



EPSU-konferencia a kollektív szerződésekről és társadalmi párbeszédéről

**Brüsszel, 2006. november 30-december 1.
az Európai Bizottság támogatásával**

Kollektív szerződési irányelvek az idősebb dolgozókra vonatkozóan Rövid háttér

AZ EPSU 2004-es stockholmi kongresszusán a kollektív szerződésekkel kapcsolatos döntés számos jelentős témát jelölt meg, amelyek a résztvevők egyetértése alapján a legfontosabb megoldandó feladatnak bizonyulnak a következő, 2009-es kongresszusig tartó időszakban. Ezen témák egyike a közszférában dolgozó idősebb munkavállalók toborzása és megtartása. Ennek a rövid tájékoztatónak a célja csak annyi, hogy megvilágítson néhányat azok közül a fontos témák közül, amelyeket célszerű lehet figyelembe venni az idősebb dolgozókra vonatkozó irányelvek felrajzolásakor.

A munkaerő öregedése az egész Európai Unióban az összes szektort érinti és kérdéseket vet fel a munkaadói eljárásokat, valamint ezen eljárásoknak a munkavállalók egyre nagyobb arányát kitevő idősebbekre gyakorolt hatását illetően. Ez a téma az EPSU mind a négy fő szektorával kapcsolatos társadalmi párbeszéd részét képezi. Például egy, a kórházi dolgozókról szóló jelentés (*Kórházi dolgozók aktív életpálya-modellje*) megjegyzi, hogy az egészségügyi és szociális szektorban tapasztalható az 55 és 64 év közötti alkalmazottak számának legnagyobb növekedése az EU 25 tagállamában, amely 2000. és 2004. között hatszázszáz növekedést jelent.

Az Európai Bizottság egyik új felmérése (*Idősödés és munkavállalás*¹) úgy érvel, hogy sürgősen szükség van az életkor-alapú diszkriminációk megszüntetésére és a szociális szektor munkaadóinak változtatniuk kell a hozzáállásukon: "...sok éven át a szociális szektor munkaadói két stratégiát valósítottak meg: egyrészt a kor előrehaladtával nagyobb megbecsülést adtak mind anyagi, mind rugalmassági téren, ezzel védve az idősebb dolgozókat, másrészt pedig – ezzel egyidőben – ösztönözték az idősebbeket a munkaerőpiac elhagyására, amikor magas volt és elsősorban a fiatalokat sújtotta a munkanélküliség.". A szakszervezetek előtt álló feladat az, hogy szabályozza és irányítsa a fizetésekre, nyugdíjakra és továbbképzésekre vonatkozó új irányelvek kidolgozását, amelyekkel ezeket a tendenciákat meg lehet fordítani úgy, hogy közben nem jönnek létre az idősebbeket sújtó új diszkriminációs következmények. Például a fizetési struktúrák alapvetően életkor-alapú jellegéről a tudásnak és képzettségnek jobban megfelelő struktúrára való változtatása helyénvaló akkor, ha a munkaadó a megfelelő továbbképzést vagy oktatást az összes dolgozó számára biztosítja. Bármilyen változtatás történjen is, fel kell ismerni, hogy nyomós érvek szólhatnak a jelenlegi fizetési és nyugdíjrendszer megtartása mellett ott, ahol a végzendő munkák jellege csak kevéssé változtatható és a korengedményes nyugdíjazás alapvetően indokolt a munka megterhelő mivolta miatt.

¹ *Idősödés és munkavállalás: jó módszerek meghatározása a munkalehetőségek bővítésére és az idősebb dolgozók foglalkoztatottságának fenntartására*, Warwick Munkaügyi Kutatóintézet, Warwicki Egyetem és Gazdasági Kutató és Tanácsadó Intézet, München, 2006. március

Az *Idősödés és munkavállalás* megvizsgálja a jó munkaadói gyakorlat példáit az idősebb dolgozók felvételének és alkalmazásának tekintetében. A 11 országot érintő felmérésben találhatóak esettanulmányok a magán- és közszféra olyan szervezeteiből, amelyek az idősebbek foglalkoztatásával kapcsolatos hozzáállásukon változtattak bizonyos irányelvek alkalmazásával. Rámutat, hogy sok esetben ezeket az irányelveket mindenkire egyformán érvényesíteni kell annak érdekében, hogy a munkavállalók előnyösebb pozícióból készülhessenek fel a korosodással rájuk váró nehézségekre. A jelentés meghatároz bizonyos területeket, ahol a szabályok az idősebb dolgozókat érinthetik: munkaszervezés, mobilitáskezelés, karriertervezés, feladatelosztás, tagfrissítés, munkaidő szabályozása, továbbképzés, egészségügyi intézkedések és áthelyezések.

Az *Idősödés és munkavállalás* kiemeli például a szervezeteken belüli mobilitás fontosságát, amely érvelése szerint megkönnyítheti az idősebb dolgozók megfelelő elhelyezkedését az igényeik és képességeik megváltozása esetében. Egy példát is említ arra, hogy a jó belső mobilitás általánosságban hogyan alkalmas a motiváció növelésére és a dolgozók, főleg az idősebb munkavállalók új körülményekhez történő hozzászoktatására. Nyilvánvalóan fennáll annak a kockázata, hogy a munkaadók ezt a rugalmasabb, többszintű rendszert és az átcsoportosításokat a saját maguk előnyére használják fel, így a szakszervezetek feladata, hogy a szükséges szabályokról megállapodjon velük és azok betartását felügyelje annak érdekében, hogy az alkalmazottak a változtatások által a saját munkaviszonyukat illetően ne kisebb, hanem nagyobb befolyásra tegyenek szert.

A jelentés említi a Groningen város önkormányzata környezetvédelmi osztályának példáját, ahol az idősebb dolgozók nagy aránya nehéz fizikai munkát végzett. A munkaadó nagyobb hangsúlyt fektetett a képzésekre, így téve sokrétűbbé a munkaerejét és csökkentette az életkor jelentőségét a fizetésemelések esetében. Az osztály dolgozóinak megelőző és gyógykezelő pszichoterápiát ajánlottak fel és igyekeztek gépesíteni a szemégyűjtés folyamatát, ezzel csökkentve a dolgozók nehéz fizikai megterhelését. A jelentés más kiemelt esetei például: Finnország, Helsinki város Közműosztálya: részletes munkaterv minden 45 éves vagy idősebb munkavállaló számára és rendszeres egészségügyi ellenőrzések; Magyarország, PSZÁF pénzügyi felülvizsgálati szervezet: a nyelvi és számítógépkészítő kurzusokon nagyobb létszámban szerepeltettek idősebb dolgozókat; Egyesült Királyság, energiaszektor: több 40 éves vagy idősebb újoncot vettek föl és ajánlottak más típusú munkákat a nehéz fizikai munkát végző idősebb dolgozóknak.

A szakszervezetek egyik fontos szerepe az lehet, hogy felvesse: a "hagyományos gondolkodást" érő kritikák "csökkenthetik a munkáltatók által alkalmazott, idősebbeket sújtó diszkriminációkat és felkészíthetik az idősebbeket az új munkavégzéshez és gyakorlati feladatokhoz való alkalmazkodásra.". A képzésekről szóló esettanulmány nagyon tanulságos, mert nem csak az idősebb dolgozók továbbképzéséről szól, hanem a vezetők és a tárgyaló felek képzéséről is, akik így a kulcskérdések tárgyában tájékozottak lesznek. A Helsinki város Közműosztálya egy olyan szabályrendszert vezetett be, amely támogatja az életkorral összefüggő problémákkal kapcsolatos oktatást a vezetőség valamennyi szintjén, a bolti eladóktól a felnőttoktatókig.

EPSU-irányelvek felvázolása az idősebb dolgozók témakörében

A kollektív szerződésekről és idősebb dolgozókról szóló irányelveknek foglalkozniuk kell a következőkkel:

- A nehézségek: a közszféra munkaadói bevezettek olyan szabályokat, amelyek célja az idősebb dolgozók igényeinek kielégítése, de hátrányos következményekkel jártak, mint például a túlzott rugalmasság, és ezek közvetlenül a szabályokból származó

következmények voltak, vagy azok megvalósításából eredtek (pl. megfelelő szakszervezeti ellenőrzés hiánya)?

- A sikerek: vannak példák arra, hogy a közsféra munkaadóinál az új szabályok következtében az idősebb dolgozók helyzete egyértelműen javult, például olyan képzési módszerek, amelyek az idősebbek tudását és alkalmazhatóságát jelentősen növelték?

Az irányelvek vázlatának javasolt tartalmaznia néhány konkrét lépést mind a szabályok európai szintű integrációjával, mind az érintett szervezetek által foganatosított nemzeti szintű megvalósításokkal kapcsolatban. Ezeket aztán az EPSU kollektív szerződésekről és társadalmi párbeszédéről szóló éves jelentésének keretében lehet vizsgálni. A konferencia vitájának részeként a titkárság további kutatómunkát fog végezni 2007-ben és egy részletesebb összefoglalót ad az irányelvekről a Végrehajtó Bizottság számára.