

Európai párbeszéd

A Textil-, Ruházati és Bőripari szociális partnerek európai szintű szervezete 2011. május 22–25. között tartott ülésén több témát is megtárgyaltak.

Kollektív szerződések

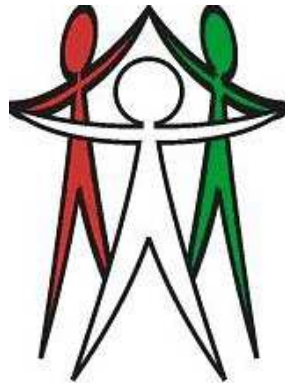
A témát három európai szakszervezeti szövetségnél, a Fémipari Dolgozók Európai Szövetségénél (European Metalworkers' Federation **EMF**), az Európai Bányaiipari, Vegyipari és Energiaipari Dolgozók Szövetségénél (European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation, **EMCEF**) és az Európai Szakszervezeti Szövetséghez tartozó Textil-, Ruha- és Bőripari Szakszervezetnél (European Trade Union Federation: Textiles, Clothing, Leather, **ETUF:TCL**) vizsgálták, különös tekintettel arra, hogy e három ágazati szervezet integrációjának előkészítése van folyamatban. Áttekintették a 2009-2010. évi tapasztalatokat, ezen belül az Európai Üzemi Tanácsok által lefedett multinacionális cégek kollektív szerződéseinek helyzetére, az anya- és leányvállalatok szerződéseinek azonoságaira, eltéréseire.

Teendők a válság után

Hogyan reagáljanak az ágazat szociális partnerei a strukturális válságra, mit a teendő az alábbi kiemelt területeken? – ez volt az értekezlet egy másik fontos témája. A résztvevők a szükséges teendőket az alábbiakban látják:

- pénzügyi szabályozás;
- az európai ipar újra definiálása, ágazati kitekintés 2020-ig;
- a versenyképesség javítása és a piaci modellek felülvizsgálata;
- versenyképességet is jelentősen befolyásoló foglalkoztatási, szociális tényezők felülvizsgálata (a figyelem középpontjába kell helyezni az országok közötti szociális dömpinghez is vezető- egyenlőtlen bérszínvonalat, a vezető és beosztottak jövedelme közötti növekvő szakadékot);
- a foglalkoztatásban nem kellő biztonságot nyújtó, határozott idejű munkaszerződések, távmunka, egyéb „rugalmas” foglalkoztatási formák erősödése, növekedése, hatásuk a munkanélküliség, a kiszolgáltatottság alakulására;
- a szegénység fokozódása;
- a szolidaritás alapú nyugdíjrendszerek fenntartása, a fenntarthatóság feltételei (a piaci alapú nyugdíj-biztosítás kockázata óriási);
- a szociális párbeszéd, a rendezett munkaügyi kapcsolatok, az ágazati, területi, munkahelyi kollektív szerződések helye, szerepe, hatása a folyamatokra;
- az európai üzemi tanácsok feladata, felelőssége, a társaságok működőképessége, a foglalkoztatási biztonság javítása, a megállapodások megkötéséhez szükséges kedvező légkör kialakítása.

A Bizottság véleménye az, hogy új termékekre, új („zöld”) technológiára, a munkavállalók átképzésére, az egész életen át tartó tanulás megvalósulására lenne szükség. A vállalatok versenyképességüket nem a bér



jellegű termelési költségek csökkentésével, hanem egyéb költségeik felülvizsgálatával kell, hogy növeljék. A Bizottság a maga részéről ösztönzi az egyes tagállamok közötti mobilitást is. A szükségessé váló egészségügyi és szociális szolgáltatások ösztönzése pedig egyben új munkahelyeket is jelenthet.

A 2009-es béralkuk tapasztalatai

A tagállamokban zömmel a bérbefagyasztás volt jellemző (pl. az Egyesült Királyságban), kisebb mértékben bérszűkítés azzal a feltétellel, hogy nem bo csátanak el senkit (Olaszország). Ágazatközi megállapodás született a Benelux államokban a bérbefagyasztásról, azzal, hogy meghagyták a korai nyugdíjazás lehetőségét 56 éves kortól.

Európai ágazati béralku koordináció

Az EMF a korábbi szabályozásnak megfelelően a termelékenység növekedés eredményéből a munkavállalók is részesednek. Ez nehezen volt tartható, különösen az autóiparban, ahol a termelés 40%-kal, a foglalkoztatás 7,5%-kal esett vissza az előző évihez képest. Az EMF munkaidő kartája 35 óra/hét munkaidőt, évente max. 1750 órát, legfeljebb 100 fizetett túlórárt tartalmaz, és azt, hogy a rugalmasságról külön kell alkudni. Az első közös EMF követelés az, hogy a kollektív megállapodások tartalmazza a képzéshez való egyéni jogot. Ennek elérése érdekében többéves kampányt folytattak az EMF-nél és az ETUF:TCL-nél, ahol a kollektív megállapodások szövegét is tartalmazó adatbázist hoztak létre. Az EUCOB@N hálózat ezt a folyamatot nagymértékben segíti. (Az EUCOB@N internetes hálózatot több szakszervezeti szövetség – köztük az ETUF:TCL is – hozta létre abból a célból, hogy elősegítse a kapcsolattartást az európai szintű tárgyalásokhoz az Európai Unió hivatalos szervezeteivel.)

Az európai textil- és ruhaipar helyzete

Az **ETUF:TCL** megállapításai szerint az európai bőripar termelése 2009-ben 7,7%-kal, a textiliparé 11%-kal esett vissza (az USA-ban 28%-kal). 2009–2010-ben kb. félmillió munkahely volt veszélyben. Különösen a kis- és középvállalatok kerültek nehéz helyzetbe. A megoldás viszont nem az lenne, hogy még olcsóbb termékeket állítson elő az európai textil- és bőripar, hanem az, hogy kreatívabb legyen. A kollektív alkunál az egyes országok jól fel tudják használni az EUCOB@N-ban összegyűjtött adatokat, saját alkujuk során.

Európai szintű megállapodások

Az Európai Bizottság már évek óta törekszik az európai szinten kötött vállalati megállapodások felmérésére. 7,5 millióan dolgoznak az Európai Unióban multinacionális vállalatoknál. Ahhoz, hogy még inkább figyelemmel lehessen kísérni és elemezni lehessen azt, hogy mi történik a multinacionális vállalatok belső megállapodásainak terén, úgy döntöttek, hogy szakértői hálózatot hoznak létre, kétéves időtartamra. A hálózatban 9-9 helyet kap a munkavállalói és a munkaadói oldal. A

munkavállalói oldal képviselőit az **ETUC** delegálja, a munkaadóit a **Business Europe**.

A szociális párbeszéd elérhető adatbázissal rendelkezik.

Az ETUF:TCL tevékenysége

Az ETUF:TCL elnökségi ülésén áttekintették az EMF, az EMCEF és az ETUF:TCL integrációjának helyzetét és döntöttek szervezeti és személyi kérdésekben.

Az elnökség értékelte az Ágazati Szociális Párbeszéd könnyűipari (textil-ruházati, bőripari, cipőipari) európai bizottságainak tevékenységét és együttműködését az érintett munkaadói szervezetekkel. (EURATEX, COTANCE, CEC). Kiemelték a textilipar érdekeit képviselő EURATEX-szel és a bőripar érdekeit képviselő COTANCE-szal való folyamatos, eredményes tevékenységet, mind az európai témák kezelésében, mind a pályázatokon való közös részvétel tekintetében. A CEC-cel (az Európai Menedzserek Szövetségével) az együttműködés nem olyan dinamikus, mint a másik két szervezettel.

A 2020-ig elkészült ágazati stratégiákat a jövedelemtermelő képesség javítása, a foglalkoztatás biztonsága valamint a tisztas megélhetést biztosító bérek figyelembe vételével kell kialakítani.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) május 18-án tartott kongresszusán *Patrick Itschert*et választották meg főtítkárhelyettesé, ezért az ETUF:TCL elnöksége azt javasolta a végrehajtó bizottságnak, hogy őt mentsék fel az ETUF:TCL főtítkári funkciójából.

Az eljárási rendnek megfelelően a tagszervezetek javaslatokat tehetnek az új főtítkár személyére. Ennek alapján az elnökség – vitát követően – a beérkezett javaslatok alapján *Luc Triangle*-t javasolta a végrehajtó bizottság főtítkárrá választására. *Luc Triangle* a belga Metall-Textil vezető tisztségviselője, nagy tapasztalattal rendelkezik mind a fém-, mint a textilipar területén az ágazati, ágazatközi kutatások, tanulmányok, vizsgálatok terén hazájában és az Unióban egyaránt. Elismert szakértője az Európai Unió szervei és szervezetei által kiírt pályázatoknak. Eredményes munkát végzett és nagy tapasztalatokra tett szert az Európai Üzemi Tanácsok szervezése, működtetése területén. Az ágazati szociális párbeszéd elkötelezett híve és aktív részese.

Az ETUF:TCL végrehajtó bizottsága az elnökség javaslatait elfogadta felmentette *Patrick Itschert*et a főtítkári funkcióból és *Luc Triangle*-t választotta főtítkárrá, aki – más tisztségviselők mellett – meghívást kapott Magyarországra.

LK