



EPSU-konferencia kollektív szerződésekről és társadalmi párbeszédéről

Brüsszel, 2006. november 30-december 1.

Az Európai Bizottság támogatásával

EPSU 2006. évi jelentése a kollektív szerződésekről – összegzés

Kollektív szerződések kialakítása

A kollektív szerződések témája önmagában központi problémává vált számos országban, főleg a hivatali szférában. Az **észtonországi** ROTAL folyamatosan kampányol az állami tisztviselők tárgyalási jogáért, míg az EPSU tagjai **Franciaországban** és **Portugáliában** szintén szemben találták magukat a kormányokkal, amelyek elégtelen fizetésemelésekkel próbálták célt érni ahelyett, hogy a megfelelő tárgyalásokat megtették volna. Mindezek részben felelősek voltak azokért a sorozatos, országos sztrájkokért, amelyek Portugáliában voltak az év folyamán. **Törökországban** a közszféra szakszervezeteinek nincs joguk sztrájkolni és az ideai fizetésemeléseket végül azután léptették életbe, hogy egy békéltető testület sikertelenül próbálta feloldani a vitás helyzetet. **Olaszországban** az utóbbi évek fő problémája az volt, hogy az új kollektív szerződések csak hosszú késlekedés után készültek el és kerültek bevezetésre a közszférában. Az idén az adóhatóság munkatársai sztrájkba kezdtek azért, hogy a kollektív szerződésük végre hosszú idő után életbe léphessen.

A legtöbb országban és szektorban a fizetésemelések megegyeztek az inflációval vagy túlszárnyalták azt. A kivételek közé tartozik **Portugália** és **Franciaország**, ahol mindkét kormányzat csak 1.5%-os fizetésemelést adott 2006-ban. A 3%-os év végi portugál és 2%-os francia infláció mellett ez azt jelenti, hogy a közszféra dolgozóinak tovább csökkent a reálbérük és a szervezeteik nagyobb fizetésemeléseket fognak követelni a jövőben a lecsökkent vásárlóerő ellensúlyozására.

Az egészségügyi dolgozók fizetései különösen fontos problémát okoztak Közép- és Kelet-Európában, ahol számos demonstrációt és sztrájkot tartottak a fizetések és a privatizációk miatt **Bulgáriában**, **Szlovákiában**, **Lengyelországban** és **Észtországban**. Az alacsony fizetések általában a közszférában megnehezítik az új dolgozók felvételét, mert sok munkavállaló a nyugat-európai országokba vándorol. Ez volt az egyik fő kiváltó oka a **Litvániában** megtartott országos novemberi demonstrációnak, amelynek jelmondata volt: "Európai fizetéseket a litván dolgozóknak".

Svájcban, ahol a béralkuk nagyon decentralizáltak, a verseny- és a magánszféra szervezetei egyesült erővel vittek végig egy országos kampányt tavasszal, amelynek középpontjában az egyenlő fizetések követelése állt, és ez a kampány szeptemberben egy 25000 fős országos demonstrációt eredményezett. A közszférában folyamatos reálbércsökkenést kellett elszenvedniük a dolgozóknak, mert a fizetésemelések az elmúlt 12 évben rendre az infláció alatt maradtak.

A területi kormányzati alkalmazottak **Németországban** a második világháború óta a közszféra leghosszabb sztrájkját tartották. A ver.di szervezeti szövetség hangolta össze a sztrájkot számos más régió szervezeteivel 14 héten át, februártól ápriliséig. A szervezetek sikeresen visszaverték a munkáltatók heti munkaórák számának emelését célzó próbálkozásait. A munkáltatók visszaléptek a közszféra munkaidejét meghatározó egyezménytől 2004-ben és megtagadták az új szerződés aláírását 2005-ben, amelybe már szövetségi és helyi kormányzati munkaadók is beleegyeztek. A sztrájk eredményeképpen többféle különböző munkaidő-rendszert alakítottak ki a régiókban és egy új kollektív szerződés lépett életbe november elejétől.

Számos más vita zajlott a közszférában az év folyamán, köztük sok fizetésekről szóló vita az **Egyesült Királyság** decentralizált közszférás fizetési megállapodásainak megkötésekor. Azonban a legnagyobb ipari megmozdulásban részt vettek a Munka- és Nyugdíjügyi minisztérium dolgozói is, amikor a tervezett 30000 fős létszámleépítés ellen tiltakoztak, amely a Gershon-féle hatékonysági átalakítás része lett volna. A norvég villamosági szektor sztrájkja a nyár végén a fizetésekről, juttatásokról és kihelyezésekről szólt, és a szervezetek számára kedvezően végződött. Egyik eredménye volt egy olyan megegyezés, amely a kihelyezett munkások alkalmazását szabályozta annak érdekében, hogy a más országokban olcsóbban elvégezhető munkák korlátozásával a nemzeti munkaerőpiacra gyakorolt kedvezőtlen hatásokat csökkentse.

Társadalmi párbeszéd

A **kórházak** társadalmi párbeszédet folytató bizottsága formálisan először szeptemberben ült össze, és asztalhoz ültette az EPSU-t és a HOSPEEM-et (a munkavállalók szervezete, amelyet a CEEP, a nagy közszférás munkaadói testület alapított). A bizottság formálisan továbbra is az utóbbi évek informális vitáinak során felmerült főbb kérdéseket tűzi napirendjére: munkaerőfelvétel és -megtartás, az idősödő munkaerő problematikája és a szaktudással szemben támasztott követelmények.

A **hivatali** szektorban informális társadalmi párbeszéd folyt a szektor állami vezetői és az EPSU vezette szakszervezeti delegáció között. Aláírtak egy, az egyenlőségről és sokszínűségről szóló közös nyilatkozatot decemberben, amelyet egy másik, a közszféra dolgozóinak mobilitásáról szóló közös nyilatkozat követett 2006 júniusában. A felek bizakodóak abban a tekintetben, hogy a társadalmi párbeszéd formalizálása felé sikerül lépéseket megtenni ebben a szektorban 2007 első felében, az EU német elnöksége idején.

Egészségügy és biztonság, egyenlőség és sokszínűség voltak a fő témák az év folyamán a **villamosenergia-szektor** tárgyalóbizottsága számára. Egy friss nyilatkozatban vették figyelembe az egyenlőségi kérdéseket amellet, hogy törvényi szabályozást is alkottak. Egy eszközrendszer dolgoztak ki az egyenlőség és sokszínűség témakörében és a Bizottság 2001-es, foglalkoztatásról szóló tanulmányát aktualizálták. Az Európai Bizottság jóváhagyta egy hivatalos tárgyalóbizottság megalakítását a **gázüzletág** számára, amely bizottság először 2007 márciusában fog összeülni.

2006 elején a **regionális és önkormányzati** bizottság elfogadott egy kétéves munkatervet, amelynek főbb célkitűzései a következők: az új tagállamokkal és csatlakozni készülő országokkal való társadalmi párbeszéd javítása lehetőségteremtő intézkedésekkel; reformfolyamatok támogatása, amelyeknek középpontjában a népesség előregedése és a munkaszervezés áll; nem alapuló diszkrimináció eltörlése; valamint a helyi közszoigálatok szolgáltatásminőségének kiértékelése egy közös tanulmány által.

Kollektív szerződések kialakításának összehangolása

Volt némi előrehaladás az EPSU három fő kezdeményezésének ügyében, amelyek a kollektív szerződések kialakításának összehangolását célozták:

epsucob@ hálózat: a hálózat immár három éve létezik és száznál több tagja van az EPSU-n belül, 28 országból. A titkárság ezeknek a közvetítő személyeknek a segítségével osztja el és terjeszti az információt a kollektív szerződésekről, valamint gyűjt adatokat számos ügyben.

epsucob@ hírlevél: ez az e-mailes közlöny kéthetente jelenik meg, és naprakészen tájékoztatja az olvasóit a kollektív szerződések legújabb fejleményeiről. A cikkeket az EPSU weboldaláról országonkénti bontásban lehet elérni. Az információk többsége továbbra is a tagok weboldalairól és egyéb, ipari kapcsolatokkal rendelkező forrásokból származik. A hírlevél immár szélesebb körben terjed, 220 címzettje van.

epsucob@INFO: folyamatban van egy információforrás felállítása, amely a kollektív szerződésekről szolgáltatna adatokat az EPSU tagjainak az internet segítségével. Ez az adatbázis az év nagy részében elérhető volt és körülbelül 70, Európa-szerte megkötött bérezési megállapodásról tartalmaz adatokat. Az EIRO weboldalán hivatkozásokat tartalmaz az *epsucob@ hírlevél* cikkeire és jelentéseire. Mindemellett további munkára van még szükség ahhoz, hogy bővítsük a minden országról és szektorról elérhető információk körét.