

EPSU-EuroCOP-EUROMIL – Szakszervezeti jogok projekt – következő lépések

Elfogadásra, Szkopjei konferencia, 2022. szeptember 22.

A szakszervezeti jogokkal foglalkozó kétéves projekt lehetővé tette, hogy megvitassuk a szakszervezeti jogok jelenlegi helyzetét a közszolgáltatásokban, nyomon kövessük az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv (TPWCD, Transparent and Predictable Working Conditions Directive) nemzeti jogba való átültetését, és jelentést készítsünk a közszolgálati szakszervezetek előtt álló legfontosabb kihívásokról az Európa Tanács Szociális Jogok Európai Bizottsága számára. Tárgyalta továbbá a jelenleg felülvizsgálat alatt álló uniós ágazati társadalmi párbeszéd lehetőségeit a szakszervezeti jogok védelmére vagy bevezetésére vonatkozóan, a szakszervezeti jogok megsértése esetén az Európa Tanács és/vagy az ILO útján történő lehetséges peres eljárások lehetőségeit, valamint azt, hogy a szakszervezetek hogyan nyerhetnek szélesebb körű támogatást a kampányaikhoz.

A projekt finanszírozta továbbá a Genti Egyetem átfogó jelentését a szakszervezeti jogok helyzetéről, amely 32 országra (a 27 EU-tagállamra, valamint Albániára, Montenegróra, Észak-Macedóniára, Szerbiára és Törökországra, a tagjelölt országokra) terjedt ki.

A kutatás rámutat a vizsgált országok közötti, de akár a vizsgált országokon belüli eltérésekre is, valamint a jog és a gyakorlat közötti nyilvánvaló szakadékokra; az ILO 151. és 154. egyezményét és/vagy az Európai Szociális Chartát aláíró országok nem mentesülnek a korlátozások alól, de ez utóbbiak további védelmi és jogorvoslati lehetőséget biztosítanak.

Skandinávia, Belgium és Hollandia kivételével az egymásra épülő szakszervezeti jogok – a szervezkedéshez való jog nélkül nincs kollektív tárgyalási jog, a kollektív fellépés joga nélkül nincs tényleges tárgyalási jog – többnyire nem állnak az egyenruhás munkavállalók rendelkezésére. Ez az anakronizmus Törökországban a legtöbb közalkalmazottra, Albániában és Lengyelországban pedig a magas rangú közalkalmazottakra is vonatkozik.

Számos országban a kollektív tárgyaláshoz való jogot és az ezzel összefüggő sztrájkjogot a közbiztonságra vagy a szolgáltatások folytonosságára hivatkozva a polgári dolgozók esetében is korlátozzák. Azt a néhány pozitív példát, ahol minden munkavállaló részesül a szakszervezeti jogokból, azok az országok jelentik, ahol nagyobb hangsúlyt fektetnek a demokráciára, a társadalmi és nemi igazságosságra, valamint az olyan munkaügyi kapcsolatrendszerre, ahol a szakszervezeti szövetségek szakszervezeti konföderációkhoz csatlakozhatnak.

E jogok tiltása vagy korlátozása veszélyt jelent valamennyi szakszervezetünkre és szakmai szövetségünkre. Veszélyes precedenseket teremtenek, amelyek felhasználhatók a jogok korlátozására ott, ahol azok már léteznek, vagy a jogok megtagadására ott, ahol azok megkövetelhetők.

Uniós szinten nagy következetlenségek tapasztalhatók az uniós szociális irányelvek közzsférában való alkalmazása terén. A projektet kiváltó TPWCD (2019) a legradikálisabb példája annak, hogy a köztisztviselők, a mentési közszolgálatok, a fegyveres és rendőri erők kategóriái kizárhatók a többi munkavállaló számára biztosított új jogokból.

A projekt elmélyítette a három szövetség közötti együttműködést, valamint elszántságukat az iránt, hogy megvédjék és kiterjesszék a szervezkedéshez, a tárgyaláshoz és a kollektív fellépéshez való alapvető jogokat a közszolgáltatásokra, és biztosítsák, hogy azok minden munkavállalóra kiterjedjenek. A lendület fenntartása érdekében a projekt során megvitattott fő témákhoz kapcsolódóan az alábbi következő lépéseket foglalták keretbe. A különböző szakszervezeti szervezetek közötti jó koordináció országos, uniós és globális szinten egyaránt döntő fontosságú a pozitív előrelépések eléréséhez.

Nemzeti szint

Semmilyen körülmény, legyen az gazdasági válság, világjárvány, terrortámadás vagy akár olyan háború, mint amelyet Európa most újra átél, nem indokolhatja a szakszervezeti jogok betiltását, amelyek alapvető emberi jogok. A szervezett munka, amely az EU társadalmi modelljének részét képezi mindig is társadalmi és demokratikus fejlődéshez vezetett.

Ha az északi országok rendőrségei szerveződhetnek, tárgyalhatnak és élhetnek (korlátozott) kollektív fellépéssel, akkor ez miért nem lehet ugyanígy Írországból, Máltán vagy bárhol máshol? És ha az északi országokban, Hollandiában, Belgiumban, sőt, többek között még Magyarországon is a katonai személyzet szervezkedhet, tárgyalhat és (korlátozottan) élhet kollektív fellépéssel, akkor más országokban miért nem?

A szakszervezeti jogokat a civil dolgozók esetében is korlátozzák, például Magyarországon vagy Törökországban a köztisztviselők nagy csoportjai nem csatlakozhatnak szakszervezethez, míg Romániában a kollektív tárgyalásokhoz való jog nem terjed ki a javadalmazásra, ezért a börtönőrök a 2008-as gazdasági válság óta nem kaptak engedélyt a sztrájkra. Legutóbb Finnországban támadták az ápolók sztrájkjogát, ami azt jelzi, hogy a szakszervezeti jogokat soha nem lehet magától értetődőnek tekinteni.

A tagszervezeteket felkérjük, hogy:

- a projekt kutatási jelentését tegyék közzé a tagjaik, a politikusok és a média körében. A jelentés 4 nyelven (várhatóan DE, ES, FR, IT), az összefoglaló pedig 15 nyelven lesz elérhető.
- védjék meg vitatott alapvető jogukat azáltal, hogy tájékoztatják az illetékes európai szövetségeket, és vizsgálják meg annak lehetőségét, hogy az ügyekkel az ILO és az Európa Tanács Európai Szociális Chartája keretében foglalkozzanak, amely rendelkezik a szakszervezeti jogokról – lásd alább.
- fontolják meg, hogy milyen hozzáadott értéket jelentene, ha a kormányaiknál elérnék az ILO 151. és 154. egyezményének és a felülvizsgált Európai Szociális Charta vonatkozó cikkeinek a ratifikálását (lásd alább).
- A szövetségek az Európa Tanács vagy az ILO fellépéseivel kapcsolatban rövid távon továbbra is országspecifikus megközelítést fognak alkalmazni: Magyarország, Románia, Málta, Írország, Portugália és Spanyolország.

Uniós szint

A minimális uniós megközelítés definíció szerint egyetemes megközelítést jelent, amely nem zár ki egyetlen munkavállalót sem. A három szövetség, valamint az ESZSZ (Európai Szakszervezeti Szövetség) az EU társadalmi irányelveinek valamennyi munkavállalóra vonatkozó alkalmazását védi, összhangban az EU Alapjogi Chartájával és a szociális jogok európai pillérével.

Orvosolni kell a fegyveres és rendőri erőkre vonatkozó jelenlegi következetlenségeket, kizárásokat vagy korlátozásokat a munkaidőről vagy a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló irányelvekből, valamint a közigazgatás kizárását a szerkezetátalakítással és a csoportos létszámcsökkenéssel kapcsolatos tájékoztatási és konzultációs jogokról szóló irányelvekből (lásd alább az ágazati társadalmi párbeszédet). Pozitívum, hogy a közelmúltban elfogadott, tagállami

minimálbérekről szóló irányelv a közzféréra is vonatkozik, csakúgy, mint a nemek közötti bérezés átláthatóságáról szóló irányelvtervezet (amelyet a Tanács és a Parlament még tárgyal).

A TPWCD-vel kapcsolatban még várjuk a végleges információkat az átültetésről, különösen arról, hogy melyik uniós kormány élt a (Tanácsban az utolsó pillanatban bevezetett) példa nélküli lehetséges kivételekkel a köztisztviselőkre, a mentési közszolgálatokra – többek között a tűzoltókra és a fegyveres és rendőri erőkre – vonatkozóan is a III. fejezetben biztosított jogok (pl. fizetett képzés és a munkaidő kiszámíthatósága) alól. A megírás időpontjában a tagszervezetek arról számoltak be, hogy az olasz kormány kizárta a katonaságot (Carabinieri), a rendőrséget, a börtönőröket és a tűzoltókat, akik a közjog hatálya alá tartoznak, és így nem tartoznak kollektív szerződések hatálya alá; Észtország valamennyi köztisztviselőre vonatkozóan bevezette a kizárást, ami valószínűleg megtámadható lesz.

- Az ESZSZ-szel együttműködve a szövetségek továbbra is figyelemmel kísérik a helyzetet, és támogatják az országos tagszervezeteket abban, hogy megtámadják a kizárást, és elérjék annak visszavonását.
- E célból hangsúlyozni kell, hogy az összes köztisztviselőre vonatkozó általános kivétel alkalmazása nem megengedett („csak” bizonyos kategóriáké). Továbbá, ha a kormányok a munkavállalók bizonyos csoportjaira vonatkozó kivételek mellett döntenek, ezeknek objektív indokokon kell alapulniuk, amelyek meghatározását részben – a kötelezettség vagy a foglalkoztatási feltételek sajátos jellegére korlátozottan – az irányelv és az uniós esetjog határozza meg; az objektív indokoknak összhangban kell lenniük az EU Alapjogi Chartájával és a szociális jogok európai pillérével is. Ezeket az indokokat legalább az érintett szakszervezetekkel meg kell tárgyalni. Az „objektív okokkal” kapcsolatos további részletek a [Bizottság szakértői csoportjának az irányelv átültetésével foglalkozó jelentésében olvashatók](#). A szövetségek meg fogják vizsgálni, hogy érdemes lenne-e egy közös uniós meghatározást kidolgozni.
- A három szövetség továbbra is szorosan figyelemmel kíséri a jogalkotási javaslatokat, hogy megakadályozza, hogy ilyen kivételek ismét előforduljanak.
- A szövetségek biztosítani fogják az uniós tagság koppenhágai kritériumainak a betartását, amelyek az emberi jogok részeként a szakszervezeti jogokat is tartalmazzák.

Az EU ágazati társadalmi párbeszéde

Az uniós társadalmi párbeszéd – ágazatközi vagy ágazati szinten – lehetővé teszi az EU jogilag kötelező erejű minimális szociális szabályainak a megtárgyalását, ha a szociális partnerek ezt kívánják, és ha a Bizottság egyetért azzal, hogy a megállapodást az EUMSZ 155. cikke (2) bekezdésével összhangban a Tanács által elfogadandó irányelvbe ültessék át.

Az EPSU bírósági pert indított az ellen, hogy az Európai Bizottság példátlan módon elutasította a szociális partnereknek a kormányok szerkezetátalakításával kapcsolatos tájékoztatási és konzultációs jogokra vonatkozó megállapodását irányelv útján végrehajtsák. A megállapodás a fent említett munkavállalói konzultációs jogok hiányát igyekezett pótolni. A 2021 szeptemberében meghozott ítélet megerősíti a szabályok hiányát és a Bizottság teljes mozgásterét a jövőbeli szociális partnerek megállapodásai tekintetében.

Politikai szinten azonban a bírósági ügy vitát váltott ki a társadalmi párbeszéd hiányosságairól, és a Bizottság jelenleg felülvizsgálja a szabályokat. Két évtizedes holtpon után a keresztágazati szociális partnerek hamarosan tárgyalásokat fognak folytatni egy új távmunka-megállapodásról (és a kijelentkezéshez való jogról), amely jogilag kötelező erejű lesz. A központi kormányzatokban a szociális partnerek nemrég elfogadtak egy megállapodást a digitalizációról, amelyet irányelvvé kívánnak

alakítani, a gázágazat pedig vizsgálja egy irányelv megtárgyalásának a lehetőségét. Ezek hozzájárulhatnak az EU társadalmi párbeszédének megújulásához.

- A három szövetség értékelni fogja a társadalmi párbeszéd felülvizsgálatának eredményét, amely az uniós társadalmi párbeszédéről szóló közleményéből és a nemzeti társadalmi párbeszédéről szóló, 2023 elejére tervezett tanácsi ajánlásból fog állni. Az EPSU és az EuroCOP, valamint más európai szakszervezeti szövetségek álláspontja szerint nincs társadalmi párbeszéd kollektív tárgyalások nélkül, és a Bizottság mérlegelési jogkörét korlátozni kell (lásd [itt](#)).
- A szövetségek tovább fogják vizsgálni, hogy a fegyveres és rendőri erők, valamint a központi/szövetségi kormányok és a helyi és regionális önkormányzatok ágazati társadalmi párbeszédért felelős bizottságai között létre lehet-e hozni kapcsolatokat, és ha igen, hogyan.

Európa Tanács és ILO

A peres eljárások lehetségesek, és az Európa Tanácson és az ILO-n keresztül javasoltak is. Az EUROMIL és az EuroCOP különösen aktív volt ezen a területen, némi sikert elérve az ír és az olasz katonák számára, és enyhébb eredményeket az ír rendőrök számára. Ennek megvalósítási módjára vonatkozóan további részletek a projekt kutatási jelentésében és a regionális szemináriumokon elhangzott előadásokban, valamint az EPSU/ETUI 2008-as, a szakszervezeti jogok jobb megóvásáról és védelméről szóló jelentésében olvashatók [itt](#).

A különböző cselekvési szinteket ideális esetben lehetőség szerint kombináltan kell alkalmazni, mivel minden szintnek/mechanizmusnak megvan a maga előnye/hátránya az eljárások befejezéséhez szükséges idő (az ILO-nál hosszabb, mint az Európa Tanácsnál), valamint a „szankciók” státusza (a politikaitól a jogi vagy a félig jogi szankcióig) tekintetében. Az Európa Tanács Szociális Jogok Bizottságánál egy kollektív panasz eljárás átlagosan tizennyolc hónapot vesz igénybe, míg az ILO-nál folyó hasonló eljárások hosszabbak ennél; a tényleges szankciók kiadását megelőző jelentéstételi eljárások általában nagyon lassúak.

Az Európa Tanács Szociális Jogok Európai Bizottsága

A három szövetség által tavaly júniusban az Európa Tanács Szociális Jogok Európai Bizottsága (ECSR) számára első alkalommal benyújtott jelentés néhány fő kihívással foglalkozik, amelyekkel a közszolgálati szakszervezetek a szervezkedési, tárgyalási és kollektív fellépési jogaik érvényesítése során szembesülnek ([lásd itt](#)). Az ECSR üdvözölte a jelentést, és ez az első alkalom, hogy a bizottságnak nem országalapú, hanem horizontális jelentést nyújtottak be.

A 32 vizsgált ország közül Törökország az egyetlen, amely még nem ratifikálta a felülvizsgált Európai Szociális Charta (RESC) 5. cikkét (a szervezkedéshez való jog) és 6. cikkét (a kollektív tárgyalásokhoz, a kollektív fellépéshez és a sztrájkhoz való jog). Ausztria, Luxemburg és Lengyelország azonban általános kivételt tett a kollektív fellépés joga alól, míg Hollandia és Szerbia kizárta a katonaságot.

Az Európai Szociális Charta kiegészítő jegyzőkönyvét, amely a kollektív panaszok rendszeréről rendelkezik, a következő 17 országnak még ratifikálnia kell, ami tovább nehezíti a kihívásokat: Albánia, Ausztria, Dánia, Észak-Macedónia, Észtország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Montenegró, Németország, Románia, Spanyolország, Szerbia és Törökország.

- A tagszervezeteket folyamatosan tájékoztatni fogják az ECSR által a szövetségek jelentésére adott válaszról.
- A szövetségek tovább fejlesztik a kapcsolatot az ECSR-rel, és javítják a szakszervezeti jogokkal kapcsolatos kérdések kezelésének módját a közszolgáltatások területén.

ILO

A szervezkedéshez és a tárgyaláshoz való alapvető jogokat az ILO 87. (egyesülési szabadság és szervezkedési jog) és 98. (a szervezkedéshez és a kollektív tárgyaláshoz való jog) egyezménye rögzíti, amelyeket a projekt által érintett valamennyi ország ratifikált. A 151. és 154. számú, a közszolgálati munkaügyi kapcsolatokról és a kollektív tárgyalásról szóló egyezmény további jogokat biztosít, amelyek segíthetik a közszolgálati szakszervezeteket. Az ILO szakértői bizottsága szerint a szervezkedési, a tárgyalási és kollektív fellépéshez való jogból csak az állam igazgatásáért felelős vezető beosztású tisztviselőket (ezek egy kis csoportját) lehet legitim módon kizárni. A katonák és a rendőrök esetében ez a kormányok mérlegelési jogköre, de ez nem indokolhatja, hogy kizárják őket a jogok gyakorlásából.

Sok ország nem ratifikálta a 151. és/vagy a 154. ILO-egyezményt: Ausztria, Bulgária, Észtország, Franciaország, Hollandia, Horvátország, Írország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Montenegró, Lengyelország, Németország, Szerbia, Törökország.

- ✓ Bár a 151. és 154. egyezményt ratifikáló országok közül nem mindegyik biztosítja a katonai és a rendőri erők számára az összes szakszervezeti jogot, ha ratifikálják ezeket az egyezményeket, nagyobb az esélye annak, hogy végül így tesznek. A szövetségek célzott országos találkozót fognak tartani, hogy tovább vitassák a 151. és 154. ILO-egyezmény ratifikálásának lehetőségeit.