

Hogyan népszerűsítsük az európai szociális dialógust?

ETUI kurzus, Madrid, 2009. november 25-28.

Az ETUI (European Trade Union Institute) a spanyolországi UGT (Unión General de Trabajadores) együttműködésével rendezte meg Madridban az UGT Julián Besteiro nevét viselő szakszervezeti iskolájában a négy napos kurzusát, melynek célja az volt, hogy *megismertessék az európai autonóm, valamint az európai szociális dialógus eredményeit és alkalmazását* a résztvevőkkel, akik ezek után reményeik szerint a programot minél szélesebb körben ezután megismertetik a küldő intézményeikkel és az érintett munkavállalókkal, azaz ezáltal a program *multiplikátoraivá* válnak.

A kurzuson tíz ország (Ausztria, Finnország, Franciaország, Magyarország, Olaszország, Litvánia, Hollandia, Románia, Spanyolország és Svédország) tizenhét szervezetének képviselője vett részt, a munkanyelvek az angol, a spanyol és a francia voltak. A kurzus teljes ideje alatt hat szinkrontolmács dolgozott folyamatosan.

■ETUC

Az kurzust szervező ETUI (European Trade Union Institute) az ETUC (European Trade Union Confederation) felügyelete alá tartozó intézmény. Az ETUC-nak 82 nemzeti konföderáció, 12 európai gazdasági konföderáció, 44 interregionális szakszervezeti tanács, 36 országból több mint 60 millió dolgozó a tagja, tehát lényegében egy Európa szintű szakszervezeti hálót képez. 1973-ban azzal a céllal jött létre, hogy képviselje a dolgozók érdekeit az európai intézményekben. Az ETUC bár csak egy a szociális partnerek között Európában, mégis az Európai Unió, az Európa Tanács és az EFTA az egyedüli európai szintű interszektoriális szakszervezeti intézményként ismeri el, és befolyásoló erővel bír az európai törvényhozásra és politikai irányvezetésre az Európa Parlamenten, az Európa Bizottságon és az Európa Tanácson keresztül.

Az ETUC eredményeit az Európai Unióban az alábbiak mutatják:

Aláírt keretszerződések:

1995 (2009-ben újratárgyalva) a szülői szabadságról

1997 a részmunkaidős foglalkoztatásról

1999 a határozott idejű szerződésekről

2002 a távmunkáról

2004 munkahelyi stresszről

2007 zaklatásról és erőszakról a munkahelyen

Intézkedési keretek

2002 a kompetenciák és képzettségek élethosszig tartó fejlesztéséről

2005 nemek közötti egyenlőségről

Az ETUC célja a közös szociális dialógus elősegítése két szakmai szervezete által, ezek az ETUI és az SDA (Social Development Agency).

■ETUI

Az ETUI-t 2005-ben hozták létre ETUI-REHS néven (= Research, Education, Health, Safety) az ETUCO, a ETUI és a TUTB egyesülésének köszönhetően.

2008-tól röviden az ETUI megnevezéssel bír, és 3 területen aktív: ezek az oktatás, az egészség és a biztonság, valamint a kutatás.

Az oktatási feladatok közé tartozik a trénerok, tisztségviselők, munkahelyi képviselők felkészítése, az ehhez szükséges oktatási segédanyagok készítése, valamint európai szintű tréningek előkészítése és az állami szintű tréningek támogatása.

A tréningek fő céljai: az európai uniós tréningek során a fiatal szakszervezeti vezetők képzése, az európai munkatanácsok segítése, stratégiai és projektmenedzsment, valamint (angol és francia) nyelvtanfolyamok szervezése, hogy elősegítsék a különböző országok képviselőinek a kommunikációját. Az ETUC szempontjainak figyelembevételével az elsődleges feladatuk a fenntartható fejlődés elősegítése, a tagtaborozás és szervezés, a dolgozók szabad mozgásának elősegítése, több és jobb munkahely megteremtése, a gazdasági válság kezelése, valamint a szociális dialógus elősegítése.

Mindezekkel kapcsolatban létrehoztak az európai munkavállalók számára internetes adatbázisokat is:

www.etui.org; www.worker-participation.eu; www.ewedb.eu; www.labourline.org

■Az európai szociális párbeszéd

A kurzus első kérdése az volt, hogy vajon mennyire van tisztában azzal bármely országból érkezett szakszervezeti képviselő, hogy mit is jelent **európai szociális párbeszéd** fogalma. Ezt a szervezők a következőképpen definiálták:

Azoknak a vitáknak, tanácskozásoknak, tárgyalásoknak és tevékenységeknek az összessége, amelyeket a gazdasági terület mind a két oldalához tartozó szociális szereplők (munkáltatók és munkavállalók) visznek véghez. Ezek nyomán hozzák létre a keretszerződéseket, amelyeket általában 9 hónapig tárgyalnak.

A fent említett 6 keretmegállapodás szociális párbeszéd eredményeképpen született meg 1986 és 2009 között (ezek közül három EU irányelvvé vált: a szülői szabadságról, a részmunkaidős foglalkoztatásról és a határozott idejű szerződésekről szóló keretmegállapodások; három pedig a szociális partnerség útján valósult meg: megállapodás a távmunkáról, a munkahelyi stresszről, valamint a zaklatásról és bántalmazásról. Ez utóbbinak az átvétele még folyamatban van) és két intézkedési keret (a kompetenciák és képzettségek élethosszig tartó fejlesztéséről, valamint a nemek közötti egyenlőségről), egy együttes kutatási jelentés a munkaerőpiac helyzetéről (2007. október 18.), valamint több mint 50 közös jelentés, ajánlás, nyilatkozat, szakvélemény, stb.

■Az Európai Szociális Partnereknek munkaterve három szakaszban valósult meg eddig.

1. szakasz: Az Európai Szociális Partnerek Munkaprogramja, 2003-2005

- 2002 novemberében indult el
- Közös érdeklődésre számot tartó témák vitatása
- A lisszaboni európai stratégia bemutatása és a bővítés előkészítése
- Három prioritási terület
 - foglalkoztatás (éves jelentések)
 - mobilitás (a választmány évente 2x ülészik)
 - bővítés

2. szakasz: Az Európai Szociális Partnerek Munkaprogramja, 2006-2008

- Hozzájárulás a növekedéshez, a munkahelyek létrehozásához és az EU szociális modelljének a modernizálásához, illetve ezek elősegítése
- A szociális partneri autonómia megerősítése
- Hangsúly a fő európai gazdasági és társadalmi kihívásokon
- A társadalmi párbeszéd eszközei tekintetében kölcsönös megértés kialakítása, továbbá azok hatásainak az elemzése a társadalmi párbeszéd különböző szintjein
- Az európai munkaerőpiacot érintő főbb kihívások közös elemzése

Elért eredmények:

- az európai munkaerőpiacot érintő főbb kihívások közös elemzése
- intézkedési keret előkészítése az inkluzív munkaerőpiacra
- a szociális párbeszéd előzőekben tárgyalt eszközeinek a bevezetése

3. szakasz: Az Európai Szociális Partnerek Munkaprogramja, 2009-2010

- Folytatni kívánják az eddigi intézkedéseket
- és újabbakat kívánnak elősegíteni (a lisszaboni szerződés intézkedési tervének meghatározásában rész kívánnak venni, állást foglalnak az éghajlatváltozással kapcsolatban, a flexibilitás-biztonság elveinek bevezetését nyomon követik, a mobilitás és migráció kérdését is szem előtt tartják)
- képzések és tréningek

■Keretmegállapodás a munkahelyi stresszről

Története

- 1993 óta folyt az előkészítése az EU-ban
- 1996 kézikönyv a munkahelyi balesetvédelemről
- 1997 EU jelentés a munkahelyi stresszel kapcsolatban
- 2000 Nizzai szerződés
- 2003-2005 munkaterv

- Tárgyalások: 2003. szeptember 18. és 2004. május 27. között, aláírva: 2004. október 8., határidő az alkalmazására: 2007. október 8.

Az egyezmény a következőket tartalmazza:

- > A munkahelyi stressz megítélése európai, nemzeti és nemzetközi szinten is **nagy jelentőségre tett** szert mind a munkavállalók, mind a munkaadók szempontjából. A **stressz megelőzésével növelhető a teljesítmény**, a munkahelyi biztonság és az egészség, ami mind a társadalomnak, mind a munkahelyeknek előnyére válik.
- > Mivel egy olyan jelenségről van szó, amely **bárkit érinthet bármely munkakörben**, ezért fontos, hogy mind a munkavállalók, mind a munkáltatók bőséges információt kapjanak ezzel kapcsolatban, és tudomásuk legyen azokról a **körülményekről**, amelyek **stresszt idézhetnek elő a munkahelyen**.
- > Ebből következik, hogy biztosítani a **törvényi háttérrel** a munkahelyi stresszből adódó problémák megoldására.
- > Az egyént nem lehet a stressz miatt okolni, kollektív perspektívából kell szemlélni.
- > A stresszt legkülönbözőbb dolgok idézhetik elő. (mobbing, bullying, testi vagy nemi erőszak, stb.)
- > Nem lehet általánosítóan kezelni, mert minden ember másképp reagál az őt érő stresszhatásokra.

■Keretszerződés a munkahelyi zaklatásról és erőszakról

Előzmény:

Keretszerződés a munkahelyi stresszről 2004. októberében

- ebben elismerik, hogy a **zaklatás és erőszak komoly stresszforrást** jelenthet a munkahelyeken
- ekkor tervbe veszik, hogy a szociális szereplők megvizsgálják a témához kapcsolódó tárgyalások lehetőségét
- ennek eredményeképpen a munkahelyi stresszről szóló egyezménybe nem veszik bele a munkahelyi zaklatás és erőszak kérdését
- a 2003-2005-ös munkatervbe foglalva 2005. május 12-én történik az első munkamegbeszélés a munkahelyi zaklatásról és erőszakról
- Az Európai Bizottság párhuzamosan napirendre veszi a kérdés megvitatását
- 2006-2008-as munkaterv: megtörténik a keretszerződés előkészítése
 - 2006. február 7. megkezdődnek a tárgyalások
 - 2007. április 26. megkezdődik a 3 éves időhatár a szerződés alkalmazására (2010 ápriliság)

Az egyezmény a következőket tartalmazza:

- > **Egységes büntetési rendszert** indítványoz a munkahelyi zaklatás és agresszió minden formájára

> Az EU és a nemzeti törvénykezés meghatározzák a munkaadók kötelességeit a munkavállalók védelmében (direktívák: 2000/43/CE 2000. június 29.; 2000/78/CE 2000. november 27.; 2002/73/CE 2002. szeptember 23.; 89/391/CE)

> A munkahelyi zaklatás és agresszió **különböző formákban jelentkezhethet**, és ezek negatív hatással lehetnek a munkateljesítményre

- lehetnek elszigetelt események és szisztematikus, jellembeli adottságokból következő cselekedetek;
- lehetnek testi, lelki vagy szexuális jellegűek;
- lehetnek enyhébb jellegűek –tiszteletlenség- vagy komoly jelentőségűek – bűncselekményt előidézőek

> a cél ennek megfelelően az, hogy megismertessék a keretszerződést és elismertessék a szociális szereplőkkel, hogy a zaklatás és az erőszak potenciális veszélyt jelent, mert

- bármely munkakörben bármelyik munkavállalót érintheti;
- bár vannak bizonyos veszélyeztetettebb szektorok és csoportok.

Célkitűzés:

> **Tudatosítani** a munkaadókat, munkavállalókat és a képviselőiket a probléma horderejéről

> biztosítani a munkaadók, munkavállalók és képviselőik számára a **törvényi keretet** és az abban rejlő lehetőségeket, valamint az eszközöket, hogy felismerjék, megelőzzék és eljárjanak a munkahelyi zaklatást vagy agressziót sejtető esetekben.

> a törvénynek **szigorúnak és egyértelműnek** kell lennie, hogy általa lehetővé váljon a zéró tolerancia.

Az ETUC számára jelentős előrelépést jelent ennek a két keretszerződésnek az elfogadása, illetve alkalmazása európai szinten. Miképpen az előszóban is kitértünk rá, a céljuk az volt ezzel a kurzussal, hogy megvizsgálják, milyen szinten értesültek a jelenlevők ezekről az intézkedésekről, illetve hogy megtudják, az egyes országokban hogyan viszonyul ezekhez a kérdésekhez a törvény, illetve a szakszervezetek foglalkoznak-e a dolgozókat sokszor sújtó munkahelyi stressz és erőszak problémájával, mely sajnálatos módon társadalmunk meghatározó jelenségévé nőtte ki magát az utóbbi években. A cél, hogy minél szélesebb körben értesüljenek róla az érintettek: van törvényi- és jogalap arra, hogy védelmet élvezhessenek abban az esetben, ha ezek a problémák felmerülnek és emiatt hátrányos helyzetbe kerülnének.

Lantos Adriána