



EPSU-konferencia kollektív szerződésekről és társadalmi párbeszédéről

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

Munka összeegyeztetése a magán- és családi élettel Rövid háttéranyag munkacsoportok számára

A jövő év elején az Európai Bizottság várhatóan elkezd az európai szociális felek konzultációjának a munka és élet egyensúlyáról szóló második szakaszát, vagy ahogyan a hivatalos címe szól: Munka összeegyeztetése a magán- és családi élettel. A kezdeti tanácskozás, amely 2006. november 24-én ért véget, célul tűzte ki az EU szintjén elvégzendő teendők meghatározását. A második szakasz az EU-nak szóló konkrét javaslatokat fog megvitatni. Az EPSU Végrehajtó Bizottsága a szeptember 20-21-én lezajlott ülésén megalkotott egy beadványt a tanácskozás számára, amely a fő témákat határozza meg.

Az EU kezdeményezéseinek vitája kapcsán az EPSU titkársága azt javasolta, hogy a munka és élet egyensúlyáról szóló vitatémák az idei év kollektív szerződésekről szóló konferenciájának részét képezzék. Ez azt jelenti, hogy amíg a törvényhozói és társadalmi párbeszédéről szóló kezdeményezések vitája folyik, az EPSU tagjai megtárgyalhatják, hogy milyen módon érhetnek el előrehaladást a kollektív szerződések és a szektorokkal folytatott társadalmi párbeszéd segítségével és ösztönzést nyújthatnak az EU számára.

A Bizottság tárgyalásának első szakaszára adott válaszában az EPSU amellett érvel, hogy különösen fontos a munkaügyi és magánéleti felelősségek összeegyeztetésével az EU szintjén foglalkozni, valamint megelőzni azt, hogy "à la carte" jelleggel (vagy szubszidiaritás-elvűen) közelítsék az egyenlőség kérdését. Mi is egy hasonló nézőpontot javaslunk ezen témák kollektív szerződésekkel való kezelésére, úgy, hogy meghatározzuk a megtárgyalandó közös minimumokat vagy célokat az EPSU tagjai számára.

Az Európai Bizottság tanácskozása arra jutott, hogy megfelelő szabályozással a következő területeken lehetne a munka és magán/családi élet egyensúlyát javítani:

- munkaidő;
- nemek szerinti fizetési viszonyok és egyenlő elbánás;
- munkaköri beosztás, különösen az egészségügyben
- rugalmas munkakonstrukciók;
- szülői és egyéb szabadság (a szabadságolás ideje és a fizetett szabadság mértéke);
- érdemi gyermeknevelési támogatások.

Lehetetlen a munka és élet egyensúlyát fenntartani, ha a dolgozóknak rendszeresen túlórázniuk kell. A munkaidő-direktíva továbbra is a Miniszterek Tanácsának asztalán van és ez azzal a kockázattal jár, hogy a beleegyezéses túlórák és a készenléti idő szabályozásának elmaradása miatt az EPSU és az ETUC igényei szerinti védelem továbbra sincs meg. A munkaadók is a munkaidők növelése érdekében tettek erőfeszítéseket néhány ágazatban, és az EUTI-REHS adatai szerint 2002. és 2005. között 13 országban regisztrálták az átlagos munkaidő növekedését a gazdaságban, szemben az 1993-2002. közötti időszak csupán 3 országos adatával. Ezt az emelkedést nyilvánvalóan meg kell állítani és a megemelt óraszám ellen erős érv az, hogy a dolgozókat ez hátrányosan érinti a magánéletben és kevesebb idejük jut a családra, gyerekeikre és rokonaikra.

Az Európai Bizottság vitairata kiemeli a jó gyermek- és idősgondozás fontosságát, plusz a rugalmas és kezelhető (a dolgozó szempontjából) munkaidő-beosztást, mint a munkaidős és családi felelősségek összeegyeztethetőségének szükséges feltételét. Ezek tipikusan olyan területek, ahol a kollektív szerződések szerepet kaphatnak. Sok országban alapvetően a gyermeknevelés állami támogatásának javítása mellett érvelnénk, azonban bizonyos esetekben a munkaadók gyermekgondozásban betöltött szerepét is tárgyalni lehet, különösen a közsféra nagy munkaadóinál, esetleg a munkavállalók számára adott, gyermeknevelést segítő fizetéskiegészítésről lehet szó.

A vitairat megjegyzi továbbá, hogy az EU szintjén előrehaladás történt a dolgozók anyasági és szülői jogainak érvényesítése ügyében, noha vannak jelentős különbségek az EU tagállamai között a nyújtott védelem hatékonyságát illetően. Az EPSU erre adott válaszában azt javasolja, hogy a törvényhozás erősítse meg a szülői szabadságot, különös tekintettel a fizetett anyasági szabadságra. Bizonyos esetekben a kollektív megegyezések már nyújthatnak jogosultságokat fizetett szabadságra, amelyeket körét tovább lehet bővíteni.

A kollektív szerződések kezdeményezőinek az is feladata, különösen a szociális ágazatban, hogy több és hatékonyabb gyermeknevelési támogatásról gondoskodjanak. Az állam átszervezése és a közszolgálat magánosítása hátrányosan érinti a – többnyire női – munkavállalók fizetését és körülményeit. A Bizottság vitairata is megállapítja, hogy a fizetések emelése ebben a szférában “az egyik legfontosabb feladat”. A munka nemtől független megbecsülésén alapuló elvek szintén segíthetnek a nemi alapú diszkrimináció megszüntetésében és ezzel a szociális szféra dolgozóinak jobb anyagi körülményeket biztosíthatnak. Az alacsony fizetések alapvető témájától eltekintve, az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért jelentése, a *Foglalkoztatás a szociális szférában Európában* meghatározza az ágazatban jelenlévő legfontosabb problémákat: fizikai és érzelmi feszültség és stressz, rendszertelen munkaidő, részmunkaidős és szerződéses foglalkoztatások magas száma, földrajzi és foglalkozásbeli elszigeteltség, valamint a világosan meghatározott életpálya hiánya. Mindezeket szabályozni lehet kollektív szerződésekkel.

Az EPSU válasza megjegyzi azt is, hogy az egyenlő bérezés javíthatja a munka és élet egyensúlyát más szempontból is, mert a nők magasabb fizetése meggyengítené azt az érvet, hogy a férfiak nem mehetnek anyasági szabadságra, mert a jövedelmük nagyobb házas társukénál.

Munkacsoportok fő vitatémái

A munkacsoportok ezen témák bármelyikével nyugodtan foglalkozhatnak és megvitathatják, hogy az EPSU keretein belül hogyan lehet ezeken a területeken kollektív szerződésekkel célt elérni. Első lépésként eszmét cserélhetnek a saját e tárgyban eddig szerzett tárgyalási tapasztalataikról, az ezekkel elért eredményről és további, ezen témák fölvetésére irányuló tárgyalási terveikről. A következőkben pedig az együttműködés lehetséges területit és az EPSU által a folyamatban betöltött szerepet körvonalazhatják. A konkrét kérdések a következő témákat járhatják körbe:

- milyen rugalmas munkakonstrukcióban lehet megegyezni, amely minden dolgozónak előnyére válik, de kiváltképp a szociális ágazatban dolgozóknak;
- a gyermek- és idősgondozás javítására tehetőek-e lépések kollektív szerződésekkel, vagy ez egy olyan terület, amelyet a nemzeti kormányzatoknak kellene kezelniük;
- mekkora mértékű (további) szülői szabadságot tudnak elérni a tárgyalások során, amelyek kiegészítenek minden törvényi minimális jogot;
- fel lehet-e hozni témaként az élet és munka egyensúlyát a szektorokkal történő társadalmi párbeszéd során és hogyan kellene ezt megtenni;
- valamint van-e máshogyan mód arra, hogy az EPSU és tagjai a munka és élet egyensúlyát kollektív szerződésekkel és társadalmi párbeszédrel javítani próbálják.