



Kollektív Tárgyalások és Szociális Párbeszéd a Közszolgáltatokban

4. EPSU Konferencia a Kollektív Tárgyalásokról
2005. december 12-13.

Kollektív Tárgyalások és Migráns Munkavállalók - Összefoglaló

Az ENSZ meghatározása szerint a migráns munkavállaló olyan személy, aki egy olyan országban végez, végzett, vagy fog végezni keresetvétekenységet, amelynek nem állampolgára.

Háttér

Felismervén a migráns munkavállalók egyre növekvő számát az európai közszolgáltatokban, az EPSU-nak az elmúlt évi kongresszuson elfogadott, kollektív tárgyalásokról szóló állásfoglalása a migráns munkavállalók kérdéséről azon hat terület között említi, amelyek tekintetében a jelenlegi kongresszusi időszak alatt (2004–2009) erősíteni kell a kollektív tárgyalási politikát.

Ez a rövid összefoglaló rámutat néhány fontosabb problémára. A dokumentum a konferencián remélhetőleg ösztönzőleg hat majd az EPSU és tagszervezetei által, a következő 12 hónap alatt elvégzendő feladatokról szóló megbeszélések során. A cél a migráns munkavállalókra vonatkozó összehangolt politika kialakítása és végrehajtásának előkészítése lesz. Igen hasznos lenne megvitatni a tagszervezetek által e tekintetben tett lépéseket.

A migráns munkavállalók szervezése meglehetősen nehéz feladat, ha azonban a tag-szakszervezeteknek sikerülne olyan új és innovatív politikákat a gyakorlatba átültetniük, amelyek révén javítani lehetne a migráns munkavállalók munkakörülményein, ez jelentős mértékben elmozdítaná az említett munkavállalók szakszervezeti tagságba történő felvételét és megtartását.

A problémák

Az Európai Unió területén több millió migráns munkavállaló dolgozik és a bevándorlás, különösen az EU-n kívüli területekről, a 15 tagú EU sok országában mondhatni természetes jelenség volt. Az tagországok számának növekedése, illetve a 10 új tagállam 2004. májusában történt csatlakozása óta azonban az EU-n belüli migráció mértéke erősödött jelentős mértékben.

A több millió migráns munkavállaló részvétele nélkülözhetlenné vált Európa gazdasági életében. Akár a magasan fizetett informatikai szakembereket és orvosi szakértőket, akár a takarítókat és háztartásbeli alkalmazottakat nézzük, az európai gazdaság számos ágazatában és a közszolgáltatások számos területén a szolgáltatások jelenlegi szintje nem lenne fenntartható, ha nem állna rendelkezésre ez a munkaerő-kölcsönzési mód.



A migráns munkavállalók, és különösen az alulfizetett állásokban dolgozó ilyen munkavállalók szerepét azonban általában nem ismerik el. Ezek a munkavállalók ugyanakkor számos olyan problémával néznek szembe, amelyek – bár hasonlóak a helyi munkaerőt érintő problémákhoz – mégis őket sokkal intenzívebben érintik, elsősorban bizonytalanabb helyzetük miatt.

Nehézséget jelenthet számukra még azon alapvető foglalkoztatási jogok biztosítása is, amelyekre jogosultak, beleértve a fizetésre és munkakörülményekre való jogosultságot is. Mint határozott időben foglalkoztatott vagy kiközvetített munkavállalók, határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott társaiknál gyakran rosszabb díjazásban részesülnek, és rosszabb munkafeltételek mellett dolgoznak.

Egészségügyi és biztonsági problémák különösen abban az esetben merülnek fel, ha a migráns munkavállalónak egy második nyelvvél kell megküzdenie.

A migráns munkavállalók diszkriminatív és zaklató magatartással is szembesülhetnek nem csak a vezetők és munkatársak, de a vásárlók és fogyasztók részéről is.

Az alulfizettség szinte természetesnek vehető sok migráns munkavállaló esetében, akiket gyakran kiszervezett szolgáltatásokat, takarítói, vendéglátói, biztonsági vagy ehhez hasonló szolgáltatásokat nyújtó vállalatoknál alkalmaznak. Az alulfizettség és a tevékenységek kiszervezése, valamint ezeknek a közszolgálati munkavállalókra gyakorolt hatása a kollektív tárgyalásokról szóló konferencián folytatandó megbeszélések egyik legfontosabb témája lesz, a kapcsolódó végrehajtási politikák pedig, az egyenlő díjazás érdekében végzett eddigi törekvésekkel együtt, kedvezőbb helyzetet fognak biztosítani különösen a migráns munkavállalók számára.

A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalási politika más módon is elmozdítható, különösen annak érdekében, hogy új országokban a migráns munkavállalók munkaerő-piaci integrációja könnyebbé váljon. A nyelvi segítségnyújtás különösen fontos lehet. Ez nyelvi képzések, illetve a munkából tanulás címén való fizetett távolmaradás jogának elismerése révén biztosítható. A segítségnyújtás keretében a munkaadók, a személyzeti felvételi irodák, sőt a szakszervezetek bevonásával ki lehetne adni a legfontosabb dokumentumok, különösen az egészségügyi, biztonsági és munkajogi dokumentumok fordításait.

Nyilvánvalóan e tekintetben anyagi vonatkozású kérdések is felvetődnek, és a migráns munkavállalók tényleges igényei a munkaerő-piaci létszámtól és nyelvi szükségleteiktől függ. A szakszervezetek és munkaadók közötti tárgyalások keretében fel lehet mérni ezeket az igényeket és meg lehet határozni az igények kielégítésének legjobb módját, olyan egyéb lehetséges források rendelkezésre bocsátásával, mint pl. állami támogatású képzések, migráns munkavállalók támogatásával foglalkozó munkacsoportok...stb.

A kollektív tárgyalások révén elérhető eredmények tekintetében példaértékű lehet a dán állami szektorra vonatkozó, ez évben kötött megállapodás. Az új, hároméves megállapodás, amely 2005. április 1-től lépett hatályba, olyan külföldi munkavállalók – azaz bevándorlók és leszármazottaik – által végzett munkákra is kiterjed, akik számára a munkaerőpiacra-jutás nehézségekbe ütközik.

Az alapvető célkitűzés az etnikai kisebbséghez tartozó új munkavállalók arányának növelése, és a megfelelő tapasztalattal és képesítéssel rendelkező fiatal migráns munkavállalók támogatása. 12 hónapon keresztül ezek a munkavállalók az átlagkereset 80%-át fogják kapni és munkaidejük 20%-át képzéssel és továbbképzéssel fogják tölteni. Egy év elteltével megkapják az adott munkáért járó átlagkereset teljes összegét.

A migrációval kapcsolatos probléma másik oldalát a migráns munkavállalók által elhagyott országok helyzete jelenti. Kimutatható, hogy, különösen az egészségügy területéről, képzett munkavállalók hagyják el Magyarországot és Litvániát, és települnek át Nyugat-Európába, elsősorban Nagy-Britanniába és Németországba. Az EU tagállamok sok migráns egészségügyi munkavállalót csábítanak el a fejlődő országokból is, amelyek ennek következtében súlyos gondokkal küzdenek a megfelelően képzett orvosok és ápolók hiánya miatt. A PSI migráns munkavállalók részvételét célzó akciókutatási projektjének egyik első fontosabb megállapítása az volt, hogy az egészségügyi dolgozók inkább saját országukban dolgoznak, ha a létminimumhoz szükséges keresetet biztosítani tudják számukra.

Összehangolt kollektív tárgyalások és európai szintű szociális párbeszéd révén a szakszervezetek befolyásolhatják a közszolgálati munkaadók személyzeti felvételi és retenciós politikáját. Ennél közvetlenebb módon, az EU területén, és különösen azokban az országokban, amelyek folyamatosan veszítik el dolgozóikat, a hatékony kollektív tárgyalások döntő szerepet játszanak a magasabb fizetések és a kedvezőbb munkafeltételek megteremtése szempontjából az egészségügyben vagy más közszolgálati tevékenységben dolgozó munkavállalók számára, és így megszüntetik az elvándorlás egyik legfőbb okát.

Az EPSU a közszolgálatokat, különösen az egészségügyi és szociális szolgáltatásokat érintő problémák szakszervezeti szintű megoldásán dolgozik, amely kiemeli az etikus személyzeti felvételi és retenciós politikák kialakításának fontosságát. A PSI, amelynek szeptemberi konferenciája a női migráns egészségügyi munkavállalókkal kapcsolatos problémákkal foglalkozott, jelenleg egy olyan kampányt készít elő, amely a migráns munkavállalók jogait veszi célba. Nagyon fontos, hogy ezen kezdeményezéseknek a kollektív tárgyalások elmozdítása is szerves részét képezze.

Az e téren való nemzetközi együttműködést a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet is támogatja, amely a migráns munkavállalókkal kapcsolatos számos kérdés tekintetében nemzetközi iránymutatások kialakítására törekszik. Ezek közül a legfontosabbak a befogadó országok és a származási országok közötti megállapodások, amelyek a migráció problémájának különböző aspektusaival foglalkoznak, továbbá, a tisztességes munkavégzés elmozdítása a migráns munkavállalók számára, a személyzeti felvételi és közvetítő irodák engedélyezése és ellenőrzése, valamint a visszaélések megszüntetése. Az ILO olyan kockázati tényezőkkel is foglalkozni kíván, amelyek egyes foglalkozások esetén és egyes ágazatokban, különös tekintettel a higiéniailag nem megfelelő, lenézett és veszélyes munkákra, a migráns munkavállalókat általában – férfiakat és nőket egyaránt – érintik.