



Romuald Wojtkowiak

Przewodniczący Federacji Związków Zawodowych Metalowcy w Polsce

Az alábbi kiadvány a lengyel, a német és a magyar fémipart képviselő szakszervezeti szakemberek közös munkájának eredménye.

Az Európai Unió 27 állammá való bővítésével az új tagországok szakszervezetei új tevékenységi lehetőségeket kaptak. A bővítés egyik eredménye volt a dolgozók érdekeit képviselő szervezetek közötti sokoldalú kapcsolatok megteremtése.

A társadalmi igazságosság, a lehető legszélesebb körű együttműködés, a globalizációs folyamattal és az üzemekben jelentkező mindennapi problémákkal kapcsolatos közös álláspont mind olyan kihívások, melyekkel szembe kell néznünk. Jelenleg az egyik legfontosabb problémát a hatását igencsak éreztető világgazdasági válság jelenti.

Hogyan birkóznak meg a válsággal az egyes országok és hogyan reagálnak a szakszervezetek?

Sikerült a válságnak új szakszervezeti kezdeményezéseket kiváltania?

Megerősödött a társadalmi párbeszéd az országos és a nemzetközi szinteken?

Elfogadhatóak a szakszervezetek számára a kormány kezdeményezései és fordítva?

Hogyan sikerülhetne közös álláspontra jutni?

Az egyes országok szakszervezeteinek kezdeményezései átültethetők más országok gyakorlatába?

A válság során bevezetett, a munkaerő rugalmasságát célzó intézkedések ténylegesen növelik a foglalkoztatottak biztonságát?

Ezekre és egyéb hasonló kérdésekre igyekeztek megtalálni a választ a „A globális válság kihatása a fémiparra Közép- és Kelet-Európában, a negatív kihatásokat kezelő módszerek kidolgozása a dolgozók szervezetei által” projekt résztvevői.

A kiadvány a magyar Vasas Szakszervezeti Szövetség, a német IG Metall Berlin – Brandenburg – Szászország Körzete és három lengyel szakszervezet: a „Metalowcy” Szakszervezeti Szövetség, a Kohászati Szakszervezetek Szövetsége és a Különleges Ipar Szakszervezeti Szövetsége fémipari szakszervezeti szakemberei munkájának eredményeit mutatja be.

A projekt partnerei köszönetüket fejezik ki a Friedrich Ebert Alapítványnak, az Európai Fémipari Dolgozók Szövetségének, valamint az Európai Bizottságnak a projekt realizálása során nyújtott segítségükért.

A PROJEKT PARTNEREI



A lengyel fémipari szakszervezetek kezdetei a XIX. század közepére nyúlnak vissza. A fémipari dolgozók első, a mai Lengyelország területén szerveződő mozgalmá 1908-ban alakult meg és ezt az évet tekintjük a szakszervezet hivatalos megalakulási dátumának.

A „Metalowcy” Szakszervezeti Szövetség 1983-ban került megalapításra, az egész ország területére kiterjedő 12 körzeti szervezete több, mint 220 vállalat üzemi szakszervezetét képviseli. A Szövetség az OPZZ (Szakszervezetek Országos Szövetsége) alapítótagja, 2006 óta a Európai Fémipari Szövetség tagja. A Kohászati Szakszervezetek Szövetségével és a Különleges Ipar Szakszervezeti Szövetséggel közösen 2009-ben létre hozta a Lengyelországi Fémipari Szakszervezetek Konföderációját.



Az IG Metall Berlin-Brandenburg- Szászország Körzet Berlinben, Brandenburgban és Szászországban 13 regionális irodát tart fenn és 4000 megválasztott üzemi tanácsi képviselője, valamint 2000 bizalmi emberén keresztül 1500 vállalatnál dolgozó közel 151 000 tagjának viseli gondját. A körzetben képviselt ágazatok: gépjárműipar és beszállítói, vasúti járművek gyártása, gépipar, acélipar, faipar, műanyagipar, de szintén idetartozik a gépjárműiparhoz kapcsolódó farostlemezgyártás, textilipar és kézművesség.



A Villamosgépipari Szakszervezet az OPZZ (Szakszervezetek Országos Szövetsége) keretében tevékenykedő egyik legnagyobb országos hatáskörű ágazati szakszervezet. A szakszervezet a több, mint száz évvel ezelőtt a lengyel területeken szervezkedő baloldali fémipari szakszervezetek tapasztalatainak és hagyományainak örököse. A szakszervezet a villamosgépipar számára jellemző ágazatokban tevékenykedő (hadiipar, repülőgépipar, motorgyártás, elektronika, műszergyártás, mechanika és háztartási gépek gyártása) vállalatok több tucat üzemi szervezetének dolgozóit képviseli.



A Lengyelországi Kohászati Szakszervezetek Szövetsége volt az első, 1983 május 20-án bejegyzett üzemenkénti és ágazati szakszervezeti intézmény. A Szövetség az alábbi ágazatok 72 üzemi szervezetét képviseli: vas és acélkohászat, kokszyártás, nemfémes kohászat, öntőipar, tűzálló anyagok gyártása, tudományos intézetek és egyéb, a kohászathoz közelálló üzemek. A Szövetség több, mint 12 ezer aktív dolgozót, valamint nyugdíjast és rokkannyugdíjast tömörít.



Vasas Szakszervezeti Szövetség – VASAS. Magyarország egyik legerősebb szakszervezete, ma több, mint 27 000 tagja van, ebből közel 9 000 fiatal, 35 éven aluli. Közel 280 cégnél vagyunk jelen, mint például az Audi-nál, az Opel-nél, az Electrolux-nál, a Nokia-nál, a Flextronics-nál a Dunaferr-nél. A VASAS képviselői területeink: Jármű- és Gépipari Szakmai Bizottság, Elektronika, Híradás, Műszeripari, Villamos-gép és Készülékgyártó Szakmai Bizottság; Kohász- Öntész Szakmai Bizottság, Szakképzési Szakmai Bizottság.



Az Európai Fémipari Dolgozók Szövetsége az európai fémipar dolgozóinak érdekképviselője. Az EMF 33 európai ország hetvenkét szakszervezetét és négy társzervezetet tömörít, ezzel 5,5 millió dolgozót képvisel. Az EMF alapvető működési területe az ágazati és bérpolitika, valamint a vállalati szintű politika és a társadalmi párbeszéd. A hatalmas ipari és gazdasági változások során az EMF támogatja a tagszervezeteinek a dolgozók érdekeinek és jogainak védelmében folytatott tevékenységét.

A Friedrich Ebert Alapítvány magánjellegű, német közhasznú társaság. Az Alapítvány tevékenységével a szociális demokrácia alapértékeit és eszméit támogatja.



Az első demokratikusan megválasztott német köztársasági elnök végrendele alapján, 1925-ben került megalapításra. Az Alapítvány az alapszabályzatban rögzített céljait a bonni és berlini irodáin, valamint a világ több mint száz országában működő képviselőitén keresztül realizálja. Az Alapítvány társadalompolitikai oktatási és kutatási programok támogatásával és végrehajtásával, valamint nemzetközi megállapodások és együttműködések létrehozásával foglalkozik



A globális gazdasági válság kihatása a fémiparra Közép- és Kelet-Európában, a negatív kihatásokat kezelő módszerek kidolgozása a dolgozók szervezetei által

Krzysztof Iwanowski, projekt manager

A jelenlegi gazdasági helyzet a dolgozók nemzeti képviselőitől és elsősorban a szakszervezetektől megkívánja a gyors fellépést és újszerű megoldások kidolgozását annak érdekében, hogy megelőzzék, vagy minimalizálják a válság negatív hatásait az európai munkaerőpiacon. A Közép- és Kelet-Európa fémipari ágazatában világosan érezhető negatív változások tekintetében (a megrendelések csökkenése, erőteljes munkahelycsökkentés, üzemek bezárása, a gyártás áttelepítése és a bérek csökkentése) a szakszervezetekre hárul az igazságos és társadalmilag elfogadható megoldások és a foglalkoztatási szintek megőrzésének innovatív módszere kidolgozásának feladata.

Az európai fémipari ágazatban elmélyülő válság szükségessé tette egy nemzetközi platform létrehozását a tapasztalatcsere és a szakszervezetek által kidolgozandó, a negatív hatásokat kezelő univerzális módszerek számára. Erre válaszul a „Metalowcy” Szakszervezeti Szövetség a Kohászati Szakszervezeti Szövetséggel, a Villamosgépipari Szakszervezettel, az IG Metall-al és a Vasas Szakszervezeti Szövetséggel közösen, a Friedrich Ebert Alapítvány és az Európai Fémipari Dolgozók Szövetsége támogatásával megvalósított egy, az ezen a téren született szakszervezeti kezdeményezéseknek szentelt projektet a „legjobb gyakorlat” példáira és a partnerek *flexicurity* modellel kapcsolatos tapasztalatcserejére alapozva. Az Európai Bizottság által akceptált projekt a 04.03.03.02. számú költségvetési fejezetből támogatásra került. A projekt keretében két szeminárium és műhely jellegű találkozó került megszervezésre a lengyel, német és magyar szakszervezetek képviselői számára, valamint két irányító bizottsági ülés, melyek munkáját a jelen kiadvány mutatja be.

Az első irányító bizottsági ülésre 2009. szeptember 24.-25.-én került sor Varsóban, melynek célja az első szemi-



nárium szervezeti és érdemi előkészítése volt. A találkozó lehetőséget nyújtott a partnerszervezetek kölcsönös megismerésére, valamint jó alkalom volt a munkaterv kidolgozására és a projektben meghatározott feladatok felosztására. A találkozó során döntések születtek a projekt promóciójáról és az azzal kapcsolatos információ terjesztéséről.

2010. január 13. és 15.-e között Poznanban került megrendezésre az „Európai fémipari ágazat a válság idején” című konferencia. A konferencián részt vettek a partnerszervezetek képviselői, ágazati szakértők, gyakorlati szakemberek és kutatók, önkormányzati szakemberek és politikusok. A találkozó során bemutatásra kerültek a partnerszervezetek a dolgozók jogai és szociális biztonsága védelmében elért eredményei, ezen túlmenően a résztvevők elvégezték a partnerországok ágazati helyzeteinek összehasonlító elemzését. Szintén megvitatásra kerültek a *flexicurity* európai foglalkoztatási modell előnyei és hátrányai, valamint gyakorlati alkalmazásának korlátozásai.

A foglalkoztatáspolitikai eszközöként szereplő *flexicurity* modell alapvetően egy kompromisszum a munkaerőpiac rugalmasságának követelményei és a dolgozók foglalkoztatásának garanciája között. Gyakorlatba ültetése mégis az esetek többségében a munkaerőpiac maximális rugalmassá tételeire korlátozódik, kihagyva a foglalkoztatási biztonság szempontját (alacsony foglalkoztatási biztonság, nincs védelem a felmondásokkal szemben, a nem hagyományos foglalkoztatási formák túlzott alkalmazása, a nyugdíjak csökkentése, stb.) A résztvevők emellett még kritizálták a munkaadó szervezeteket a szakszervezetekkel közösen, a mind a két fél számára kölcsönösen előnyös és elfogadható megoldások bevezetését érintő közös álláspontok kidolgozására irányuló szándékuk hiányáért.





A projekt partnereiben különös aggodalmat keltettek a cégek átszervezési akciói, ahol a legtöbbször az átszervezés a foglalkozás csökkentését, a gyártás áthelyezését, valamint a szociális juttatások csökkentését jelentette, persze a válsággal való küzdelem jegyében. Ennek eredményeképpen a válság költségei a dolgozókra hárultak. A partnerországok kormányai által ajánlott válságkezelő programok nem voltak elegendőek, míg maguk az intézkedések részben látszólagosak és koordinálatlanok voltak. Túl kevés figyelmet szenteltek a programokban a dolgozók átképzésére és továbbképzésére, valamint kompetenciáik fejlesztésére. A társadalmi párbeszéd során a munkáltatók által bemutatott álláspontok az égető



dolgozói problémák megoldása iránti szándék hiányáról és a válság költségeinek nem szívesen történő átvállalásáról tanúskodnak. A szakszervezetek szintén hangsúlyozták a fémipari ágazat 2010-es évi válságával kapcsolatos aggodalmaikat. Nem osztják a politikusok által gyakran hangoztatott véleményt, mely szerint a válság rövidesen véget ér. A konferencia résztvevői aláhúzták a nemzetközi szolidaritás és az országos szakszervezeti központok munkája összehangolásának, valamint a szakszervezeti mozgalom arculatát javító és a fiatal dolgozókat aktivizáló lépések megtételének szükségességét.

A projekt keretében 2010. április 14. és 16. között Berlinben megrendezésre került a „Fémipari ágazat szakszervezetei a válság idején” című konferencia. A találkozó célja a szakszervezeteknek a válság hatása enyhítését célzó módszerek kidolgozásában játszott szerepe és befolyásuknak megvitatása volt. A szakképzés jellegű szeminárium

a Poznanban megtartott, a fémipari ágazatban jelenlevő válságnak szentelt konferencia folytatása volt és a partneri szervezetek ugyanazon köre kapott rá meghívást.

A konferencia témaköre a fémipari ágazatban elmélyülő válság révén a szakszervezetekre váró kihívások és a válság hatását enyhítő megoldások kidolgozása volt, figyelembe véve a munkaerőpiacon kiélesedő helyzetet. A résztvevők aláhúzták a határozott fellépés, valamint a működési módszerek korszerűsítésének szükségességét az új tagok megszerzése érdekében. A szakszervezetek kifejezték növekvő aggodalmukat az iránt, hogy egyesek a szakszervezeteket tekintik az elhúzódó válság felelőseinek és a szükséges reformok akadályának.

A résztvevők bemutatták a szakszervezetek által az egyes országokban ajánlott és részben bevezetett, a flexicurity európai foglalkoztatási modell alapján munkahelymegőrző és új munkahelyteremtő válságkezelő kezdeményezéseket és a jó gyakorlatokat. Ezek a kezdeményezések figyelembe veszik az aktív munkaerő-politika elvét, melynek célja az újbóli foglalkoztatás, valamint a rugalmas munkaidő, azok formája és feltételei.

A bemutatott szakszervezeti követelések és koncepciók elsősorban a szociális juttatások, a korengedményes nyugdíj és a minimálbér bevezetésének területén létrehozandó rendszerbeli megoldások szükségességére utaltak. Számos szakszervezeti kezdeményezés foglalkozott az elszámolási időszakok módosításával és a munkaidő bérkiegyenlítővel párhuzamosan történő csökkentésével. Ebben a tekintetben mintapéldának tekinthető a német Kurzarbeit rendszer, de a lengyel és német szakszervezeti központoknak is sikerült a háromoldalú bizottságok keretében kidolgozniuk számos hasznos megoldást.

Az újszerű szakszervezeti kezdeményezés Lengyelországban a cégek közötti megállapodás keretében a dolgozóknak az egyes vállalatoknál megüresedett állásokba való „kikölcsönzésével” történt. Ezen megállapodások szerint a kikölcsönzött dolgozók a szerződés lejártával visszatérnek az eredeti üzemekbe.

Az elbocsátás során a dolgozóknak kifizetett végkielégítés hosszútávon nem tekinthető megoldásnak. A konferencia résztvevői egyhangúlag aláhúzták a dolgozói szak-képzettség emelésére és az átképzésre irányuló programok bevezetésének szükségességét. Az ilyen jellegű, a továbbképzésre vonatkozó kezdeményezésekben a német





és magyar szakszervezetek járnak az élen. A továbbképzések kiterjednek mind a rövidített munkaidőben foglalkoztatottakra, mind az elbocsájtott dolgozókra és céljuk a további képzések megszerzése.

A projekt partnerei pozitívan értékelték az ágazat konjunktúrájának javítására és ezzel a vállalatok pénzügyi helyzetének javítására törekvő szakszervezeti kezdeményezéseket (pl. a Lengyelországban bevezetett, a fegyvergyárak bankhitelei számára nyújtott kormánygaranciákat és a régi gépkocsi leselejtezéséért és ezzel egyidejűleg új gépkocsi vásárlásáért ökológiai prémiumként kifizetett német dotációt).

A berlini konferencia keretében összehasonlításra kerültek az európai szociális standard-ek), a társadalmi párbeszéd formái és a munkavállalók részvételei a döntéshozó testületekben, valamint elemzésre kerültek az egyes országok megoldásainak alkalmazási lehetőségei a partnerországokban. A fenti modell-jellegű megoldások, a dolgozók szempontjából elfogadható rugalmas munkaviszonyok, és a munkaerőpiac szabályozási eszközeinek az aktuális helyzethez való hozzáigazítása gond nélkül bevezethető a gazdaság egyéb ágazataiban vagy más európai országokban. De nem szabad elfelejteni, hogy a szakszervezeteknek ezzel egyidejűleg harcolniuk kell azért, hogy a válság előtt megalkotott szabványoktól való eltérések ideiglenes jellegűek maradjanak és a válság leküzdése után törlésre kerüljenek.

A projektben résztvevő szakszervezetek aláhúzták a nemzetközi szolidáris, szakszervezeti lépések és akciók szükségességét. A konferencia keretében a partnerszervezetek határozatot fogadtak el a munkakörülmények

javításáról és biztonságáról, valamint a szakmai és magánéletet sikeresen összeegyeztethető megoldások bevezetéséről.

2010. május 10.-11.-én Budapesten ülésezett az irányítótanács. A találkozó célja a projekt összegzése és értékelése volt. A találkozón megvitatásra került a projekt promóciójának további stratégiája, valamint a közös feladatok koordinálása. Szintén döntés született a projekt folytatásáról és annak kibővítéséről Közép- és Kelet-Európa más, további szervezetével.

A projektben résztvevő szakszervezetek részletesen elemezni fogják a helyzet alakulását a fémipari ágazatban, valamint a flexicurity modellre építve közösen, konkrétan fognak fellépni. A közvetkező lépés az egyes szakszervezetek közötti kölcsönös információcsere, valamint a tartós információs szerkezet kiépítése.



„A fémipari ágazat szakszervezetei a válság idején “

HATÁROZAT

Németország, Magyarország és Lengyelország fémipari szakszervezeti szövetségeinek szervezetei a 2010 április 14-16 között Berlinben megtartott, „A globális válság kihatása a fémiparra Közép- és Kelet-Európában, a negatív kihatásokat kezelő módszerek kidolgozása a dolgozók szervezetei által“ konferencián elfogadják hogy:

Az egész világot és Európát sújtó gazdasági válság országaink fémipari üzemeiben továbbra is érezteti hatását. A bevezetett válságkezelő megoldások a válság következményeit csak kis vagy korlátozott mértékben enyhítették. Továbbra is érezhető a termelés komoly mértékű visszaesése, ami számos olyan következményt von maga után, mint a munkahelyek elvesztése, vagy az alternatív foglalkoztatási formák népszerűségének elterjedése. Ezzel egyidejűleg a válság elleni küzdelem terhei első sorban a dolgozókra hárulnak, elsősorban a rövidített munkaidő egyre gyakoribb alkalmazása révén, ami egyebek között a reálbérek csökkenését eredményezi.

A jelenlegi válság többek között két, az egyes országok, de az egész Európai Közösség számára hatékony megoldást kívánló problémát hozott felszínre.

Munkanélküliség és a munkaviszonyok ideiglenessége

Véleményünk szerint a negatív jelenségekkel való küzdelem szükségessé teszi a szociális berendezkedésű Európához vezető tevékenységek megerősítését. Ennek a célnak a elérése segíthetné az egész EU foglalkoztatási elveit szabályozó társadalmi megállapodást, mely feltevéseiben figyelembe venné a foglalkoztatás biztonságát erősítő flexicurity összetevőit.

A konferencián résztvevő országok kormányai által eddig bevezetett válságkezelő csomagokat a válság következményeinek hatékony elhárítása szempontjából nem tarjuk elegendőnek. Felhívjuk emellett a figyelmet a társadalmi párbeszéd csökkenő jelentőségére, mely párbeszéd lenne hivatott a válság elleni küzdelem során a kormány, a munkáltatók és a szakszervezetek megállapodásának alapját képezni.

A szolidáris Európában, a szociális Európában, az egyesült Európában megengedhetetlen, hogy a piacgazdasági tényezők tanúskodjanak a tagországok és az EU sikeréről. Szükséges megőrizni a piacgazdasági elvek és dolgozók és állampolgárok szükségleteinek és jogainak közötti egyensúlyt.

Követeljük munkakörülményeink és munkánk biztonságának folyamatos javítását.

Követeljük a szakmai és a családi életet hatékonyan összeegyeztető megoldások bevezetését.

A szakmai és társadalmi esélyek kiegyenlítésének alapvető összetevőjeként ismerük el a nők és férfiak egyenlőségéhez való jogot.

Aktívan részt akarunk venni a válság negatív gazdasági és társadalmi kihatásainak minimalizálására irányuló tevékenységekben.

Aláhúzzuk a szakszervezetek nemzetközi szolidaritásának szükségességét, elismerve, hogy ccsak a közös fel lépés képes hatékonyan szembeállni a neoliberális gazdaságpolitikával. A közös akciók egyben a társadalmi párbeszéd fontos pillérét is képezheti Európában.

Federacja Związków Zawodowych Metalowcy – Lengyelország

Federacja Związków Zawodowych „Przemysł Specjalny” – Lengyelország

Federacja Hutniczych Związków Zawodowych – Lengyelország

IG Metall Okręg Berlin Brandenburgia Saksonia – Németország

Vasas Szakszervezeti Szövetség – Magyarország

Szakszervezetek a válság idején



Frank Hantke, Friedrich Ebert Alapítvány

Tanulság a válságból: korszerű szakszervezetekre van szükség

A pénzügyi és gazdasági világválság, valamint annak komoly konzekvenciái a munkaerőpiacra nézve, ideértve a dolgozók és családjaik életét, egyértelműen megmutatták, hogy semmi esetre sem múltak el azok az idők, amikor szükség van dolgozók érdekeit képviselő szakszervezetekre. Éppen ellenkezőleg: napjainkban jóval inkább szükség van a kompetens és erős szakszervezetekre, mint bármikor! És nemcsak dolgozók védelmében, hanem – ami igen fontos – a gazdaság és társadalmpolitika korrigáló mechanizmusa szerepkörében. Ebben a szereposztásban viszont a szakszervezeteket megfelelően kell „megformázni”, rugalmasabban kell reagálniuk az aktuális változásokra és elegendő kompetenciával kell rendelkezniük ahhoz, hogy akár egy ilyen válság idején képesek legyenek sikerrel védeni a dolgozók érdekeit.

A szempontok, problémák és ellentmondások tucatjai révén jelenleg csak néhány szempontra szeretnék utalni, ezáltal az alábbi cikk nem fog átfogó képet adni erről a fontos és széleskörű vitáról. Inkább kiemelnék tézisek formájában néhány szempontot. Aki szeretne többet megtudni a szakszervezetek szervezési reformjáról, elolvashatja az ennek a témának szentelt könyvemet.¹ Szeretném, hogyha az alábbi cikket inkább munkatézisekként kezelnék. Egyedüli szándékom most, hogy bizonyos megállapításokat vitára bocsássak.

Első tézis: a szakszervezetek eszméje igencsak korszerű...

Igaz, hogy a XXI. század munkaerőpiaca egész más-képpen fest, mint akár száz évvel ezelőtt, de az alapvető problémák nem változtak, sőt, az utolsó 20 év során, újból kiéleződtek. A bért munkásoknak változatlanul szükségük van a kollektív védelmet nyújtó szolid képviselőre, vagyis a szakszervezetre. Ezen kívül szükségük van a szakszervezetre a valóság demokratikus keretek között történő alakításához való joguk érvényesítésére. Akárhogy is nézzük, a szakszervezetek képviselik saját társadalmaikban a legnagyobb érdekközösséget. A szakszervezetek és a munkáltatók közötti munkaviszony alapjában véve ugyanaz maradt. Bár a szakszervezeteknek – főleg Európában – sikerült eljutniuk a társadalmi szabályozások létrejöttéhez, nagy számban jelen vannak azok az érdekellentétek, melyeket harmonizálni kell. A dolgozó egymagában nem rendelke-



zik megfelelő erővel, ezért van szüksége a szakszervezetre ugyanúgy, mint hajdanában. Az utóbbi néhány évtizedben az erőviszonyok igen gyakran a dolgozók kárára módosultak. Ez abból fakad, hogy egyre inkább „normálissá” váltak a bizonytalan munkaviszonyok, mint az ideiglenes munka, a meghatározott időre szóló szerződés, stb. Miután a mai napig nincs alternatíva a dolgozók kollektív érdekképviseletére, a szakszervezetekre manapság ugyanúgy szükség van, mint régebben.

Második tézis: ...de maguk a szakszervezetek nem!

Egészen elképzelhető, hogy a dolgozók helyzete romlásának némely tünetét a szakszervezeteknek a munka világában zajló különböző változásokhoz való szervezeti és szerkezeti alkalmazkodási képesség-hiányával is lehet magyarázni.

Kevesebb nagyvállalat	Több kis és középvállalkozás
Kevesebb termelés	Több szolgáltatás
Kevesebb nemzeti szabályozás	Több európai szabályozás
Kevesebb nemzeti függetlenség a gazdasági és társadalmi kérdésekben	Nagyobb nemzetközi befolyás az országos és üzemi helyzetekre
Kevesebb világosan meghatározott társadalmi réteg	Több egyéni és különféle munkaviszony, több bizonytalan munka
Kevesebb egyértelmű a szakszervezeti tagság	Több „konkurencia” mások részéről

¹ Frank Hantke „A XXI század szakszervezetei – vitaindító kézikönyv a rendszerváltást átélő országok szakszervezetei számára”, beszerezhető a Friedrich Ebert Alapítvány varsói (lengyelül) és budapesti (magyarul) irodájában, valamint az interneten keresztül. A német és angol nyelvű kiadványok a Friedrich Ebert Alapítvány digitális könyvtárában elérhetők



Vonatkozik ez a témakörök nagy csoportjára, pl. a munkaszerződés és munkaviszonyok evolúciójára. A szakszervezetek túl sokáig tartózkodtak az alkotó vitában való részvételtől, bár világos volt számukra, hogy a megtagadás stratégiájával nem fogják megállítani az eseményeket.

Minden dolgozónak jogában áll és lehetőséggel kell rendelkeznie, hogy demokratikus szakszervezet védelmét élvezze és annak tagja legyen!



Ugyanúgy túl későn tudatosították és organikus módon építették be tevékenységükbe azt a tényt, hogy egyre több nő jelenik meg a munkaerőpiacon – minden bizonnyal nem elegendő nőügyi munkacsoportot létrehozni, mivel a napjainkban dolgozó nők nagyrészt egyéb szektorokban dolgoznak, főleg olyanokban, ahová a hagyományosan a termelési ágazatokra és a nagyvállalatokra orientálódó szakszervezetek kis mértékben, vagy egyáltalán nem tudnak elérni, talán esetenként nem is akarnak.

Harmadik tézis: a fiatalok egyáltalán nem érzik, hogy a szakszervezetek számára fontosak – micsoda hiba!

Azt hiszem nem titok, hogy a szakszervezetek nem nagyon tudják felkelteni a fiatalok figyelmét. Ez részben az archaikus működési formáknak és kommunikációs stratégiának (vagy éppen azok hiányának) köszönhető, de abból is fakad, hogy a szakszervezetek a hagyományos tevékenységi körük révén (nagyvállalatok, termelés, közigazgatás)

már egyáltalán nem közelednek a fiatalokhoz. Merthogy egyre több fiatal már „öreg”, mire a munkaerőpiacra kerül. A jövődőlő dolgozók közel fele középiskolai vagy egyetemi tanulmányai után, kb. 25 éves korunkban vagy később helyezkednek el a szakmában, sőt gyakran a feketegazdaságba kerülnek, vagy időszakos munkaviszonyba kerülnek. Pedig a munka világa már a (szak)képzéskor megkezdődik – és ebbe az irányba kell a szakszervezeteknek fordulni. Mondván, hogy amit gyerekkorunkban nem tanultunk meg, arra felnőttkorban nem fogunk emlékezni! Ezt a bölcs mondást egyelőre nem túl sok szakszervezet tette magáévá. Németországban eddig csak az IG Metall, valamint az IG BCE szánta rá magát, hogy felkeresse a tudományegyetemeket – ez megfelelő lépés, de csak az első a hosszú úton. Ha közelebről megnézzük a rendszerváltáson átmenő volt szocialista országok helyzetét, akkor a szakszervezetek szerkezetének hagyományos gyengeségeit még világosabban láthatjuk, mivel a dolgozók számára igencsak viharos rendszerváltási fázisban kevés idő volt a szocialista irányú, decentralizált szerkezetű társadalmi rendet aktív politikává átformázni. Ezen országok zömében a képzés a munka világán kívül történik.

Negyedik tézis: a szakszervezetek ereje a nagy létszámon és a kompetenciákon alapul

Ez nem újdonság, legalább olyan idős, mint maga a szakszervezeti mozgalom. De jobban tudatosítanunk kell, hogy ugyanez vonatkozik a jelenre is és a jövőre is. A nagy taglétszámot hosszabb távon elérni vagy megtartani egyedül a hatékony szakszervezetek képesek. A sikeren kívül, amivel el lehet a tagság körében dicsekedni (kollektív szerződés-i politika), a szakszervezeteknek attrakciókat kell még tartogatniuk azok számára, akik csak most szándékoznak csatlakozni. Olyan vonzó ajánlatokkal kell előrukkolniuk, melyek emellett nem túl leterhelőek. Ennek érdekében valóban attraktív kampányt és kommunikációs stratégiát kell kidolgozni, emlékezve rá, hogy „a csalinak a halnak kell ízlenie, nem pedig a horgásznak”. Jóval nagyobb nyitottságra van szükség az újdonságok iránt és a kockázatvállalás képességére, ami eddig nem volt igazán jellemző az őszülő szakszervezeti vezetésre. De a szakszervezetek sikere legalább ilyen mértékben függ attól, hogy milyen mértékben kompetensek abban, amit csinálnak és ami mellett érvel-



nek. Ez azt jelenti, hogy a belső képzési munka a szakszervezetek számára elsőrendű feladat kell hogy legyen, amire megfelelő (pénz)eszközökkel kell rendelkeznie. Itt nem csak a vezetőkről beszélünk, hanem valamennyi aktív munkatársról is. Minél több tag rendelkezik megfelelő képességgel, annál nagyobb az adott szakszervezet működési potenciálja. Ezen kívül elegendő eszközt kell biztosítani a képzésre, vagy a képzési, kommunikációs, kampányügy stb. szakemberek foglalkoztatására és szakszervezetbe való bekapcsolására. Ugyanis a következő szempont a szakszervezet elfogadtatása és tiszteletben tartása a szakszervezeti szerkezeten kívül, a szélesebb társadalomban. Ennek érdekében a szakszervezetnek vonzó célokkal és jövőképekkel kell rendelkeznie, melyekért érdemes hosszabb távon is munkálkodni.

Ötödik tézis: a rendszerváltást átélő országok szakszervezeteit zavarja a régi, decentralizált szervezeti felépítés

A volt szocialista országok szakszervezeteit általában decentralizált formában építették fel. Ugyanis nem fűződött érdek erős és központi politikai erő létrehozásához, éppen ellenkezőleg. A decentralizálással legyengítették a nagy szervezet potenciális erejét.

Amúgy azok, akik a mai napig a munkáltatónak közvetlenül az üzemi szakszervezet bankszámláját adják meg a tagdíj átutalásához, komoly veszélynek teszik ki saját tagjait. Ezáltal a munkáltató minden hónapban megkapja a szakszervezeti tagok aktualizált listáját (a EU-ban a szakszervezeti tagság gyakorlatilag titkos információ!). A lista révén a munkáltató „jó” háttérrel rendelkezik az elbocsájtásokkal, felosztásokkal vagy eladásokkal kapcsolatos döntéseihez. A cél a titkos tagság, kapcsolva az önálló tagdíjbeszedési rendszerrel.

Ez a tagdíjak felosztásában is tükröződik. Változatlanul túl nagy részük marad az üzemekben. Ott viszont a pénzeket csak az üzemi szintű szakszervezeti célokra lehet felhasználni, azon kívül már nem, mint pl. az ágazati sztrájkok szervezése, stb. Az üzemi szinten a tagdíjak legnagyobb része a tagok szociális érdekeinek fedezésére költődik el.



De a szakszervezetek feladta nem (szociális) sebek begyógyítása, hanem azok kialakulásának megelőzése. Ezért is a tagdíjakat lényegesen nagyobb mértékben kell az ágazati és a föderáció szintjén kihasználni, a sztrájkképesség, a kompetenciák fejlesztésére, stb. A szakszervezeteknek muszáj fokozatosan felszámolniuk ezt a szerkezeti állapotot, mert ellenkező esetben nem lesznek képesek a szükséges feladataikat úgy ellátni, hogy a jövőben is vonzóak tudjanak maradni a dolgozók számára.

Hatodik tézis: nem untatni, hanem meglepni

Kevés olyan szervezet létezik, mellyel kapcsolatban annyi előítélet létezik, mint a szakszervezetek esetében. Ezt az arculatot zömében azok terjesztik, akiknek fontos, hogy a szakszervezetek régimódinak nézzenek ki. De ezért



legalább ugyanilyen mértékben maguk a szakszervezetek is hibáztathatóak. A sajtóban, a médiákban és nagyközönség előtti fellépéseik – elnézést a kifejezésért – unalmasak, mert teljes egészében kiszámíthatóak. És azt hiszem nem áruunk el titkot vele, ha megállapítjuk, hogy a nyilvánvaló dolgokat az emberek már egyáltalán nem is veszik észre, sőt azok gyakran meg is szűnnek létezni. A szakszervezetek pedig gyakorlatilag mindig csak „egyértelmű” dolgokat csinálnak és azt is „utánozhatatlan” módon. Tehát az emberek előre tudják, hogy mi fog történni és ezért egyáltalán nem figyelnek oda. Épp azokban az időkben, mikor egyre több inger hat az emberekre, a szakszervezetek túl gyakran engednek meg maguknak azt a luxust, hogy abszolút ne legyenek vonzóak. Pedig éppen fordítva kell lépniük. Tudniuk kell provokálni, mulattatni és rugalmasoknak lenniük a prezentáció és fellépés formáit illetően. Tudniuk kell pozitívan meglepni az embereket („Figyelj, ezt soha sem gondoltam volna róluk...!”).

Ez a néhány felvetés csupán néhány tömör elgondolás volt a szakszervezetek jövőjéről, egyúttal a „jó munka” jövőjéről szóló, lényegesen szélesebb körű vita kapcsán.



A szakszervezetek gazdasági válsággal kapcsolatos stratégiája és az állam részéről történő próbálkozások Európában: lehet a kollektív tárgyalás a fémipari ágazat gazdasági lelassulásának kezelési módja

Dr. Vera Glassner, ETUI Európai Szakszervezeti Intézet

A gazdasági világválság komoly mértékben sújtotta Európát és különösen az anyagi javakat termelő ágazatot. Az alábbi rövid elemzés bemutatja az Európai Fémipari Szektorban a társadalmi partnerek által, a gazdasági válság munkaerőpiacra kifejtett hatása enyhítésére kezdeményezett próbálkozásait. Az érdeklődés központjában a foglalkoztatás megőrzését és támogatását, valamint a dolgozók vásárlóerejének megőrzésére irányuló, a **rövidített munkaerő** és az **átmeneti munkanélküliség** szabályozásának formájában megtestesedő politikai megoldások álltak. Ezen kívül bemutatásra került néhány példának is vehető, **innovatív kollektív tárgyalási eredmény**, melyet a termelési válság 2008 őszi kezdete után sikerült elérni. További példának még megvitatásra került néhány, a fémipari és egyéb ágazatok válságkezelésével kapcsolatos **üzemi kollektív szerződés**.

A **rövidített munkaerővel** és az **átmeneti munkanélküliséggel** kapcsolatos, állam részéről történő kezdeményezésekre már a válság előtt sor került több országban, pl. Belgiumban, Németországban, Franciaországban, Olaszországban és Ausztriában. A válság begyűrűzésekor a kormányok kibővítették a programok alkalmazási körét és érvényességi idejét. Más országokban, pl. Bulgáriában, Magyarországon, Lengyelországban és Szlovéniában új, törvénybe foglalt jogszabályokat alkottak a rövidített munkaidő bevezetésére. A rövidített munkaidőről szóló törvényes megoldások közös összetevője többek között a *bérek költségei és személyi jellegű költségek munkanélküliségi közalapokból való támogatása*, valamint a rövidített munkaidővel kapcsolatos jogszabályok *kollektív szerződésekkel* való bevezetése.

Az országok zömében a rövidített munkaidőt a *Munkajog* szabályozza, de három ország esetében a rövidített munkaidővel kapcsolatos jogszabályok a *kollektív szerződésekre* támaszkodnak. Így Svédországban, a 2009 márciusában, a feldolgozóiparban foglalkoztatott fizikai munkások védelmében aláírt „Az átmeneti elbocsátásokról szóló megállapodás” keretében a rövidített munkaerő révén elveszett bérek rekompenzálásra kerülnek. Hasonlóan Dániában már 2007-ben aláírásra került a feldolgozóiparban a munkahelyek felosztásáról (Job sharing) szóló megállapodás. Romániában a termelés megszakításából vagy a gazdasági tevékenység átmeneti felfüggesztéséből adódó bércsökkenésről szóló megállapodás (2007) kiegészítésre került egy „rendkívüli rendelettel”, mely szerint a munkáltatók és a dolgozók a dolgozó időszakos munkanélküli-

sége időtartama alatt felmentést kapnak a társadalombiztosítási járulék fizetésének kötelezettsége alól. Ezen kívül az átmeneti termelésleállás alatt a dolgozóknak kifizetett bérek után nem kell jövedelemadót fizetni.

A szociális partnerek fontos szerepet töltenek be a jogszabályozások bevezetésében, különösen az üzemi szinten. Egyes országokban, mint pl. Belgiumban, Németországban, Hollandiában és Ausztriában, a rövidített munkaidővel kapcsolatos szabályozásról szóló határozatok különböző *ágazati kollektív szerződésekben* kerültek rögzítésre. Más országok, elsősorban azok, amelyekben a kollektív tárgyalások főleg decentralizált formában folynak, a rövidített munkaidővel kapcsolatos szabályozásokat az *üzemi kollektív megállapodásokkal* vezetik be. Ezekben az országokban (tehát Bulgáriában, Lengyelországban, Romániában és Magyarországon) a rövidített munkaidővel kapcsolatos kollektív szerződések aláírására elsősorban a nagy- és nemzetközi vállalatoknál került sor.

A válság hatásaira vonatkozó **kollektív szerződések** nagy része tartalmaz a rugalmas bérmegállapításra és a rugalmas munkaidő-csökkentésre utaló szabályozásokat, gyakran a továbbképzéssel vagy átképzéssel kapcsolatos lépésekkel összekapcsolva. A korengedményes nyugdíjjal vagy a nyugdíjba vonulás előtti időszakra vonatkozó csökkentett munkaidővel kapcsolatos megállapodások is szerepelnek esetenként a kollektív szerződésekben.



A törvényes jogszabályok alapján szabályozott rugalmas munkaidő és részleges munkanélküliség kérdését Európában főleg a termelési javakat gyártó szektorokban kötött kollektív szerződésben rögzítették. A *vállalat gazdasági helyzetétől függő, lépcsőzetes béremelést* tartalmazó kollektív szerződéstől való eltérést megengedő záradékok kerültek a béremelésekkel kapcsolatos kollektív szerződések esetében tárgyalásos úton bevezetésre a német fémipari ágazatban, Finnországban, a technológiai szektorban (eleinte csak a fizikai munkásokra, majd később a felsőfokú végzettséggel rendelkező dolgozókra és a vezetőkre is kiterjedt), valamint Svédországban (az irodai dolgozókra, mérnökökre, építészre és egyéb szakképzett technikai dolgozókra vonatkoztatva). Üzemi szinten lehet halasztani a béremelést, vagy bizonyos esetekben teljesen le lehet róla mondani – például, ha a vállalat aktuális anyagi helyzete nem teszi lehetővé a személyi költségek növelését, ha kivételesen alacsony a kereslet, vagy ha a béremelés veszélyeztetné a munkahelyek megőrzését. A *rövidített munkaidő* bevezetéséről például Németországban, a fémipari ágazati megállapodás született (2009 áprilisában). A megállapodás többek között kétféle megoldást tartalmaz a dolgozók számára eszközölendő kompenzációra, a munkaügyi hivatalból való kifizetést a rövidített munkaidőért, valamint az eltérést megengedő záradékot, melynek célja a rövidített munkaidőben foglalkoztatott dolgozók szakmai továbbképzése keretében végzett tevékenység leegyszerűsítése. Az idei év februárjában a fémipari ágazatban aláírt megállapodás biztosítja a lépcsőzetes béremelést, amit fel lehet függeszteni, amennyiben a vállalat átmenetileg komoly pénzügyi tehernek van kitéve, tartalmazza a rövidített munkaidőben foglalkoztatott dolgozók 12 hónapon keresztül foglalkoztatásának garanciáját, a munkaidő további rövidítésének lehetőségét az üzemen és a munkaügyi hivatalból a rövidített munkaidőért járó kompenzáció új kiszámítási módját, ami lehetővé teszi a vállalat számára az éves szabadság kifizetését és a ténylegesen ledolgozott munkaórákkal arányos tizenharmadik havi bérének kifizetését. Hollandiában, a fémfeldolgozó és elektrotechnikai ágazatokban megállapodás született az elektrotechnikai szektor lépcsőzetes kifizetését tartalmazó bérügyi kollektív szerződéséről. A megállapodás ezen túlmenően szabályozza még a korengedményes nyugdíjba vonulás feltételeit – 61,5 éves kortól (fémfeldolgozás) vagy 62 éves kortól (elektrotechnika), valamint az *egész életen át tartó tanulóssal kapcsolatos tevékenységeket*, melyre külön 30 millió eurót szánnak.

A *béren kívüli összetevők*, mint pl. az utazási költségek térítési szintjének megemlése, az élelmiszerjegyek, valamint az időszakos munkanélküliség esetében járó kifizetések megemlése, a korengedményes nyugdíjba vonulás szabályai Belgiumban, a vegyi és az energetikai ágazatokban kollektív szerződésben került rögzítésre. A holland fuvarozói szektorban a szociális partnerek három kérdésben egyeztetek meg: 1.: a munkanélküliséggel fenyegetett idősebb kollégák garanciát kapnak a *korengedményes nyugdíjba vonulás* lehetőségére. 2.: a túlóra elszámolásával kapcsolatos kötelező és önkéntes alapú szabályozások átmeneti kiterjesztésével bevezetésre került a *rugalmas munkaidő*. 3.: a munkáltatónak jogában áll egyoldalúan

eldönteni, mikor lehet felhasználni a rövidített munkaidőből eredő szabadnapokat. Mindezt ágazati megállapodásban rögzítették. Később a szociális partnerek átmeneti jelleggel létrehozták a *mobilitási központot*, melynek célja segíteni a munkanélküli gépkocsivezetőknek és darukezelőknek munkát keresni. A rövidített munkaidőben foglalkoztatott *dolgozóknak nyújtandó szakképzési tevékenységgel*, valamint a már elbocsájtott dolgozóknak kínált átképzési tevékenység javított változatára láthatnak példát az olasz vegyipari ágazatban aláírt megállapodásban (2009 decembere). A gazdasági-, ipari- és foglalkoztatásügyi miniszter és az UIC (Union des Industries Chimiques) munkaadói szervezet között a francia vegyipari szektorban aláírt megállapodás képezi a *szakmai továbbképzési programok* folytatásának országos szintű keretét. Olaszországban a hazai szociális partnerek, a kormány és a régiók képviselői háromoldalú szerződést írtak alá a munkát keresők, az időszakosan nem dolgozók, a rövidített munkaidőben dolgozók, vagy a mobilitást növelendő tevékenységben résztvevő személyeknek szóló *szakmai továbbképzéssel kapcsolatos útmutatók* meghatározásáról. A szakmai továbbképzéssel kapcsolatos tevékenységet az Európai Társadalmi Alapból és az ágazatok közötti alapköltségek finanszírozzák.

A rövidített munkaidőre vonatkozó jogszabályozások alapján alkalmazandó **rugalmasan rövidített munkaidő** feltételeit szabályozó üzemi kollektív szerződések aláírására elsősorban a járműiparban és az acéliparban került sor. Olaszországban a fémipari ágazat szakszervezetei és az olyan cégek vezetőségei, mint pl. az Ilva (acél termékek gyártója), Powertrain (a Fiat leányvállalata) és a nápolyi Fiat üzemek, megállapodást kötöttek a *Hagyományos Bér-*





garancia-alap (CIGO) felhasználásáról a rövidített munkaidő foglalkoztatás biztosítására. Hasonló jellegű megállapodásokat - ahol a *Különleges Bérgarancia-alap (CIGS)* pénzeit lehet felhasználni hosszabb időre (12-24 hónapos időszakra), melyek alapján rekompenzálják a rövidített munkaidőből fakadó bérkiesést - kötöttek olyan nagyvállalatoknál, mint az Indesit és a ThyssenKrupp (acélipari termékek gyártói), valamint a New Castle Holland (mezőgazdasági gépek gyártója). Svédországban a munkahelyek biztosítását szolgáló megállapodásokkal ágazatok közötti szinten, pl. a Volvo és Scania cégenél bevezetésre került az *átmeneti elbocsátásokkal kapcsolatos kollektív szerződés*. Némely, éppen szerkezetváltozásokon átmenő dán cégnél (pl. a technológia Danfos és a nemzetközi Grudnfos cégnél) a munkahelyek megőrzésével kapcsolatos tevékenységet a *munkahelyek felosztásáról (job sharing)* szóló kollektív szerződés alapján kívánták végezni. Az ágazatok közötti egyezményben meghatározott 13-heti munkahely-felosztás üzemi szintű kollektív megállapodással akár 26-hetes időszakra is meghosszabbítható. Mintapéldának tekinthetők a két német cégnél, a Schaffler és Daimler vállalatoknál aláírt, a *rövidített munkaidőt* széles körben kihasználó, a munkahelyek megőrzésére kötött megállapodás. A Schaeffler cégnél a munkaidő rövidítésével arányosan „modifikálták” a dolgozók fizetését és korlátozták az egyszerű kifizetéseket. Cserébe bővítették a dolgozók döntéshozatalban való részvételi jogait. A Daimler cégnél bevezetett „Költségsökkentő csomag” nem tervezte kompenzálni a rövidített munkaidőből fakadó bérkiesést. A kollektív szerződésből eredő általános béremelés halasztására került, a korábbi megállapodásban rögzített munkahelygarancia pedig jelenleg a vállalat 2010-es gazdasági helyze-

tének függvénye. Más a helyzet a holland DAF Trucks és a francia Renault cégeknél kötött megállapodások esetében, ahol a rövidített munkaidő *nem vonja* maga után a dolgozók fizetésének *csökkenését*. A Renault gyárban „speciális válságalapot” hoztak létre, melyből fizetik az időszakosan munkanélküli dolgozók bérét, kiegészítve az időszakosan munka nélkül maradt dolgozóknak járó segílyt.

A rövidített munkaidő bevezetésére gyakran **belső szerkezetváltási lépésekkel** párhuzamosan kerül sor, mint például a „*mobilitási eljárás*”. Ilyen - a mobilitást támogató megoldások, amelyek szabályozzák a dolgozó üzemben belüli átcsoportosítását - kerültek bevezetésre néhány olasz vállalatnál (pl. Indesit, Telecom Italia, Powertrain, Fiat). A belső szerkezetváltási eszköz, mely Olaszországban a rövidített munkaidővel hivatott a munkahelyeket biztosítani, úgy nevezett „*szolidaritási egyezmény*” formájában került bevezetésre a Telecom Italia cégnél és az Italtel telekommunikációs szolgáltatónál. Az időszakosan munkanélküli vagy munkát nem végző dolgozó számára futtatott Szakmai Továbbképző Programok gyakran szerkezetváltási megállapodások részét képezik, mint pl. a Telecom Italia vagy a német EON energetikai cégeknél. A PSA Peugeot Citroën cégnél létrejött „Szakmai továbbképzés és az elvesztett bérek kiegyenlítése időszakos munkanélküliség esetén” nevű megállapodás az időszakosan munka nélkül maradt dolgozókat képzésre ösztönzi, cserébe teljes egészében kiegészítve az elvesztett béreket. A Volkswagen cégnél elfogadott, munkahelyeket biztosítani hivatott egyezmény garantálja a foglalkoztatási garancia 2014-ig történő meghosszabbítását. A vállalat vezetősége cserébe bevezette a változó bérezési rendszert és ambiciózusabb termelési célokat tűzött ki az egyes üzemek számára. A növekedő teljesítményből fakadó elbocsátások elkerülésére pénzalapot hoztak létre az új üzleti formák támogatására.

Konklúzió

Általánosságban véve a munkaviszonyi rendszerek megfelelően stabilak és elegendően rugalmasak, hogy reagálni tudjanak a jelenlegi gazdasági körülményekre. Különösen vonatkozik ez azokra az országokra, ahol a tárgyalások túlnyomórészt központilag, országos és/vagy ágazati szinten folynak. Viszont azokban az országokban, ahol a kollektív tárgyalások inkább decentralizált módon, főleg üzemi szinten folynak - a közép- és kelet-európai országok zömében és Nagy-Britanniában - a társadalmi partnerek kevésbé előnyös feltételekkel rendelkeznek a problémák tárgyalásos rendezéséhez. Ezen kívül látni kell, hogy a rövidített munkaidő-szabályozás elsősorban a feldolgozóiparban került alkalmazásra és jóval kisebb mértékben érintette a kereskedelemben és a szolgáltatásban foglalkoztatott dolgozókat. A munkahelyek megőrzését céljaul kitűző kollektív szerződések negatív mellékhatása volt a béremelések dinamikájának lefékeződése. Éppen ezért igen fontos, hogy a szakszervezetek ügyeljenek arra, hogy a kollektív szerződésekben rögzített, a normális helyzettől történő kivételes helyzetű eltérések valóban átmeneti jellegűek maradjanak. Az értékesítési válság leküzdése után a szakszervezeteknek kerülniük kell a bérek tekintetében a további tartózkodást és helyébe törekedniük kell a teljesítményfüggő bérpolitika realizálására.



A fémipari szakszervezetek gazdasági válságot kezelő kezdeményezései Lengyelországban

Stanisław Janas, FZZPS



Romuald Wojtkowiak,
FZZ Metalowcy

Lengyelországban a válság 2009 januárjában kezdte éreztetni hatását, tehát körülbelül hat hónappal később, mint az Egyesült Államokban. A lengyel kormánnyal ellentétben, mely azt hangoztatta, hogy a válság az eltérő jellegű lengyel bankrendszernek köszönhetően nem fogja túlzottan éreztetni hatását Lengyelországban, a Lengyel Szakszervezetek Országos Szövetségében (OPZZ) tömörülő szakszervezetek fogadták a közeledő problémák első jeleit. A fémipari vállalatok megrendelése nagy számban kezdtek csökkenni. A vállalatok vezetőségei takaréprogramokat kezdtek el bevezetni, amelyeknek része volt az elbocsájtásokra való felkészülés is. A szakszervezetek kezdeményezésére a Társadalmi-Gazdasági Háromoldalú Bizottság tárgyalásokat indított, melyek eredményeként 2009 júliusában bevezetésre került a válságkezelő csomag. De ezek a lépések zömében már megkésték és a fémipari szakemberek véleménye szerint nem hozták meg a várt eredményeket. Ebből kifolyólag a szakszervezetek a dolgozók védelmében számos ágazati és üzemi szintű válságkezelő lépést dolgoztak ki. A szakszervezetek által tett kezdeményezések célja a foglalkoztatás biztonságának megőrzése és a munkaidő aktuális szükségletekhez való hozzáigazítása, szem előtt tartva a flexicurity elveit. Számos kezdeményezést sikerült a vállalatoknál a munkáltatók és a szakszervezetek között aláírt megállapodások keretében bevezetni. Más kezdeményezéseket a válságkezelő törvények bevezetése után lehetne bevezetni.

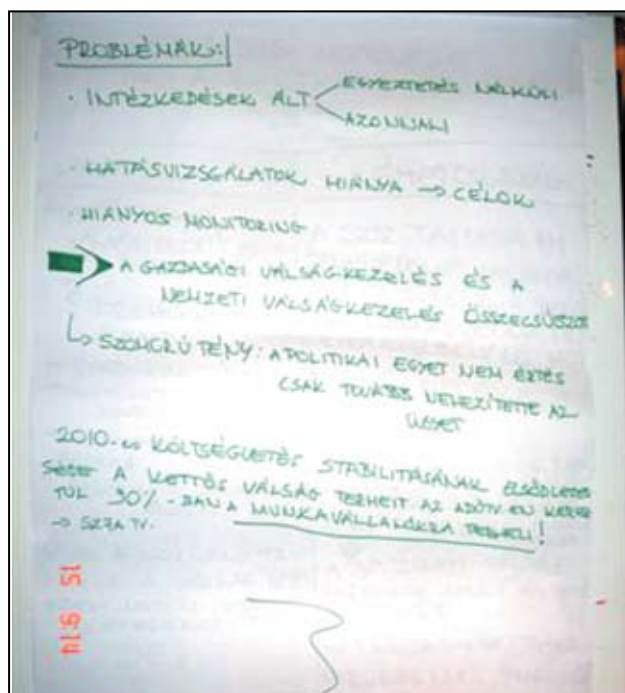
Válságkezelő lépések a fémipari ágazatban

A lengyel fémipart különösen mélyen sújtotta a válság. Csak 2009-ben a METALOWCY Szakszervezeti Szövetség által megvizsgált 118 vállalat közül 80 cég esetében a termelés jelentősen, átlagosan 35%-kal esett vissza, 25 vállalatnál csoportos, míg 71 vállalatnál egyéni elbocsájtásokra került sor. Az idei évben további termeléseszköcsökkenésre szá-

mítunk 25 vállalatnál, amellett, hogy a kérdezettek zöme nem volt képes felvázolni a 2010. év alakulását. A válság hatása a leginkább a hadiiparban, járműiparban és fémiparban volt érezhető.

A hadiiparban a lengyel kormány döntést hozott a Honvédelmi Minisztérium 2009 évi költségvetésének 20%-os csökkentéséről, melynek eredményeképpen a Minisztérium a fegyvergyáraknak adott megrendeléseit 50%-kal csökkentette. Ebben a helyzetben a szakszervezetek határozott lépések megtétele mellett döntöttek. A Metalowcy Szakszervezeti Szövetség és a Szolidaritás Szakszervezet 2009 márciusában tüntetést szervezett, melyen több mint tízezer dolgozó vett részt. A tüntetés során átnyújtották a lengyel kormánynak a szakszervezetek követeléseit, melyekben követelték a fegyverek megrendelését a lengyel fegyverüzemekben a parlament által a 2009. évre elfogadott mennyiségben, valamint elegendő pénzt meghagyni az ágazat számára a fegyverüzemek privatizálásának és szerkezetváltásának finanszírozására.

Válaszul a kormány a szakszervezetek által hangoztatott követelések teljesítésére létrehozta a Válságkezelő Csoportot a kormány és az említett szakszervezetek képviselőivel. A Csoport számos megoldást dolgozott ki, amelyek közül a legfontosabbak:



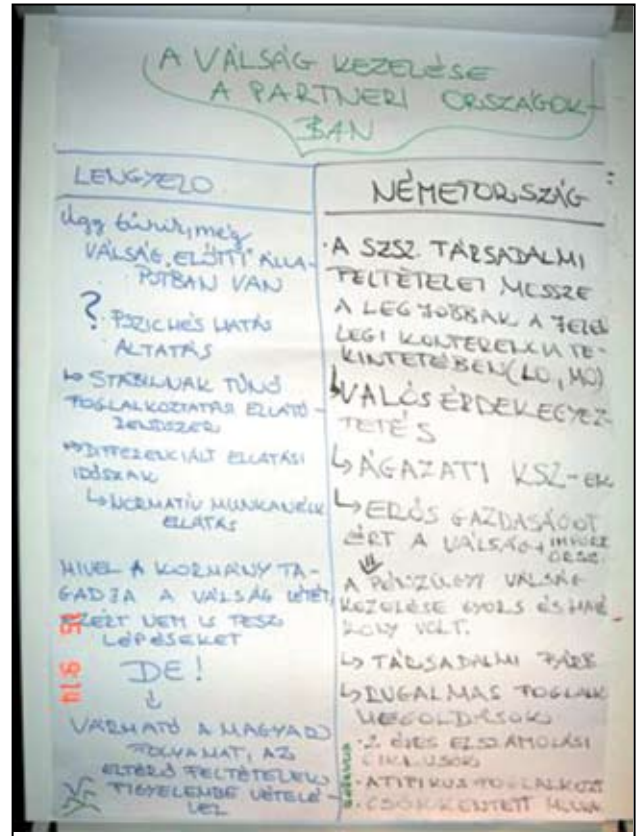
1. A kormány 1,5 milliárd zloty értékű hitelgaranciát nyújtott a fegyvergyárak számára a további megrendelések érdekében,
2. A kormány meggyorsította a katonai felszerelések leszállítására vonatkozó megrendeléseket 2 negyedévvél a 2009 és 2010 években, amire eddig még nem volt példa.
3. A fegyvergyárak privatizálásából befolyó összegeket a kormány a hadiipar szerkezetváltására kívánja fordítani.

A fenti követelések a szakszervezetek felügyelete mellett kerültek teljesítésre. A Válságkezelő Csoport havonta egyszer ülésezett és részletesen megvitatta a végrehajtás előrehaladását. **A szakszervezetek véleménye szerint a feljebb említett lépéseknek köszönhetően sikerült legalább 2 ezer munkahelyet megvédeni a hadiiparban.**

A járműiparban a gépkocsik iránti kereslet csökkenésére hivatkozva a munkáltatók több ezer dolgozó elbocsátását helyezték kilátásba. A lengyel kormány nem tett lépéseket az ügyben. Ebben az esetben is a szakszervezetek ajánlották fel a többek között a flexicurity európai modellt is tartalmazó válságkezelő megállapodások megkötését az üzemek szintjén. Alább bemutatunk néhányat a leggyakrabban alkalmazott megoldásokból. Bár ezek nem mindig előnyösek az egyén szempontjából, de nagy szerepet játszottak a munkahelyek és a foglalkoztatottak megőrzésében)

- a heti munkaidő 8 órával történő csökkentése maximumán 6 hónapos időtartamra. Ezt a megoldást számos üzemben bevezették, többek között a Nowa Debe- Fémműveknél is. Igaz, a lépés a dolgozók bérének csökkenését eredményezte, de ezzel egyidejűleg sikerült lényegesen csökkenteni az elbocsátásokat.
- a rugalmas munkaidő bevezetése, mely alatt a munkaidő elszámolási időszakának megnyújtása értendő, amivel a munkáltatóknak sikerült lényegesen lecsökkenteniük a túlórapénzekből keletkező költségeket, míg a dolgozók foglalkoztatásának biztonsága nőtt és elkerülték az elbocsátást a termelés visszaesésének időszakában.
- azok a dolgozók, akiknek kevesebb, mint 3 évük maradt a nyugdíjba vonulásig, megkapták a fizetésüket erre az időszakra, a munkavégzés kötelezettsége nélkül.
- az elbocsátott dolgozók a munka törvénykönyvében szereplő szabályokhoz képest kétszer magasabb végkielégítést kaptak, valamint foglalkoztatási garanciát ugyanabban az üzemben, ha a termelés ismét felfut. Ezzel az elbocsátott dolgozók 12 hónapon keresztül megélhetést biztosító kifizetéshez jutottak, ami növelte az üzemükbe való visszatérésük valószínűségét. Ezt a megoldást sikerrel alkalmazzák a PZL Wola Warszawa Állami Repülőgépgyárban.

A megállapodások aláírásának köszönhetően a vállalatok szintjén sikerült megőrizni a munkahelyek 20%-át. **Az egész ágazatban a feljebb említett lépéseknek köszönhetően sikerült körülbelül 4 ezer munkahelyet megvédeni.**



A kohásziparban a flexicurity modell alkalmazásával kerültek az elbocsátások monitorozásra. Ennek lényege az volt, hogy a dolgozó 6 hónapos időszakra került elbocsátásra és garanciát kapott a későbbiekben az újbóli munkába állásra. A munkanélküli időszakban a dolgozó az üzemében az ingyenes átképzésen vesz részt, ami segítségével új munkakörben tud dolgozni később. A hat hónap elteltével a dolgozó visszatér az üzemébe az új munkakörébe. Ezt a megoldást vezették be többek között a Stalowa Wola-i Kohászati Művekben.

Néhány cégnél, az üzemek között aláírt egyezmény keretében, a cégek időszakosan kikölcsönözték dolgozóikat a szakképzett dolgozó iránti igényét jelző másik céghez. Az egyezmény értelmében a kikölcsönözött dolgozó a megállapodás lejártá után visszatér az eredeti üzemébe. Ezt a megoldást sikerrel alkalmazzák a Mielec Rádiótechnikai Üzemekben és a Fiat Auto Poland gyárban, azzal, hogy a Fiat cégnél ezen felül még a dolgozók bérkiegyenlítést is kaptak, amennyiben a kikölcsönző cégnél a fizetés kisebb, mint az eredeti üzemben.





A Lengyelország területén több üzemmel rendelkező Arcelor Mittal kohászati nagyvállalat elbocsájtotta a rokkantnyugdíjra jogosult dolgozókat. Cserébe kielégítésként megkapják az eddigi bérük és a rokkantnyugdíj közötti különbözetet. Ezt a különbözetet a dolgozó a nyugdíjkorhatár eléréséig kapja. Ezzel egyidejűleg garanciát kaptak a munkába való visszatérésre a válság után. **A fenti megoldásoknak köszönhetően a kohászatban sikerült kb. 2 ezer munkahelyet megőrizni.**

Az előzőekben bemutatott példákából látható, hogy a válság újszerű, normális körülmények között nem alkalmazható megoldásokat igényel, melyek túllépnek a társadalmi párbeszéd valamennyi résztvevője hagyományos gondolkodásán. A húsz éves tapasztalatok és rendszerbeli



változások alapján Lengyelországban a munkáltatók megértették, hogy a cég számára hosszú távon hatékonyabb megoldást jelent a szakképzett dolgozók védelme és a szakszervezetekkel folytatott tárgyalások során hajlandóak a racionálisabb, bár nem szabványos foglalkoztatásmegtartó módszerek elfogadására, részben a cég költségére, de cserébe a munkavállalóktól elvárják, hogy részben lemondjanak kiváltságairól. Mindez nem lett volna lehetséges a valamennyi szinten folytatott párbeszéd nélkül: országos szinten a kormánnyal, ágazati szinten a tárcákkal és az üzemi szinten a munkáltatókkal.





A szakszervezetek szerepe és lehetőségei a gazdasági válság negatív kihatásainak enyhítésében Németországban

Joachim Töppel, IG Metall

Rövid visszatekintés

A Vasfüggöny lehullása után hirtelen megnyílt az információs-, pénzügyi- és tőke-, valamint a vállalkozások áramlásának akadályoktól mentes térhódítása. A korábbi évtizedekben, a két katasztrofális világháború és a két politikai rendszer 40 éven keresztül folyó harca, következményeképpen az 1914-ben már igencsak intenzív világkereskedelem erősen visszaesett.

Napjainkban a globalizáció szó óriási sikert arat. Ezzel egyidejűleg a Kölcsönös Gazdasági Tanács (KGST) tagállamai az Európa gazdaságtörténetében korábban ismeretlen rendszerváltozás során minden erővel igyekeztek a piaczgazdasági követelményeknek megfelelni és versenyképessé válni. Mindezt tetézték még az Európai Unióba való felvétel kemény feltételei.

Számos üzem erőforrása mind erkölcsi, mind fizikai szempontból elhasználódott, míg a zömében monostruktúrájú ipar gyakran túl nagy terhet jelentett a kihívásokkal és átalakulásokkal teli időszakban.

Ebből kifolyólag és mellette a folyamatosan erősödő konkurencia nyomására azonnali innovációkra volt szükség.

Mindez számos közép- és kelet-európai ország kormányát a külföldi befektetők megnyerésére készítette, azoknak kedvező működési feltételeket ígérve. A közép- és kelet-európai országok szempontjából ez logikusnak és látszólag az egyedüli járható útnak tűnt, hiszen a társadalom jogosan várta, hogy a társadalmi és gazdasági változások viszonylag rövid időn belül érezhető javulást eredményez.

De a gazdasági lemaradás gyors behozatala-stratégiának meg volt az ára. A multi nagyvállalatok, bankok és pénzügyintézetek egyre inkább felügyeletük alá vonták a nemzetgazdaságokat. Ennek kirívó példája a Magyarországon kialakult helyzet.

Ebből a szempontból egyértelműen látható az Európai Projekt ellentmondásossága, azon belül is a politikai, a gazdasági és a társadalmi dimenzió közötti egyensúly hiánya.

A társadalmi piaczgazdaság értelmezése ennek ellenére mindig is a közérdekre összpontosult.

Napjainkban azonban, a neoliberális alulszabályozás örületében egyre inkább a haszon maximalizálása kerül előtérbe – és nemcsak a bankoknál, hanem a nagyvállalatoknál is.

A kilencvenes évek elejétől kezdve a gazdaság egyre inkább háttérbe szorította a politika jelentőségét.

Ezt elsőként az üzemek dolgozói és a szakszervezetek érezték meg. Áttelepítéssel zsarolták őket, a versenytársakhoz képest látszólagosan vagy ténylegesen előnytelen költség szerkezet javítására hivatkozva.

A kilencvenes években ehhez párosult még egy jelenség, a pénzügyi szektorban és a reálgazdaságban megjelenő agresszív spekulálás, melyben a hedge alapok és a private equity alapok jártak az élen. Általánossá vált, hogy hittek a gazdasági és pénzügyi világ nagyjai „szép szemének”, ami csak rájátszott a válság kialakulására.

A nehéz gazdasági helyzetben Németországban bevált egyes védőintézkedések

A pénzügyi és gazdasági válság 2008-ban egyből példátlan erővel jelentkezett. Megbosszulta magát a nemzetgazdaság, főképp az egymással együttműködő gazdasági síkok, nagyvállalatok, és a pénzügyi szolgáltatók, bankok és hitelintézetek számára szükséges és elengedhetetlen szabályok hiánya.

Bár a kellenél jóval később, de végül is a válság rákényszerítette a G-20 londoni ülését 2009 áprilisában, hogy politikai szempontból nézve észhez térjen. A korábbi német és francia részről történő, a hedge alapok működését szabályozandó előírások bevezetésére irányuló kísérletek az egyes tagországok nemzeti érdekei miatt kudarcba fulladtak.

Visszatekintve a válság első hónapjaira el lehet mondani, hogy az „európai otthon” építése során jelentkező problémák ellenére számos tagország elismerte az Európai Unió előnyeit. Különösen érvényes ez a csőd szélén álló Görögországra, de a közép- és kelet-európai új tagországokat is idesorolhatnánk.

A német szövetségi kormány viszonylag gyorsan reagált a pénzügyi válságra, 480 milliárd eurós garanciát nyújtva



a nehézségekkel küzdő bankoknak. Ez a lépés lényegesen megnövelte a magánbefektetők bizalmát és igen hatásosan megelőzte a állampolgárok megtakarított pénzeinek pánik-szerű kivonását. Az első konjunktúragerjesztő csomag után bevezetésre került egy következő, 50 milliárd euró értékű csomag. Eközben a pénzügyi válság már kiterjedt a realgazdaságra is.

Az IG Metall szakszervezet gyorsan megpróbálta orvosolni a helyzetet, benyújtotta „Hétpontos Programját”, melyből a kormány számos ötletet kihasznált a második konjunktúragerjesztő csomagban.

Ezek közé tartozik pl. a törvényes rövidített munkaidő alkalmazásának kibővítése és a bürokratikus eljárások leegyszerűsítése. Különösen támogatták és a mai napig támogatják a rövidített munkaidő képzésekkel való kapcsolását.

Ez a szabályozás akkor került bevezetésre, mikor a vállalatok zöme már lezárta a munkaidő-számlák alkalmazását (mellyel az elbocsájtásokat kívánták elkerülni). Ennek köszönhetően az IG Metall „Nincs elbocsájtás 2009-ben” követelése egészen új megvilágítást kapott és a törvényes rövidített munkaidő-csökkenés lehetőségét 2012 márciusáig meghosszabbították.

Az IG Metall következő igen értékes ajánlata, a régi gépjárművek leselejtezéséért kifizetendő ökológiai prémium (2,5 ezer euró), kapcsolva vadonatúj, vagy legfeljebb egyéves jármű vételével, óriási sikert ért el az igen fontos és egyben immár évek óta szerkezeti válságban szenvedő gépjárműipar támogatásában. A válság fokozott mértékben követelte meg tartós és hatékony innovációk bevezetését az ágazatban.

A 2010. év elején került sor a fémiparban és elektrotechnikai iparban a kollektív szerződések megújítására. Az IG Metall kidolgozott egy, a foglalkoztatást garantáló csomagot. Ebben az esetben is a „Nincs elbocsájtás 2010-ben!” követelést tűzte zászlajára.

A következő elvek kerültek elfogadásra: a rövidített munkaidő prioritás jellegű kihasználása, a munkaidő további csökkentése a kiesett bér részleges megtérítésével, az üzemben a szakmát tanuló tanoncok felvétele, a rugalmas foglalkoztatási formákat tartalmazó kollektív szerződések meghosszabbítása és az idegymunka becsületos szabályozása

Üzemi szinten megállapodás született a rövidített munkaidő egyéb költségek (karácsonyi prémium és szabadság pótlék) csökkentésével együtt történő bevezetéséről és a tarifás rövidített munkaidőről, mely heti 28, kivételes esetekben akár 26 óra munkaidőt jelent. De ezeket az intézkedéseket csak abban az esetben lehet alkalmazni, ha a törvényes rövidített munkaidő már legalább 12 hónapon keresztül alkalmazva volt. Ez a kikötés hivatott megakadályozni, hogy a munkáltatók hamarabb átálljanak a számukra költségmegtakarító modellre.

Továbbra is kötelező a gyakorlati szakoktatást befejező tanoncot 12 hónapon belül felvenni. Ebben a kérdésben még messzemenőbb megállapodások születtek annak érdekében, hogy a fiatalok számára megadják a lehető legnagyobb esélyt a pályakezdésre.



A béremelés tekintetében az új kollektív szerződés a dolgozók számára (a 2010. március 1.-től 2011. március 31.-ig tartandó időszakra) egyszeri 320 euró, míg a tanoncok számára 120 euró kifizetést helyez kilátásba. A 2011. április 2.-től 2012. március 31.-ig terjedő időszakra 2,7%-os béremelés került aláírásra. A kollektív szerződés 23 hónapig érvényes.

Ami érdekes, hogy a már említett törvényes rövidített munkaerő 2012. március 31.-ig meghosszabbított érvényességi ideje egybeesik a kollektív szerződés érvényességi idejével, így itt is sikerült az IG Metall követeléseit figyelembe venni.

A válság tanulságai

Még néhány hónappal ezelőtt a világgazdaság csődjé szélén álltunk. Úgy tűnik, hogy vannak, akik nem tanultak belőle semmit, hiszen a spekuláció folyik tovább. A pénzek áramlását csak azért sikerült megállítani, mert az államok többsége kormánygaranciákat adott. A bankok és a banki felügyeletek vezetőségei szerte a világon elégtelenre vizsgáztak. A változásoknak látszólag ellenálló folyamatoknak és döntéseknek való behódolás világosan megmutatta, mennyire tehetetlenek a „hatalmasak”. Másrészt viszont nem vagyunk képesek a pénzpiac és a realgazdaság óriási ellentmondásainak hatásait olyan áthidaló megoldásokkal enyhíteni, mint pl. a rövidített munkaidő.

Alternatív fejlődési út szükséges a gazdaság és a társadalom számára. Demokratikus társadalmi rendszereink számára kiegyensúlyozott és szolidáris gazdaságra van szükségünk. Itt elsősorban az oktatási beruházásokról van szó, mely mentőöv lehet a realgazdaság, elsősorban a kis- és középvállalkozások számára, melyek a saját tőke hiányával küzdenek. De ugyanolyan mértékben szó van itt a demokrácia megerősítéséről a gazdaságban, a dolgozók részvételének növeléséről és a tisztességes foglalkoztatási feltételekről. Meg kell állítani a munka világában jelentkező bizonytalanságot és meg kell fordítani a tendenciát. Milliókat érint, akikben nő a jövő iránti félelem, elvesznek a jövőt illető célok és akiket utolér a drámai társadalmi kirekesztés.

A bizonytalanság és a túléléssel kapcsolatos kételyek rombolják a demokratikus közösséget és a társadalmi egyensúlyt.

Következésképpen harcolnunk kell tovább – ez a mi küldetésünk!



Munkahelyek megőrzésére irányuló magyar gyakorlatok, szakszervezeti kezdeményezések

János Papp, VASAS

Magyarországon 2008. végén, 2009 első felében már érezhető volt az USA ingatlan piacáról kiindult gazdasági világválság hatása. Sajnálatos módon az országot akkor érte el ez a hullám, amikor Magyarországon a belső pénzügyi – gazdasági válság a csúcsponton volt, aminek következtében már nagyon kemény megszorító intézkedések voltak életben.

Ismeretes, hogy a **Vasas Szakszervezeti Szövetség a versenyszférában érdekelt**, ezért erősen sújtotta területeit a krízis - elsősorban a járműipar és az elektronika területen dolgozó munkavállalóinkat, majd 2009 második felében a VASAS harmadik meghatározó területét, az acélipart is elérte a válság hulláma.

A foglalkoztatási válság kezelésében a szakszervezetek első helyen vállaltak szerepet, különös tekintettel arra, hogy a munkanélküliségi ráta 2010. márciusi adatait tekintve elérte a 11%-ot, és megközelíti a 660 000 főt. Ezen belül – az előző évhez mérten - mintegy 15%-kal nőtt a pályakezdő fiatalok, és 47%-kal a diplomások száma. Nehezíti a helyzet kezelését, hogy a munkanélküliek között közel 50%-os a semmilyen szakképzettséggel nem rendelkezők aránya, és jelentős mértékben nőtt a munkanélküli állapotban eltöltött idő, ami átlagosan meghaladja egy főre jutóan a 340 napot.

A foglalkoztatási feszültségek kezelésének alapelvei Magyarországon

Az állami segítség nyújtásának feltétele a vállalkozások aktív részvétele, hozzájárulása helyzetük stabilizálásához. Alapvető célkitűzés a gazdálkodó szervezetek értékteremtő működőképességének fenntartásán keresztül a munkahelyek megőrzése, de nem minden áron.

Azokban az esetekben, amikor a vállalkozás nem konszolidálható, az egyén támogatása kerül előtérbe, mely formák kialakításában a szakszervezetek meghatározó szerepet vállaltak.

Döntési mechanizmus a támogatási formák kialakításában és a keretek elhasználásában:

Magyarországon az érdekképviseltek makro-, mezo-, és mikro szinten is véleményt alkothatnak a munkavállalókat érintő döntések meghozatalában.

Makro (országos) szinten a tripartit Országos Érdekegyeztető Tanácsban (OÉT) a VASAS Szakszervezet a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége tagjaként a konföderáción keresztül javasol, észrevételez. Alább olvashatók azok a kormányintézkedések, amelyeket a

válság kényszerített ki, és – a kormányzati döntést megelőzően - amelyek szakmai és társadalompolitikai vitája tripartit érdekegyeztetésben érlelődött, csúcsonosodott ki az OÉT-ban.

Mezo (közép) szinten az ágazati párbeszéd bizottságok működnek (a Társadalmi Párbeszéd Központ keretén belül), továbbá területi érdekegyeztetési fórumok is léteznek, így a Regionális Fejlesztési Tanács, a Regionális Munkaügyi Tanács, és a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottság.

Mikro (helyi) szinten a VASAS alapszervezetek – kelő szakmai háttér biztosításával-közvetlenül tárgyalnak a munkáltatóval, tagjaikon keresztül együttműködnek az Üzemi Tanácsokkal, és sok helyen képviselik a munkavállalókat a társaságok Felügyelő Bizottságaiban is. **A munkavállalók szempontjából ezt a szintet tekintetjük az érdekegyeztetési struktúra legerősebb hatásfokú szintjének.** Itt születnek meg az adott térség és cég körülményire a tipikusan jellemző, az ott dolgozók problémáira adott konkrét válaszok, melyekkel a valós helyzetben, helyen és időben legjobban tudják, a válság okozta hatásokat enyhíteni, kezelni (munkaidő csökkentés, műszakszám csökkentés, kombinálva képzéssel, bér csökkentése cserébe létszámcsökkentési szándék visszavonása...) Ezek a döntések általában már meglevő - vagy a válság által kikényszerített - KSZ kötésekkel vagy módosításokkal járnak, szabályozták a munkavállalók és a gazdaság kapcsolatát.

A magyar kormány válságkezelő és gazdaság élénkítő csomagjának elemei

Ezeket a döntéseket a válság kihívásaira adott országos válaszként tekinthetjük, amit a konföderációkkal és a munkáltatói képviselőkkel egyeztetve hoztak meg az érdekképviselői szervezetek.





Az alább vázolt intézkedések mindegyike megfelel a flexicurity modell elvárásainak, hiszen céljuk, hogy a válság okozta gazdasági-foglalkoztatási-társadalmi problémákat a 'flexicurity' szellemében, rugalmas és biztonságos módon, a három (munkáltatók, munkavállalók és az állam mint legnagyobb foglalkoztató képviselője) érintett oldal vitáiban érlelt álláspontjainak ismeretében, legfelsőbb szintű intézkedéseken keresztül tudják kezelni. Az intézkedések magukban hordozzák flexicurity alapelveit, amire ebben a helyzetben nagyon nagy szükség van. Gondolok itt az aktív munkaerő-piaci politika – elvére, amivel segíteni kívánják az újbóli elhelyezkedést, továbbá a rugalmasságra; mind a munkaidőt, mind a foglalkoztatás formáit tekintve, mind pedig a szerződési feltételeket nézve. Kiemelten gondolok itt még a biztonságnövelő, az élethosszig tartó tanulás elvére is, melyet, mint látható a válságkezelő intézkedések közvetlen formában ösztönöznek, a munkaidő csökkentése tanulással kombinálva (4+1, 3+2 napos heti bontással) sokszínű formáiban.

A kormányának a válság hatásaira nyújtott válaszreakciót négy pontban lehet összefoglalni.

1. *Pénzpiaci egyensúly megteremtése:* az Új Magyarország Fejlesztési Terv pénzügyi átcsoportosításával, a válság hatásait mérséklő monetáris konstrukciók, támogatások bevezetése.
2. *Munkahelyek megőrzése érdekében tett intézkedések:* az Országos Foglalkoztatási Alapítvány támogatási csomag a munkahelyek megtartása érdekében, továbbá térségi válságkezelő alapok létrehozása a regionális munkaügyi központok bázisán. Jelentős létszámcsökkentések megelőzését célzó központi programok, képzéssel kombinált átmeneti munkaidő-csökkentés, mint további intézkedések.
3. *Piaci egyensúly megteremtése érdekében tett intézkedések:* gazdaságdiplomáciai offenzíva beindítása, export-ösztönző szolgáltatások kiterjesztése, beszállítói programok felgyorsítása, belföldi keresletélénkítés (EU által támogatott projektek a közép- és kis vállalkozások garanciális gazdasági ösztönzése számára, tovább-foglalkoztatási állami támogatással)
4. *Versenyképes üzleti környezet megteremtése:* a bürokrácia-csökkentésének felgyorsításával, a húzóágazatok (sok esetben a VASAS területéről van szó) iparági stratégiájának gyorsított megvalósításával.

Munkahelyek megőrzését segítő központi programok:

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány programjai:

„A foglalkoztatottság megőrzésének támogatása a gazdasági válság következtében átmenetileg nehéz helyzetbe jutott munkáltatóknál” c. pályázat

„Az állásukat veszítők újbóli elhelyezkedésének támogatása más munkáltatónál” c. pályázat

„Az elbocsátással fenyegetett munkavállalók munkába helyezését közvetlenül elősegítő munkaerő-piaci szolgáltatások támogatása” című pályázat

- Térségi válságkezelő alapok a regionális munkaügyi központok bázisán a 7 régióban összesen 10 milliárd Ft
- Munkahelymegőrző bértámogatás
 - Részmunkaidős foglalkoztatások képzéssel kombinálva
 - Leépített munkavállalók újra elhelyezése állami bértámogatással
 - Elbocsátással fenyegetett munkavállalók elhelyezését szolgáló munkaerő-piaci szolgáltatások (elsősorban belső átképzések, munkaerő közvetítés)
 - Jelentős (50 fő feletti) csoportos létszámcsökkentések megelőzését, foglalkoztatási szerkezetváltást célzó központi program
- Képzéssel kombinált átmeneti munkaidő-csökkentés

A korábban elindított foglalkoztatási program tapasztalatai alapján indított uniós program.

A piacszüklés következtében átmeneti teljesítménycsökkenésre kényszerülő vállalkozások számára lehetővé teszi a munkaerő megtartását, a munkavállaló számára lehetőséget kínál új szakképesítés megszerzésére, illetve a kulcskompetenciák (nyelv, informatika) fejlesztésére.

A támogatás két részből áll:

- az érintett munkavállaló munkavégzéssel nem töltött, kieső munkaidejére jutó ténylegesen kifizetett bérkölttség 80%-a, illetve a képzés költségének 80%-a.

A csomagban szereplő további intézkedések

- Aktív munkaerő-piaci programok azok számára, akik elveszítették a munkahelyüket.
- 500.000 eurós támogatási szabály bevezetése az EU Bizottság egyedi engedélyét követően
- Európai Globalizációs Alap feltételrendszerének korrekciójával újabb EU forrás bekapcsolása a válságkezelésbe
- Munkaerő-piaci szolgáltatások bővítésével, képzéssel a felszabaduló létszám átcsoportosítása a fejlődőképes ágazatokban tervezett munkahely teremtő beruházásokhoz
- Állami forrásokhoz jutás „könnyítése” (előlegfizetés lehetőségének kiterjesztése, szankcionálási rendszer módosítása, közbeszerzés szabályainak módosítása)

A szakszervezet és a flexicurity viszonya – a gazdasági válságban

Magyarországon az új Munka törvénykönyve (2003) megengedi a dolgozóknak, hogy munkaidejük módosítását kérjék, ami lehetőséget ad arra, hogy a teljes állásban dolgozók részmunkaidőt kérjenek, és fordítva. A család-támogatási ellátásokkal meglehetősen nagyvonalú a magyarországi rendszer – 26 hetes fizetett szülési szabadság, apák 2 napos fizetett szabadsága, két év gyermekgondozás 70%-os fizetéssel. Különbféle rugalmas nyugdíjba vonulási lehetőségek is léteznek Magyarországon.

A VASAS érdekelt a flexicurity elveinek széleskörű megismerésében, és elismertetésében, térnyerésében, mivel a flexicurity bizalmat és párbeszédet kíván a hatóságok és a szociális partnerek között, melyben mindenki felelősséget vállal a változásért és kiegyensúlyozott intézkedéscsomagok megalkotásáért. A társadalmi párbeszéd részét képezheti szociális partnerek közötti tárgyalás, konzultáció, vagy egyszerű információcsere a gazdaság- és a szociálpolitikához kapcsolódó közérdekű kérdésekről. Fő célja a szociális partnerek közötti konszenzusépítés és demokratikus bevonódás elősegítése.

A sikeres társadalmi párbeszéd-struktúrák és eljárások fontos gazdasági és szociális gondokat oldhatnak meg, ösztönzik a jó kormányzást, elősegítik a társadalom és a termelés stabilitását, és erősítik a gazdasági fellendülést, és vele a szociális jólét, és biztonság megteremtését.

A flexicurity- modell egyensúlyt feltételez a munkáltatók, a munkavállalók, az álláskereső és az állam felelősségei és kötelességei között, ezért a Magyarországon működő felelős szakszervezetek társadalmi felelőssége annak sikeressége.

A flexicurity-politikák a gyakorlatban azt eredményezhetik, hogy a munkavállalóknak több potenciális állás áll rendelkezésére, növekszik életminőségük és foglalkoztatási biztonságuk, ők maguk pedig nagyobb termelékenységet és szélesebb körű készségeket tudnak felmutatni potenciális munkaadóiknak, tehát foglalkoztathatóbbak (lásd a magyarországi makro szintű egyeztetés nyomán létrejött, fent bemutatott kormányintézkedéseket). A munkaerőpiac rugalmasabbá és biztonságosabbá tételéért való pro-aktív cselekvés csökkenteni fogja a munkanélküliség és a vele járó egészségromlás és társadalmi kirekesztődés hosszú távon jelentkező költségeit, ami valamennyi munkavállaló és állampolgár hosszú távú érdeke, és ezért egyben az érdekükben fellépő szakszervezet felelőssége. A VASAS vállalja a társadalmi felelősségben való partneri, és tevékenységközpontú megmértetést, és az ennek érdekében teendő lépéseket, cselekvést a válság elleni küzdelemben el is kezdte, mind a három érdekegyeztetési szinten. A fent bemutatott helyi-, mezo- és makro szintű intézkedések megvalósultak, de ezzel egy időben sajnos nem tudjuk kijelenteni, hogy Magyarországon 100%-osan kezeltük és elhárítottuk a válság hatásait, és minden szakszervezeti kezdeményezés meghallgatásra talált.

Nem volt sikeres például az ágazati válságkezelés kormányzati garanciájára, a flexibilis foglalkoztatásból eredő munkavállalói hátrányok kormányzati ki-



egyenlítésére, a válság időszakára adandó tanulmányi szabadság állami támogatására tett kezdeményezésünk

Ennek ellenére célunk, hogy a már bevált válságkezelő 'csomagjainkat', és a helyi, speciális megoldásainkat megtartsuk, ha kell, ott legyünk, amikor aktualizálni kell azokat, illetve, hogy a még meg nem oldott, vagy eddig még nem jelentkezett, de a jövőben fellépő problémákat is meg tudjuk oldani, rugalmasan és biztonságosan, a flexicurity-elvek előtérben tartva, együttműködve a munkáltatókkal és a kormányzattal.

Szakszervezetek válságkezelő tevékenységének jogi háttere:

A foglalkoztatási törvény; a Munka Törvénykönyve, a szakképzési törvény, és a felnőttképzésről szóló törvény, melyek ismerete és jogszzerű alkalmazása a mindennapok meghatározó követelménye.

A válság kezelésekor természetesen szakszervezeti prioritásokat tűzünk ki, így a munkahelyek megőrzése az első számú feladatunk, szinte mindenáron. Ezt követi a munkahelyek szabályozottsága (Kollektív Szerződések, üzemi megállapodások), a gazdasági krízishelyzet az elvégzett munkával arányos bér követelést átmenetileg a harmadik helyre szorította.

2010 áprilisában választások voltak Magyarországon, a kormányzást a jobboldali FIDESZ vette át. Az országos kétségbeesés beszavazta a szélsőjobboldali JOBBIK-ot is a parlamentbe, az eddig kormányzó baloldali MSZP most ellenzékként folytatja a munkáját. Mi, szakszervezetek, nem tudjuk még milyen változásokat hoz ez az új politikai felállás számunkra, de állandó készenlétre, és óvatosságra int, hogy a legutóbbi jobboldali kormányzás alatt számos, nagyon erős szakszervezet ellenes lépés történt.

TARTALOMJEGYZÉK:

Romuald Wojtkowiak, Előszó	49
<i>A projekt partnerei</i>	51
Krzysztof Iwanowski, A globális gazdasági válság kihatása a fémiparra Közép- és Kelet-Európában, a negatív kihatásokat kezelő módszerek kidolgozása a dolgozók szervezetei által	52
Rezolúció	55
Frank Hantke, Szakszervezetek a válság idején	56
Dr Vera Glassner, A szakszervezetek gazdasági válsággal kapcsolatos stratégiája és az állam részéről történő próbálkozások Európában: lehet a kollektív tárgyalás a fémipari ágazat gazdasági lelassulásának kezelési módja	59
Romuald Wojtkowiak, Stanisław Janas, A fémipari szakszervezetek gazdasági válságot kezelő kezdeményezései Lengyelországban	62
Joachim Töppel, A szakszervezetek szerepe és lehetőségei a gazdasági válság negatív kihatásainak enyhítésében Németországban	65
János Papp, Munkahelyek megőrzésére irányuló magyar gyakorlatok, szakszervezeti kezdeményezések	67

