról, hogy alkalmaznak-e dömpinget a fizetésüket illetően vagy sem. A gazdasági szereplők mindenestre vehemensen tiltakoznak ez ellen.

Türkl Joze:

A Gazdasági Kamara Szlovéniában is tiltakozni fog egy ilyen törvény ellen, amely tájékoztatást ad a dömpingbérek alkalmazásáról, mert a vállalatok így veszítenek versenyképességükből.

Befejezésképpen azt javasolja, hogy a jövőben is folytassuk ezt a fontos tapasztalatcserét, hogy kölcsönösen jelezni tudjuk a munkavállalók számára, hogy egy meghatározott helyzetben kihez forduljanak.

A szeminárium annak a problémának a megvitatásával zárul, hogy a szakszervezetek a vállalat vezetésének engedélye nélkül nem tudnak bejutni a vállalatokhoz, a terepen sem. Szlovéniában és Ausztriában is ugyanez a helyzet. Nem lehet hivatalosan hozzáférni a dolgozókhoz. Ha a látogatást be kell jelenteni, sok mindent eltüntethetnek.

Heinrich Kern elnök jelzi, hogy az „üzemi bizottság” kifejezésnek Ausztriában más jelentése van, mint Szlovéniában. Ahhoz, hogy nemzetközi szinten előreléphessünk, minden problémát fel kell tárnunk, teljes nyíltsággal, majd meg kell vitatnunk azokat, hogy meghatározhassuk, mit tehetünk közösen a dolgozóinkért.

Mint a Stájerország-Podravje-Pomurje-i CSI elnöke reméli, hogy sikerül a dolgokat közösen előbbre vinni. Megköszöni Albert Stranzl kollégának az érdekes magyarázatokat az európai szintű fejleményekről, és befejezésképpen felhívja a figyelmet a következő határ menti megmozdulásra nevezetesen a 2013. április 27-i szombati, az emlékhelyre irányuló túrára.

Albert Stranzl, EÜB tag megköszöni a résztvevőknek a figyelmet, és reméli, hogy sikerült összefoglalni mindazt, ami jelenleg Európában zajlik.

Heinrich Kern elnök bezárja az ülést és mindenkinek megköszöni a részvételt.



**“Az ITUC, Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség, hozzájárulása az
ETUC, Európai Szakszervezeti Szövetség, prioritásainak és a kollektív bértárgyalások
koordinálását elősegítő munkaprogramjának megvalósításához”**

Tervezet

A 2013. március 25-én Kőszegen (Magyarország) tartott szeminárium konklúziói

A Burgenland - Nyugat-Magyarország Régióközi Szakszervezeti Tanácsot (RSZT) sorrendszerint 39-ikként jegyezték be 1999-ben a Régióközi Szakszervezeti Tanácsok sorába. Ez az ETUC egyik testülete a szakszervezeti együttműködés támogatására, amelyben az osztrák regionális képviselők (ÖGB) és a Magyar szakszervezetek (MSZOSZ, SZEK, ÉSZT, Liga, Autonómok, Munkástanácsok) vesznek részt.

Határokon átnyúló munkapiac

A Burgenland – Nyugat-Magyarország Régióközi Szakszervezeti Tanácsnak tagjai osztrák oldalon a Burgenlandi Tartomány, magyar részről pedig három megye : Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala.

Demográfiai összehasonlítás

	Burgenland / Ausztria	Nyugat-Magyarország
Terület nagysága (km ² -ben)	3,966	11,329
Népesség	286,000	1,000,000
Dolgozók	91,000	460,000

Gazdasági összehasonlítás

	Burgenland / Ausztria	Nyugat-Magyarország
Átlag bruttó fizetés (€-ban)	2,050	700
GDP /hazai bruttó termék (millió €-ban)	6,609	8,058
1 főre eső GDP	23,200	8,100
Munkanélküliség ráta	Ausztria: 4.8%	Magyarország: 11.8%

A Burgenland – Nyugat-Magyarország határmenti régiót jelentős gazdasági és szociális különbségek jellemzik, még évekkel is azután, hogy Magyarország csatlakozott az Európai Unióhoz. Burgenlandban jelenleg 91,000 dolgozó van; Nyugat-Magyarországon 460,000.

E régiók munkanélküliségi mutatói valamelyest kiegyensúlyozottabbak, mint a két országra jellemző átlagos mutatók, azonban nagyon nagy az eltérés a régióban a határ két oldalán mutatkozó munkanélküliséget illetően: Burgenlandban jelenleg 10 000 a munkanélküliek száma, míg Nyugat-Magyarországon kb. 42,000.

A bérkülönbség aránya 1:3 és 1:5 között van. A munkanélküliség mindkét országban nőtt a gazdasági válság hatására, azonban leginkább Nyugat-Magyarországon súlyosbodott az emberek helyzete.



A kommunista rendszer vége óta folyamatosan növekszik a határmenti Magyar dolgozók száma. Főbb időrendi dátumok fémjelzik a számok alakulását: 1989-ben megnyílnak a határok, 2004-ben Magyarország csatlakozik az Európai Unióhoz és 2011-ben teljesen felszabadítják a munkapiaci korlátokat (lejár az átmeneti szabályozók érvényességi ideje Ausztriában). Jelenleg mintegy 55,000 magyar dolgozik Ausztriában; közülük 15,000-en ingáznak nap mint nap Nyugat-Magyarország és Burgenland között.

Az óriási bérkülönbségekre való tekintettel ez egy egyirányú ingázás : csak néhány száz osztrák munkavállaló dolgozik Magyarországon, akik többnyire osztrák és nemzetközi vállalatok leányvállalatainál vezetői posztot töltenek be.

Magyarország csatlakozásával és a gazdasági válsággal párhuzamosan nőtt a magyar munkavállalói kedv Burgenlandban, a rövid távolságnak köszönhetően. De ennek vannak hátulütői is: az ingázók többnyire túlkvalifikáltak az adott munkára, viszont bérük 40 %-kal is alacsonyabb a burgendlandi munkaerőéhez viszonyítva.

Ennek hatására : Burgenlandban bérdőmping alakul ki - Nyugat-Magyarországon pedig nincs kellő számú képzett munkaerő

Burgenlandot, mint határmenti régiót, rendkívüli mértékben érintette a fokozatos munkapiaci rendelkezések leépítése. Ennek eredményeként a bérdőmping és az átlag versengés növekvő nyomást gyakorol a munkaerőpiacra. A nyugat-magyarországi munkapiacnak a képzett munkaerő "lefölözésével" is szembe kell állnia, hiszen ez jelentősen hátráltatja a magyar gazdaság fejlődését.

A két ország szakszervezetei szemében világossá vált, hogy a határmenti régió helyzetének megoldására szakszervezeti politikai lépésekre, egyeztetésekre van szükség a célzott, hatékony munkapiaci fejlődés elérésére Burgenlandban és Nyugat-Magyarországon. A RSZT és szakszervezetek közötti ill. szakszervezetekkel megvalósított együttműködéssel lényeges lépést kell tenni a munkapiac teljes liberalizálásának pozitív irányába.

Béregyeztetések a vasútaknál

Ausztriában az ÖBB-nél (Österreichische Bundesbahnen) [Osztrák szövetségi vasutak]

A vasúti vállalatok kollektív szerződésai:

Ausztriában több alaprendelkezés létezik a vasúti dolgozók munkaszerződéseire vonatkozóan:

1. Az ÖBB munkaszerződési általános feltételei : ezeket az ÖBB munkavállalóinak azon táborára alkalmazzák, akiknek a munkaviszonya 2004. előtt jött létre.
2. Az osztrák magánvasutak szolgálati és bérrendszerre vonatkozó szabályzata : ez a szabályzat érvényes a 2011-et megelőzően aláírt magánvasúti társaságok dolgozóinak munkaszerződésére és az ÖBB 2004-2011 között felvett munkavállalóira.
3. Az osztrák vasutak dolgozóinak kollektív szerződése : 2011-től minden vasúti vállalkozásra vonatkozik.

Ebből nyilvánvalóvá válik, hogy különböző jogi rendelkezések érvényesek a különböző vasúti vállalatoknál kötött munkaszerződésekre. Ez egyben azt is jelenti, hogy egy ugyanazon vállalkozáson belül nem egységes rendelkezés alá esnek a munkaszerződések.

Így például az ÖBB esetében vannak olyan munkavállalók, akik a régebbi, 2004-es kollektív szerződés alá esnek. Aztán van egy másik munkavállalói csoport, akik 2004-2011 között kerültek a vállalatokhoz. Természetesen ezek a kollektív szerződések csak részben térnek egymástól, még hozzá elsősorban a bérezést illetően.



Tárgyaló felek:

Az eltérő munkajogi háttérből adódóan természetesen a tárgyaló felek is különböznek: az ÖBB munkavállalóira vonatkozó Általános Szerződéses Feltételeket az ÖBB igazgatósága és a konszern üzemi tanácsa együtt alakítja ki, a másik kettőt a WKÖ (Osztrák Kereskedelmi Kamara) és a szakszervezetek (ÖGB/vida).

Mennyiben különböznek a fenti kollektív szerződések?

Elsősorban a bértarifát illetően: az egyes bértarifák hozzárendelése egészen másképpen történik. A régi rendszerben – az ÖBB Általános Szerződéses Feltételeinek keretében – a bértarifarendszernek közszolgálati jellege volt, ami annyit jelent, hogy a fiatalok relative kevesebbet keresnek, a bér az életkor növekedésével fokozatosan nő. Néhányan pályafutásuk végén majdnem dupláját keresik meg annak, mint amit pályafutásuk kezdetén. Amíg ezt a bért el nem érik, 12-14 bérfokozaton mennek keresztül.

Ezzel ellentétben az új kollektív szerződésben csak több mint öt fokozat van a kezdeti és a pályafutás végén elérhető javadalmazás között, azaz az ifjúkori és az idősebb életkor közötti differencia csupán 30-35 %. Ez azzal függ össze, hogy a bérek és fizetések a kezdetekben magasabbak, azaz magasabb a kezdetkor és – amennyiben az állás nem változik – 15 éven belül eléri a maximális összeget.

Minden ilyen kollektív szerződés tárgyalásának keretében az ÖGB/Vida szakszervezetek mintegy 34.000 munkavállalót képviselnek.

A 2012-es tárgyalások eredményei

A 2012-es bértárgyalások eredményei a következők: 2,4 % + 25 € reálbérnövekedés. Ez 2.500 € átlagos havi bért jelent. Az alsóbb szegmensekben ez 3,4 – 3,5 % bérnövekményt, a csúcspozíciókban szűk 3 % bérnövekményt jelent.

Második lépésként szeretnénk – ezévből – a munkaidőt 40-ről 38,5 órára csökkenteni. Cégünknek lehetősége van arra, hogy a szabvány munkaidőcsökkentés létrejöjjön. Azon munkahelyeket, amelyek az 1,5 órás munkaidőcsökkenés révén keletkeznek, fiatalokkal tudjuk betölteni. Reméljük, hogy konjunktúrális fellendülés következik be és akkor pótlólagos lehetőség nyílik az alkalmazotti létszám növelésére.

Magyarországon – MÁV (Magyar Államvasutak)

Munkajogi alapelvek a MÁV-csoportnál

Az első elem a kollektív szerződés. Minden MÁV-érdekeltségnél létezik kollektív szerződés. Nagyjában és egészében ugyanazon értékrendszer és érték szerint vannak kialakítva. Ami mindegyikre jellemző és szerencse, hogy meghatározatlan időre, 4 hónapos felmondási idővel kötettek és a helyi adottságokhoz kapcsolódó kérdések az úgynevezett helyi mellékletekben kerültek szabályozásra.

Az új munkatörvény kihatással van az új, tavalyi és ezévi vállalati kollektív szerződések tárgyalásaira.

Tárgyaló partnerek

A kollektív szerződés tárgyaló partnerei (a munkaadók és a szakszervezetek) intézményi fórumok keretében tárgyalnak. Ezeket az intézményi fórumokat a kollektív szerződés rögzíti.

Egyrészt léteznek a vállalatoknál érdekegyeztető tanácsok, melyeknek a feladata abból áll, hogy a kollektív szerződést illetve a kollektív szerződés kihatásával összefüggő egyéb megállapodásokat megkössék, az egész vállalatot érintő érdekellentéteket és munkaügyi vitákat lerendezzék.



Másrészről, a MÁV-csoport területi központjainál, helyi érdekegyeztető tanácsok működnek a munkaadók és a helyi szakszervezeti képviselők részvételével. A kollektív szerződés helyi mellékleteit itt tárgyalják meg. Ennek keretében lehet a kollektív szerződésben az említett területre vonatkozó eltérő rendelkezéseket meghozni illetve az egész területre vonatkozó munkaügyi vitákat lerendezni úgy, hogy amennyiben a határozatok nem vezetnének eredményre, úgy lehetőség van a vállalat döntéshozó fórumához való előterjesztésre.

A munkatörvénykönyv módosításai és tárgyalásokra való kihatásai

Az új munkatörvénykönyv a közsférában tevékenykedő munkaadók tekintetében többféle hátrányos szabályozást tartalmaz, ami a vasutasok számára is kimondottan előnytelen.

Az egyik ilyen a munkaidővel kapcsolatos: a vasút volt eddig az az egyetlen terület, ahol a munkaidő 8 óránál rövidebb volt. Ez más vállalatoknál nem így van, politikai és gazdasági lobbizással sem tudtuk elérni, hogy ezt a privilégiumot megőrizhessük, mivel mindig ezt a választ kaptuk erre: „ez a módosítás csak a vasutasokat zavarja és senki mászt.” Valójában az új munkatörvénykönyv szerint a közsféra munkaadói nem térhetnek el a 8 órás munkaidőtől.

További igen fontos szabályozás, ami a vasutasok érdekeit érinti, a munkahelyi pihenőidő kérdése. Az új munkatörvénykönyv szerint maga a kollektív szerződés sem írhatja elő, hogy a pihenőidő benne legyen a munkaidőben. Holott korábban ez lehetséges volt. Azaz az új munkatörvénykönyv nemcsak hogy drasztikusan megnöveli a vasutasok munkaidejét, hanem még további távolléti időhosszabbítást idéz elő ezeknek a munkahelyi pihenőidőknek a beszámításával – ami normál esetben 20 perc, 8 órán túli munkaidő esetén 45 perc. Ennél is súlyosabb következmény az, hogy a munkaidő meghosszabbítása semmilyen béremeléssel sem jár.

A felmondási idő és a végkielégítés mértéke tekintetében sem lehet a munkatörvénykönyv szabályaitól illetve annak a szakszervezetek és az üzemi tanácsok funkciójára vonatkozó szabályaitól eltérni. Nem megengedett továbbá - egyedi megállapodás alapján sem – munkaidőkedvezményeket vagy egyéb juttatásokat megállapítani, csak amit a törvény előír.

A MÁV-nak szerencséje volt az elbocsátási határidő tekintetében. Ugyanis az új törvény rögzíti, hogy azokat kollektív szerződéseket, amelyeket a törvény életbelépése előtt kötöttek meg, nem kell módosítani: ez azt jelenti, hogy a felmondási idő és az elbocsátással járó végkielégítés tekintetében meg tudtuk tartani a korábbi évtizedekben kiharcolt előnyeinket.

Számottevő változás volt, ami a vasutasok pénztárcáját érzékenyen érintette, hogy a jövőben az átlagbér helyett a távollétek (hiányzások) alkalmával kapott összegeket vesznek alapul különböző számításokhoz.

A szabadságra vonatkozó szabályok is megváltoztak: azoknál a munkavállalóknál, akik a normál munkarendtől eltérően dolgoznak, a szabadságot a munkaidőbeosztás szerint, órában kell nyilvántartani és elszámolni, ami a mozdonyvezetőket meghökkentette.

További súlyos változást jelent, hogy a 30 napot meghaladó munkaképtelenség az évi szabadságkeretet csökkenti, ami ellentétben áll az EU-irányelvekkel. Az Európai Bíróságnak már születtek olyan döntései, melyek szerint munkaképtelenség miatt a munkavállalót megillető szabadságot nem lehet megrövidíteni.



A 2012-es tárgyalás eredményei

A kollektív szerződés tárgyalása során a szakszervezetek elsődleges célja az új munkatörvénykönyv negatív hatásainak mégmesszebbmenőig történő csökkentése és a korábban kivívott eredmények megőrzése illetve szintentartása volt.

Konkrétan csak a legszükségesebbeket akartuk módosítani. Elmondható, hogy a módosítás végérvényesítésével a fenti célkitűzéseket elértük.

Azt nem lehet állítani, hogy klasszikus értelemben véve a kollektív szerződés tárgyalása sikeres lett volna; nem került napirendre a támogatások mértékének növelése, sem az inflációs rátán felüli további emelés, vagy bármiféle, a munkavállalóknak kedvező további előny. A sok kellemetlen alternatívából a legkevésbé hátrányosat kellett kiválasztani, ami annyit jelentett, hogy jobb volt semmit sem változtatni. Fontos volt megőrizni az eddigi vivmányokat. Az éleszínvonal növeléséről még csak említés sem esett.

A kollektív szerződések legfontosabb változásai a következők:

- Sikertült kiharcolnunk, hogy a munkaadók olyan intézkedései, amelyek a munka vállalók jelentős részét érintik, továbbra is a szakszervezetek hatáskörébe maradjanak; ez azt jelenti, hogy a munkaadók továbbra is kikérlik a szakszervezetek véleményét és velük tárgyalnak.
- A távolléti (hiányzási) térítésen alapuló új számítással kapcsolatban elértük, hogy a juttatások változatlanul a korábbi módszer alapján, azaz az átlagbér figyelembe vételével kerülnek kiszámításra.
- Az 1 órára vonatkozó alaphér kiszámításánál szintén nem a törvénykönyvben meghatározott, hanem a korábbi szabályozás maradt életben.
- A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a korábbi törvénykönyv szabályozásait meg tudtuk tartani. Ezeket a korábbiak szerint kezelik és javadalmazzák.

Kollektív szerződés jellegű megállapodások

A magyar munkajog egyik sajátossága abban áll, hogy a kollektív szerződések mellett kollektív szerződés szerű megállapodások is léteznek. Mivel ezeket a megállapodásokat ugyanazok a személyek kötik, mint akik a kollektív szerződést, ezért ezeket a megállapodásokat is csak egyetértés esetén lehet módosítani.

Jelenleg van egy olyan megállapodás, mely ugyan nagyon fontos, de március 31. után lejár. A foglalkoztatáspolitikai eszközöket érintő együttműködési megállapodásról van szó, amely a leépítések esetén a negatív kihatások mérséklését hivatott biztosítani. Ennek legfontosabb részei a MÁV "Évek" és a MÁV "Esélyprogramok".

A MÁV-Évek olyan program, melynek segítségével a nyugdíjhoz közel álló személyek munkaszerződését meghatározott időre szóló munkaszerződéssé alakítják át, aminek az érvényessége addig szól, amíg el nem mehetnek nyugdíjba.

Ez alatt az idő alatt az érintetteket felmentik a munkavégzés alól, miközben a bérüket megkapják. A MÁV- Esélyprogram keretében azok a munkavállalók, akik az államvasutaknál már egy bizonyos időt eltöltöttek, lehetőséget kapnak, hogy a "szabad munkapiacra" próbálkozzanak. Erre a célra a MÁV-csoport összes vállalata 200.000 HUF nagyságú úgynevezett képzési támogatást biztosít.

Egy másik kollektív szerződés szerű megállapodás a bérekre vonatkozik. Jelenleg nincs egységes bérrendszer a MÁV-csoporton belül. Három kollektív szerződés jellegű megállapodást kötöttek, de jelenleg ezek csak a káféteria keretében adott juttatások összegét szabályozzák valamint az egyetemről kikerülő kezdő minimális bérét. Béremelésre irányuló megállapodás nincs mert a tárgyalások elején a MÁV-csoport ajánlata az összes munkatárs részére 0% volt, jelenleg nincs lehetőség ettől eltérni.



A bértárgyalások határokon átnyúló példái és lehetőségei

Ausztria és Magyarország Európa közepén fekszenek : ez az elhelyezkedés kihívásokat és egyidejűleg kockázatot rejt magában a munkavállalók számára:

A vasúti szektor kihívásai:

- más közlekedési módokkal való verseny fokozódása,
- a különböző szállítási eszközök közötti munkamegosztás a vasútnak kedvez;
- ennek következményeként munkahelyek teremtése

A munkavállalók kockázatai:

- bérdőmping
- képzési dömping
- szociális dömping

A “Prágai megállapodás” –t a szlovákiaiTschechin-i , magyar , slovéniiai és lengyel mozdonyvezetők 2011. októberében hozták létre

1. A résztvevő országok mozdonyvezető szakszervezeti képviselői nyugtalanságuknak adnak hangot afelett a tendencia felett, miszerint bizonyos vállalatok a határokon átnyúló forgalomban bérdőmpinget alkalmaznak a mozdonyvezetők béréneél azáltal, hogy ügyesen kihasználják az európai vasutak liberalizálásában rejlő lehetőségeket.

2. A résztvevő országok mozdonyvezető szakszervezeti képviselői azt a célt tűzik ki maguk elé, hogy szakszervezeti együttműködés keretében közösen lépjenek fel a bérdőmpinggel szemben.

3. Megállapodnak abban, hogy az utazó személyzetnek az európai szociális partnerségi megállapodás keretében kialakított bevetési feltételek bizonyos aspektusainak betartását a mindenkorl anyarszágbán és üzemeiben (EU-dokument L195/18, 2005.07.27.) ellenőrzik és megkövetelik.

4. Kölcsönösen egyetértenek abban, hogy soha semmilyen olyan tevékenységet nem végeznek, ami sztrájk töréshez vezetne vagy a sztrájkot és a szakszervezeti harc intézkedéseit hatástalanítaná.

5. Egyetértenek abban, hogy a bér-és szociális dömping kérdésének a jövőben nagyobb figyelmet szentelnek. Ebből kifolyólag az aláíró országok szakszervezeti képviselői egyetértenek abban, hogy minden határátlépő tevékenység esetére minimum annak az országnak a bérét kell követelni, ahol a munkavégzés történik, amennyiben az nem alacsonyabb, mint az anyarszágbán érvényes bér (RIL 2005/47-nek megfelelően).

A külföldi munkaerők foglalkoztatásával kapcsolatosan Dr. Michaela Windischgrätz jogi szakvéleményt dolgozott ki. A szakvélemény szerint a bér munkára vonatkozó törvényt kell alkalmazni. Ha egy magyar kollégát a RAIL CARGO AUSTRIA (RCA) cégen keresztül a RAIL CARGO HUNGARIA (RCH) alkalmaz és Ausztriában is foglalkoztat, az osztrák munkajogi feltételek szerint kell bérezni. Ha nem ez történik, törvényszegés áll fenn, ami büntethető. A korrekt bérezés érdekében tárgyalások folytak a Rail Cargo Hungariával. Az utolsó tárgyalás 2012. májusában és júniusában zajlott.

A jelenlegi helyzetben a legjelentősebb potenciális lehetőségek a nemzetközi kapcsolatok területén a munkabiztonságra vonatkozó szabályok egységesítésében vannak.

A Magyarország és Ausztria közötti eltérő gazdasági helyzet egységes bértarifa-rendszer kialakítását gyakorlatilag lehetetlenné teszi.



Magyarországon az új munkatörvénykönyv nemcsak a kollektívszerződéses tárgyalásokat alakította át, hanem alapvető szemléletváltozást is hozott magával. Az új munkatörvénykönyv gyakorlatilag abból indul ki, hogy a munkaviszonyban álló felek (a munkaadó és a munkavállaló) azonos rangúak. A kiindulási alap az, hogy ha a munkaadó és munkavállaló összeülnek és tárgyalásokat folytatnak ugyanazon feltételek és kiegyensúlyozott erőviszonyok mellett, akkor nagyon jó megállapodásra tudnak jutni. A gyakorlatban azonban sajnos nem ez a helyzet.

Másik nagyon fontos változás, hogy a kollektívszerződéses tárgyalások résztvevői között eltolódott a hangsúly: azok a jogok, amelyek eddig a szakszervezeteket illették meg, most az üzemi tanácsoké lettek. A leglényegesebb változás pedig abban áll - és ez az ami leginkább hűsbavágó a szakszervezetek számára -, hogy eltörölték azt a szabályt, miszerint a munkaadók intézkedéseiről a dolgozói képvisellel kell egyeztetni.

A jövőben a szakszervezeteknek már csak pontosításokat lehet kérniük őket érintően. Másik változást jelent maga az a tény, hogy amennyiben a fenti előírást nem tartanák be, ez semmilyen szankciót nem von maga után. Korábban úgy volt, hogy a munkaadók azon intézkedései, amelyekre vonatkozóan véleményegyeztetésre nem került sor, érvénytelenek lettek.

Az együttműködés és a különböző intézkedések legfontosabb céljai:

- Burgenland-Nyugat-Magyarország régióban a határokon átnyúló foglalkoztatás kérdéseiről tájékoztatás a dolgozóknak
- A burgenlandi és nyugat-magyarországi szakemberhiány enyhítésére vonatkozó intézkedések;
- A munkavállalók szociális minimumszintjének garantálása;
- Megfelelő és állandó foglalkoztatási feltételek kialakítása;
- Tartós kooperációs és koordinációs hálózatok létrehozása
- Az előítéletek leépítése

Az RSZT és a vasúti vállalatok munkavállalói szakszervezeteinek céljai

- Minimálbér a határátlépő szállítási forgalomban
- Minimális képzési idő a határátlépő szállítási forgalomban
- Minimális szociális normatívák.

Kőszeg, 2013.03.25.

Horváth Csaba
RSZT- elnök



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



Burgenland – Nyugat-Magyarország Régióközi
Szakszervezeti Tanács (RSZT)
Interregionaler Gewerkschaftsrat Burgenland-
Westungarn (IGR)

25 March 2013, Kőszeg.

Horváth Csaba
ITUC President

CSIR San Marino/Emilia Romagna/ Marche

JÓ GYAKORLATOK A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOKBAN

SAN MARINO PÉLDÁJA

Összefoglaló

Mult áprilisban a San Marino Köztársaság/Emilia-Romagna/Marches Interregionális Szakszervezeti Tanácsa (CSIR RSM/E) Riminiben szemináriumot szervezett, amelyre meghívta a San Marino Köztársaság főbb gazdasági szektorait képviselő szakszervezeti küldötteket. Az összeövetel célja : a kollektív tárgyalások témájában, és általában, a San Marino Köztársaságban a határmenti, ingázó dolgozók státuszához kapcsolódó témákban tapasztalt jó gyakorlatokra vonatkozó eszmecsere.

Michele Berti, a CSIR-ek koordinációs bizottságának elnöke mellett, akinek a záróbeszédével fejeződött be este a kongresszus, résztvettek ezen az összeövetelen a CSIR tagjai, Claudio Pozzetti (a CGIL ingázó dolgozók tagozatának volt országos felelőse), Raimondo Pancrazio (az UIL ingázó dolgozók tagozatának országos felelőse) és üzenet formájában Gian Marco Giraltoni (a CISL ingázó dolgozók tagozatának volt országos felelőse), aki nem tudott csatlakozni a jelenlevőkhöz.

Bevezető beszédében az elnök, Massimo Fossati, emlékeztetett arra az elidegeníthetetlen elvre, amelyet a dolgozók jogai képeznek, és ezen elv megszilárdításának fontosságára, különösen a történelemnek és a gazdasági életnek ebben a rendkívüli időszakában, amely egész Európát komoly nehézségek elé állítja.

A mindennapi élet apróbb feszültségei és hátrányos megkülönböztetései feloldását szolgáló párbeszéd és koncertáció gyakorlata lehetővé teszi, hogy a létező problémákat pozitív hozzáállással közelítsük meg és ezáltal megoldást találjunk, illetve súlyosabb problémák megjelenését elhárítsuk, tudatában léve annak, hogy a közérdek, és nem pedig egy korlátozott számú személyből álló csoport érdekei forognak kockán.

Ezért fontos, hogy ne kizárólag az adott esetekre és rendkívüli helyzetekre összpontosítsuk figyelmünket, hanem elszántan és erőteljesen az univerzális jogok és a fiskális természetű kérdések hagyományos problémáival foglalkozzunk.

Ebben a szellemben emlékeztetett azokra a főbb lépésekre, amelyek a San Marino Köztársaságban az ingázó dolgozók helyzetének stabilizálását tették lehetővé. Ezt a tíz éves folyamatot csak az ipari szektor kollektív szerződésének 2005-ben történt felújítása után koronázta siker. Ez a siker egy kollektív tárgyalási gyakorlat fejlesztését segítette elő, amely évek multán és egyes feszültségeket áthidalva, az emberek mindennapi életére közvetlenül kiható, kézzelfogható eredményeket termelt.

Mint ahogy azt Gian Luca Montanari, a CSIR volt elnöke és a CSIR bürojának tagja kifejtette, nem szabad elfelejteni azokat az erőfeszítéseket, amelyeket a CSIR és az egyes, úgy olasz mint San Marino-i szakszervezetek az ingázó dolgozók munkafeltételeinek feljavítása érdekében kifejtettek.

2008 óta San Marino olyan nehézségekkel küzd, amelyek minden dolgozóra nézve súlyos következményekkel járnak, kiemelten a foglalkoztatás terén ; ilyen szempontból az ingázó dolgozók vannak a legsúlyosabban érintve.

Ugyanis az elmúlt öt év során a létszámcsökkentések megsokszorozódtak. Jelenleg az állását veszített ingázók száma már bőven meghaladta az ezret. Ehhez jön még a munkaszerződések (korlátlan időre szóló szerződések) állandósítási folyamatának megszűnése.

Ezeket az adatokat relativizálni lehetett volna, ha a válság megjelenése előtt nem évi nyolcszáz egységgel való növekedés lett volna a tendencia.

Azok az ingázók, akik elvesztették állásukat, így a két ország között egy senki földjére (*no man's land*) vannak beszorulva.

A két ország között létező kétoldalú megállapodások (az 1939-es úgynevezett jó szomszédság egyezmény, és az 1974-es egészségügyi segély megállapodás) a munkapiacra való újra beilleszkedés módozatait egyik országra nézve sem pontosítják, és egy olyan válságos helyzetben mint amit most élünk át, még rosszabb a helyzet.

Konkrétan az ingázónak aki San Marinoban elveszíti az állását joga van az erre vonatkozó szociális segélyekhez, de az ottani lakosokkal ellentétben, akár Olaszországban, akár San Marinoban egy új állás keresésére nézve semmilyen támogatást nem élvez; ez a tény *de facto* mindkét ország munkapiacából kirekeszti.

Sajnos az ingázók egyéb megkülönböztetések káros hatását is megszenvedték. 2010-ben például a San Marino-i állam, teljesen egyoldalú és önkényes módon, egy olyan külön adórendszert vezetett be, ami tömegesen és kizárólag az ingázó dolgozókat érinti: egy valóságos etnikai adó.

Ennek a rendelkezésnek megfelelően azoknak a dolgozóknak, akik nem San Marino-i lakosok, nincs ezentúl joguk ahhoz az adókedvezményhez, ami a szakmai költségekre szól (*spesa di produzione reddito*) – ez a jövedelemnek k.b. 9%-a – tehát felér egy külön adóval. Ez a döntés a munkavállalók közötti bérezési megkülönböztetést vezet be, ami egy modern társadalomban teljesen érthetetlen és elfogadhatatlan.

A CSIR erre a rendellenes állapotra akart rámutatni és ezt akarta megszüntetni, amikor 2011-ben kampányt indított azzal a céllal, hogy egy egész sorozat politikai és szakszervezeti kezdeményezés révén felhívja a figyelmet erre a témára. Több, mint 3 000 petíció lett így aláírva és az Olasz Köztársaság elnökének, Giorgio Napolitanonak elküldve.

Ezekután Ivan Toni, a kongresszus koordinátora és a CSIR pénztárosa, a közvetlenül érintett személyeknek adta át a szót, tehát azoknak a dolgozóknak, akik ezeket a helyzeteket közvetlenül átélték.

Két ingázó munkavállaló, aki San Marino-ban mint szakszervezeti tag dolgozik - Agostino D'Antonio és Paride Neri - röviden emlékeztetett a határon átkelő dolgozók történetére, és

rámutatott ennek a témának a fontosságára a San Marino-i és a szomszédos olasz területek gazdasági fejlődésére nézve.

Arról is beszéltek, hogy ebben a kis köztársaságban állandóan növekvő feszültségi hangulat uralkodik. A feszültséget a gazdasági helyzet bizonytalansága, az egyre nagyobb munkanélküliség és a populista intézkedések veszélyesen fokozzák.

Abban mindenki egyetért, hogy a kis San Marino-i közösség maga kell, hogy saját fejlődésére figyeljen, a belső munkahelyek fejlesztését beleértve, hosszú távra szólóan is. Ezzel szemben semmilyen indokolatlan megkülönböztetést nem szabad eltérni. Ennek az adózási megkülönböztetés a legjobban szembetűnő formája, főleg mert nagyszámú személyt érint és kb. 5 500 családot hozott már nehéz helyzetbe.

Emellett léteznek egyéb, alattomosabb formájú megkülönböztetések is. San Marino-ban éppúgy, mint a többi európai országban, a törvény a fogyatékkal élő gyermekek szülei számára fizetett szabadságra vonatkozó rendszabályokat ír elő, hogy gyermekeikről gondoskodhassanak. San Marino-ban viszont az ingázókra ez a jog nem vonatkozik. A szakszervezetek által megtett számos lépés ellenére ezt a rendelkezést nem módosították, ezért ez humanista hatását soha sem tudta kifejteni.

Ezekután az egyes országok koordinátorai arra fektettek hangsúlyt, hogy milyen fontos az Olaszországban fennálló helyzeteket összevonni és minden, az összes ingázót érintő témát egy közös keretben kezelni.

Erre vonatkozóan konkrét javaslatok hangzottak el: egyrészt a külföldi térségben megválasztott parlamenti képviselőket felkérni arra, hogy a közismert problémák megoldásában közreműködjenek, másrészt az ingázók számára egy rendes státuszt követelni, amely jogi és gyakorlati szempontból ezeknek a dolgozóknak a jogait és feladatait meghatározza.

Azokat a földrajzi területeket, amelyeket a határokon túli munkát végzők lakják, szétszórt helyzetük miatt összevonni és kérdéseiket egy szemszögből kezelni nem könnyű (egy Franciaországban dolgozó olasz munkavállaló nem ugyanolyan problémákkal áll szemben mint egy San Marino-ban dolgozó honfitársa); de bizonyos alapelvek mindenkire vonatkoznak.

Hogy kezeli az olasz állam ezeket a dolgozókat? Vajon szabadon választott helyzetről van-e szó, vagy pedig a helybeli lehetőségek hiányából fakadó választásról? Elfogadható-e, hogy ezek a dolgozók továbbra is kétoldalú egyezmények és megállapodások, jogi ürök és illanékony adózási körülmények között legyenek kénytelenek küzdelembe? Nem lenne-e helyesebb egy mindent világosan meghatározó olasz törvényt kidolgozni?

Kétségtelen, hogy a határon átkelő dolgozók európai léptékű státusza, és nem csak egy olasz státusz, választ tudna képezni ezekre a kérdésekre és utat nyitna a nehézségek megoldására.

Az országos koordinátorok prezentációja után vita indult meg, melynek során Michele Berti, a CSIR-ek koordinációs bizottságának elnöke szót kért, hogy a vita során felmerült kérdésekre válaszoljon.

A saját és a CES nevében beszélve, Michele Berti ismét kifejtette teljes ellenkezését azzal szemben, hogy akár bérezési, akár jogi alapon, egyes dolgozói kategóriák megkülönböztetéseket szenvedjenek, az egyenlő munkáért, egyenlő bért elvét hangoztatva.

A globalizálásra való tekintettel a résztvevők azt a lehetőséget is felvetették, hogy egyes esetekben, specifikus megállapodások alapján, az egyes országokban létező kollektív szerződéseket más, bizonyos projektekben érdekelt területekre is kiterjesszék.

Egy tény bizonyos: egy ilyen rendelkezés jó hatással lehetne még a szakszervezetekre is, amelyek így a határokon túli, és nem csak a hazai helyzetekkel állnának szemben. Ilyen módon, a pozitív kölcsönös hatások támogatása révén, a munkavállalók körülményeit egymáshoz lehetne közelíteni.

Ha ez így történik, a már bevált országos kollektív tárgyalások kitűnő eszközei lehetnének a térségi, a határokon átívelő egyeztetéseknek, a jogi helyzetek elsőbbségét ezzel is hangsúlyozva.

2013. április

KONKLÚZIÓK

A projekt által érdekelt 7 CSIR az érintett határmenti régiókban szemináriumot szervezett, amelynek keretében egyes szektorokra vagy vállalatokra vonatkozó, határokon átvíelő tárgyalásokra vagy megállapodásokra szóló példákat mutattak be.

Egy második lépésben, 2013. június 12-én az ETUC titkársága az eredmények értékelésére és a jó gyakorlatok megosztására, illetve a projekt folytatásának meghatározására szolgáló lezáró szemináriumot szervezett.

A lezáró szemináriumon résztvettek a CSIR-ek képviselői és országos koordinátorai, az ipari föderációk képviselőit is beleértve.

A lezáró szemináriumon bemutatott tevékenységek a jövő akciók tengelyeit képezik és a CSIR-ek témájában az ETUC szakszervezeti stratégiáját jelentik.

A regionális szemináriumok által kezelt tevékenységi szektorok a következők: faipar (irodai bútorok), kereskedelem, szállítás, fémipar, gépkocsi- és textilipar.

A szeminárium alkalmával meghozott döntések a következők:

- Egy európai üzemi tanács megalakítása
- Egy kapcsolatfenntartó hálózat megalakítása/megerősítése
- Adatbázisok megalakítása
- Hosszútávú koordináció biztosítása
- A CSIR-ek és az egyes Európai szakszervezeti konföderációk közötti együttműködés megvalósítása

A CSIR-ek szerepére nézve, a CSIR-ek koordinációs bizottságában a következő lépések lettek meghatározva:

- A CSIR-ek és az egyes országos/európai szakszervezeti konföderációk közötti együttműködés megvalósításának szükségessége
- A CSIR-ek szerepe az esetleges problémák feltárásában
- A CSIR-ek szerepe egy európai taglétszám elérésében (lásd a Helsinkii nyilatkozatot)

A projekt lehetővé tette az Európai Unióban az Interregionális szakszervezeti tanácsok részvételének megerősítését a szakszervezeti együttműködés terén, válaszul a vállalatoknak kiemelten a határsávokban történő egyre nagyobb gazdasági és szolgáltatási együttműködésére és integrálására.

Hangsúlyozni kell, hogy a CSIR-ek állandó jellegű beavatkozási eszközök megvalósítását teszik lehetővé, illetve ezzel a határok két oldalán levő szakszervezetek egymásba vetett bizalmát fokozatosan megerősítik és a szakszervezeti tevékenység alapját képezik.

A projekt ismét kimutatta azt is, hogy azokban a határmenti régiókban, ahol tevékenységet fejtenek ki, a CSIR-ek az ETUC európai szinten meghatározott stratégiájának terjesztését szolgálják..



Boulevard du roi Albert II, 5 | B-1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org