

Szakszervezetek és az atipikus foglalkoztatás

Készült az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával
Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1068 Budapest, Benczúr u. 41.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Kozák László
Budapest, 2004.

Tartalom

Bevezető	4
Néhány órás munkaviszonyban foglalkoztatottak.....	5
Szerződéses önfoglalkoztatók	8
Részmunkaidős foglalkoztatottak	12
Illegális munkavállalók	13
Kiközvetített munkavállalók	15
Rugalbiztonság a munkaerőpiacon.....	19
Önfoglalkoztató munkavállalók	20
Kényszervállalkozók	22

Bevezető

Kötetünk a „*Szakszervezeti stratégiák atipikus foglalkoztatási körülmények között*” címmel a LIGA Szakszervezetek által megrendezett nemzetközi konferencián elhangzott hozzászólásokat gyűjti össze. Nem teljesen dokumentumgyűjtemény, és nem is igazi tanulmánykötet. Előadók és hozzászólók önállóan is megálló gondolatai, különböző országok különös, mégis nagyon ismerős megoldásai mutatkoznak meg számunkra; mindez az atipikus foglalkoztatás tárgykörében. Ahogy a némileg kiragadott fejezetcímek is mutatják: az atipikus foglalkoztatás egy-egy szelete kerül reflektorfénybe, mint a hagyományos foglalkoztatás valaha egységes tömbjéből letört szilánk.

Egy bizonyos. Nem állíthatjuk, hogy a problémák pusztán egy-egy országban jelentkeznek, és nem állíthatjuk, hogy a vizsgált jelenségek marginálisok. Az Európai Unió munkaerőpiacán kell boldogulnunk, a világpiacon hatásuktól egyáltalán nem elszigetelten, és számot kell vetnünk azzal a ténnyel, hogy ma csupán minden második újonnan létrejövő munkahely kínál hagyományos foglalkoztatási kereteket Európában.

A jelent tekintve talán a bérek és a foglalkoztatás kérdései mellett eltörpülhetnek az atipikus foglalkoztatási problémák, a jövőt tekintve azonban semmiképp. Higgadt munkaerőpiaci kutatásokról már tudunk a tárgykörben, de szenvedélyektől nem mentes szakszervezeti politikák felvillantásáról, magyar nyelven hozzáférhetően, nem. Ez a két érv talán indokolhatja a kiadványunk esetlenségét, és hozzájárulhat a szakszervezeti gondolkodás ilyen irányú elindításához.

A Visegrádon megrendezett konferencia szakmai vitaindító előadását Köllő János tartotta *Munkaerőpiaci szabályozás és teljesítmény Magyarországon* címmel, amely előadás a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet részére végzett kutatáson alapul, és remélhetően hamarosan hozzáférhető lesz (Köllő János-Nacsa Beáta: *Flexibility and Security in the Labour Market - The Case of Hungary*, ILO, 2004. - A munkaerő flexibilitása és a foglalkoztatás biztonsága a munkaerőpiacon – Magyarország).

Jó olvasást és a kötetből vett jó példák hazai megvalósítását kívánja:

a szerkesztő

Néhány óras munkaviszonyban foglalkoztatottak

Mirjam Alex (VER-DI, Németország):

Öt pontban foglalnám össze a szakszervezetek előtt álló, megoldásra váró problémákat. Az első pont, amit fontosnak tartok megemlíteni, az a *munkavállalói jogviszony hossza*. Ha valakinek a szerződése határozott időre szól, akkor az azt jelenti, hogy nem tudja, hogy a munkaviszonya meddig áll majd fenn. Az ideális megoldás az lehetne, ha a munkaviszony a nyugdíjkorhatárig tartana, vagy határozatlan időre szólna. A második fontos kérdés, ami elengedhetetlen a normális munkaviszonyhoz, az a *munkaórák számának meghatározása* – legyen szó teljes vagy részmunkaidős munkáról. A munkaórák számának meghatározása aktuális kérdés Németországban. Régen a teljes munkaidőben dolgozók heti kb. 35 órát dolgoztak, de az órák száma egyre nő, napjainkban eléri a heti 40-42 órát. Harmadikként a nagyon elterjedt *munkaerő-kölcsönzés*, amely szintén különbözik a normális munkaviszonytól, hiszen a munkavállaló olyan cégnél alkalmazott, amely kiközvetíti más vállalatokhoz, és az adott céggel a közvetítő ügynökség köt szerződést. Németországban is egyre jobban előtérbe kerül a munkavégzés ezen formája. Beszélni kell a részmunkaidőben esetenként csak heti néhány órai foglalkoztatásról, az úgynevezett „*minijob*”-okról is, végül az ötödik pont a *magánvállalkozások* térhódítása, amely magánvállalkozások már a Polgári Törvénykönyv hatálya alá tartoznak.

Határozott időre szóló munkaviszony esetén a munkavállaló nem tudhatja, hogy a szerződésében szereplő 3 hónapon, a 2 éven vagy a 6 héten felül mennyit fog dolgozni. Nem tudja tervezni az életét, nem tudja, meddig kap fizetést. Ha csak határozatlan időre szóló szerződéseket lehetne kötni, akkor nem kellene új munkát keresnie. Természetesen lehetséges, hogy a munkaadó meghosszabbítja majd a szerződését, de ez korántsem bizonyos. Így a munkavállaló kiszolgáltatott, mert az emberek nem mernek élni a jogaikkal. Félnek, hogy engedetlennek tartják őket. A munkáltató könnyen meg tud szabadulni tőlük, mivel nem kell felmondania, egyszerűen csak nem hosszabbítja meg a szerződésüket. Ez sokkal egyszerűbb, mint kirúgni a munkavállalót, mivel a munkavállalókat jogszabályok védik. Az Európai Unión belül minden tagállamra kötelező szabályok léteznek, amelyek megpróbálnak gátat szabni az ilyen visszaéléseknek.

A törvényhozás mindegyik tagállamban határozott idejű munkavállalókat védő kritériumokat állított fel. Előírások léteznek, hányszor lehet egy-egy munkaszerződést újra és újra meghosszabbítani, valamint, bár ezt az EU törvényhozása a tagállamokra bízta, korlátozzák a szerződések meghosszabbításának maximális számát. Tehát a lánc-munkaszerződéseket nem lehet a végtelenségig újra és újra hosszabbítani. Mindenesetre ez volt az egyik oka, hogy Németország 2001. január elsejétől átvette az EU határozott idejű munkaszerződésekkel alkalmazott munkavállalókat védő irányelveit.

Németországban hatályos az elbocsátások védelméről szóló törvény, amely jogokat biztosít a 10 főnél több dolgozót foglalkoztató üzemek legalább 6 hónapja foglalkoztatott munkavállalói számára. Az első 6 hónapban, a próbaidő alatt viszonylag egyszerű megszüntetni a munkaviszonyt. Ha nincs elég megrendelés, és gazdasági okokból kell elbocsátani a munkavállalókat, akkor mérlegelni kell a dolgozók szociális helyzetét, figyelembe kell venni életkorukat, és a vállalatnál eltöltött időt, valamint azt, hogy családos-e az illető. Az elbocsátott dolgozókkal szemben ez minimum-követelmény.

Bár az elbocsátásokkal szembeni törvényi védelem csak 6 hónap, és csak a 10 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalatoknál lép életbe, a konzervatív pártok a létszám-határokat fel akarják emeltetni. Ezzel kiszorítanák a kisüzemek dolgozóit a törvényi védelem alól. A törvényi védelem pedig nagyon fontos, nem szabad hagyni, hogy olyan munkaszerződéseket írassanak alá az emberekkel, amelyekben lemondanak a törvényben meghatározott jogaikról.

A törvények egy része különböző élethelyzetekre vonatkozóan biztosít védelmet, például a gyermekvállalás esetén, de ezek a törvények nem tartoznak szorosan a tárgyunkhoz. Ami ide tartozik, az az, hogy jogtalan elbocsátás esetén a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követő 3 héten belül bírósághoz fordulhat. Ez nagyon fontos határidő, mert ha ezt az illető elmulasztja, akkor már nincs mit tenni. Ezért is fontos, hogy a munkavállalók tisztában legyenek a jogaikkal.

Az ellátások tekintetében egyébként nagyok a különbségek Kelet- és Nyugat-Németország között, például a régi NDK területén bőkezű gyermekellátási rendszerre rendezkedtek be. A rendszer sokkal kedvezőbb, mint a nyugat-németországi, de már nem éri el az 1990-es mértéket. Ezzel összefüggésben a női munkavállalók részéről nagy az igény a részmunkaidős foglalkoztatásra, mivel a gyermeknevelés mellett így biztosítani lehet a család eltartását is. Ez csak nagyobb vállalatoknál lehetséges (15 főnél többet foglalkoztató munkáltató) és csak akkor, ha a munkavállaló már több, mint 6 hónapot eltöltött adott munkahelyen. Kisebb üzemekben ez az eljárás túl komplikált volna. A munkaadó adott körülmények között mondhatja, hogy nem képes a munkát úgy megszervezni, ami lehetővé tenné a részmunkaidőben való foglalkoztatást, és visszautasíthatja a munkavállaló kérését. A munkavállalóknak legalább 3 hónappal korábban kell szólniuk, ha részmunkaidőben akarnak dolgozni. Természetesen mindig akkor van probléma, ha nem tud megegyezni a munkáltató és a munkavállaló. Ilyenkor a munkavállaló bírósághoz fordulhat, de bonyolulttá teheti a helyzet megítélését, ha még érvényben van a teljes munkaidőre szóló szerződése.

A közalkalmazottaknál egyszerűbb a jogokat érvényesíteni, mivel náluk kisebbek az érdekkellentétek. De a lehetőség mindenki előtt fennáll, hogy bírósághoz forduljon és a munkaadó köteles bizonyítani, hogy valóban vannak olyan speciális vállalati okok, amelyek nem teszik lehetővé a részmunkaidő alkalmazását. Nemrég született döntés a munkaügyi bíróságon annak a német nőnek az esetében, aki egy fogyatékos gyermekekkel foglalkozó óvodában szerette volna a munkaidejét heti 5 napról 3-ra csökkenteni. A munkáltató visszautasította a kérelmet, mondván, hogy az adott óvoda olyan speciális intézmény, ahol a gyerekekkel mindig ugyanannak a személynek kell foglalkoznia. Tehát a törvényt egyedi esetekre is ki kell terjeszteni, amiknél nem olyan egyszerű megoldani a munkaidő-csökkentés miatt az emberi erőforrás pótlását. Ebben az esetben például a gyerekek fogyatékosága okán hiába talált volna az óvoda másik képesített óvónőt, aki heti 2 napban helyettesítette volna a fenti kollégát.

A néhány órás munkavégzés, a „*minijob*” néhány órás elfoglaltságtól heti 15 órás munkaidőig terjedő alkalmasszerűen végzett munkát jelent. A munkáltatók számára a „*minijob*” –ok főleg társadalombiztosítási szempontból vonzóak. A „normál” munkaviszony keretében végzett foglalkoztatás esetében olyan magas a járulék, hogy a foglalkoztatás eltitkolására, fekete foglalkoztatásra ösztönöz. A teljes időben és az ún. „*minijob*”-okban dolgozók járulékaik között nagy a különbség. A társadalombiztosítás tart igényt a járulékok felére: a nyugdíj 19,5%, a betegbiztosítás 14% körüli, míg ugyanezen értékek a *minijob*ok esetében 12% és 11%-ék. A munkanélküli biztosítás 6,5%, ami a *minijob*-oknál egyáltalán nincs, mert ebben az esetben a munkáltató két százalékos általányt fizet. Ha valaki bejelenti a bejárónőjét, akkor

a járulékként befizetett pénz egy részét visszakaphatja. A 15 órás korlátozást most megszüntették a minijob-oknál, de ha valakinek több ilyen állása is van, akkor azokat az időket össze kell adni, ami már túllépheti az alkalmoszerűen végzett munka határait.

Végül a *magánvállalkozások* térhódításával az a probléma, hogy a munkavállalók ebben az esetben vállalkozóként szerepelnek, így kikerülnek a Munka Törvénykönyve hatálya alól. Az egyéni vállalkozók a Polgári Törvénykönyv hatálya alá tartoznak, így a szakszervezet nem tud fellépni a konfliktusok esetén, és nem tudja megvédeni az így foglalkoztatott munkavállalókat.

Szerződéses önfoglalkoztatók

Valentina Montorsi (CGIL, Olaszország)

Sokáig a vállalkozások azért nem alkalmazták az atipikus munkaformát, mert nem volt egységes pénzügyi szabályozás, nem volt meghatározva, hogy ezek a munkavállalók jövedelmük után milyen mértékben adózzanak. Változás 1986-ban történt, amikor elismerték a *szerződéses önfoglalkoztató* (parasubordinati) jogviszonyt, amely a hagyományos alkalmazotti és az egyéni vállalkozói munkavégzés közötti jogviszony, ami által lehetővé vált, hogy a vállalatok kihasználják az atipikus foglalkoztatási formákban rejlő előnyöket.

Ekkor figyeltek fel a szakszervezetek is ezen foglalkoztatási forma növekvő számára, amelyet *együttműködésnek* neveztek. Ennek a formának alig van köze, vagy inkább semmi köze nincsen a szakszervezeti modellekben szereplő hagyományos foglalkoztatási formákhoz, mivel ezek a szerződések valójában egyéni megállapodások a munkáltató és a munkavállaló között.

A nagy szaktudással rendelkező munkavállalók jól ki tudják használni ezt a szerződéses formát, de a szerényebb kompetenciával rendelkezők az atipikus munkaformát inkább elszenvedik, semmint választják. Mindazonáltal az, ami egységbe foglalja az összes szerződéses önfoglalkoztató munkavállalót, az a szabályozás, a védelem és a szociális háttér hiánya. Nincsenek számukra ellátási formák, ha megbetegednek, nincsen anyagi támogatás, vagy biztosítás. Nincs fizetett szabadság vagy pihenőnap, munkahelyi baleset esetén nincs balesetbiztosítás sem. 1995-ben számos, a kormánnyal történt találkozó után, éppen a nyugdíjrendszert módosító új törvényi szabályozás elfogadásának idején, létrejött egy alap, amely a megfelelő társadalmi jólétet hivatott biztosítani számukra. Ez az alap azonban nem érintett minden atipikus munkavállalót, csak azokat akik „*folyamatos, és szervezett együttműködés*” típusú szerződéssel rendelkeztek, egy meghatározott vállalati projektre szerződött munkavállalókat, és a szabadfoglalkozásúakat.

Az Olasz Társadalombiztosítási és Jóléti Intézet által publikált adatok azt mutatják, hogy az 1996-as években az ilyen típusú szerződések keretében már több mint 1,2 millió munkavállalót foglalkoztattak. Jelenleg azok száma, akiket ez az alap véd, 2,8 millióra emelkedett. Ezen kívül munkát vállal még 1,3 millió szerződéses önfoglalkoztató, akik nem részesülnek az alap juttatásaiból. Az alap alapszabálya kimondja, hogy a társadalombiztosítási hozzájárulások mértékét a munkavállaló bére 10 százalékának figyelembevételével kell kiszámítani. Ezt a megállapított összeget fel kell bontani a munkáltató (két harmad) és a dolgozó között (egy harmad). Ez felvillantotta a cégek számára azt a lehetőséget, hogy próbáljanak spórolni az alapba fizetett összegen, ugyanis a hagyományos munkavállaló után befizetendő összeg jóval magasabb, 32,7 százalék, míg a szerződéses önfoglalkoztatók esetében ez a bruttó kereset 17,8 százaléka.

Mindez vitát indított el a szakszervezeten belül, hogyan képviselhető és védhető ez a foglalkoztatási forma. A szakszervezetek törekvéseiket a Polgári Törvénykönyv idevonatkozó cikkelyével támasztották alá, amely cikkely kimondja, hogy nem csak a hagyományos munkavállalók, de a nem-hagyományos típusú munkát végzők is a Munka Törvénykönyve, és nem a Polgári Törvénykönyv hatálya alá tartoznak.

A szakszervezetünk ekkor elhatározta, hogy létrehoz egy szervezetet, amely feladata az atipikus munkavállalók érdekképviselése. Amely képes arra, hogy segítse a nem-hagyományos munkavállalókat a munkáltatókkal szemben, valamint az álláskeresésben. A szervezet a védelmen kívül konzultációs lehetőséget biztosít, tájékoztatja a munkavállalókat az őket érintő pénzügyi és szociális lehetőségekről, valamint megvizsgálja a szerződéseket, hogy ne szülessenek a munkavállaló számára negatív záradékokat előíró szerződések.

Szervezetünk előtt világos, hogy az atipikus munkavállalási formában dolgoztatott személyek védelme fontos, és ma még nem elégséges. Fontos lenne, hogy a munkahelyeken képesek legyünk átalakítani az egyéni védelmet kollektívvá, és megelőzni az ugyanannál a cégnél dolgozó, de különböző kötöttségekkel rendelkező munkavállalók közötti különbségtételt. Ha nem gyűjtjük egy ernyő alá a különböző munkavállalókat, akkor azt kockáztatjuk, hogy megszűnik a szolidaritás, ami konfliktusokat generálhat a munkavállalók között. És ez igazán veszélyes.

A szerződéses önfoglalkoztató szerződése a munkáltató részéről bármikor egyoldalúan felmondható, bár ebben az esetben a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló költségeit és az elvégzett munkát. Mégis, nagy a különbség a foglalkoztatás biztonságában, ugyanis a hagyományos munkafeltételek között foglalkoztatott munkavállaló elbocsátásának meghatározott feltételei vannak – például a munkáltató döntését objektív okokkal köteles megindokolni.

A jelenlegi kormányzat kísérletet tesz arra, hogy megpróbálja ezt a normát eltörölni. A szervezetünk ez ellen szervezett egy közel 3 milliós tünetést. Nagy előrelépést jelentene, ha valódi szakszervezeti kategóriát sikerülne létrehozunk, és különböző innovatív szervezeti formákat sikerülne megvalósítanunk a szerződéses önfoglalkoztató munkavállalók érdekeinek védelmében.

A dolgozók, akiket képviselünk, szinte minden termelő ágazatban jelen vannak, és érzik, hogy olasz hagyományos munkaerőpiac megroggyant a társadalmi azonosságtudat nélküli munkavállalóktól. Ezért a kollektív szerződésekbe megpróbáljuk belefoglalni a társadalombiztosítás nélküli dolgozók védelmét. Ezt a feladatot csakis egyesült erővel lehet elvégezni, felhasználva a vállalatokkal mára már kiépített hagyományos szakszervezeti kapcsolatokat, amely csatornákon keresztül lehetőség van a munkavállalói szféra érdekérvényesítésére. Ez szövetség egyszersmind a dolgozók egyesítésének egy formája és szociális kohéziójának erősítése lenne, növelve egyéneknek jogait és a védelmét minden, a vállalat termelő tevékenységéhez kapcsolódó témákban.

Ezek az okok arra készítettek minket, hogy közös szervezeti formát találjunk az együttes segítségnyújtás érdekében, azért, hogy a kollektív szerződéseket kiegészítsük a más keretben foglalkoztatott munkavállalók érdekvédelmével. Ez a politikai tudatosság és elemzés vezet minket annak felismerésére, hogy az együttes segítségnyújtás a legjobb szervezeti forma, hogy ezeket a célokat elérjük.

A köztünk és más hagyományos kategóriák közötti kapcsolatokat aktív részvétel, közös döntések, legitimálják a végrehajtó szervezeten belül, illetve a szerveződésünk szintjein: országos, regionális és megyei szinteken. Az országos és regionális hatóságokkal kötött területi megállapodásokkal megpróbáltunk megoldást találni a jóléti és társadalombiztosítási kérdésekre. A problémák ugyanis nem csak a munka világával, az állampolgári jogokkal is kapcsolatosak.

A legnehezebb megoldandó feladat a nem-hagyományos formában foglalkoztatottak számára a hitelképesség megteremtése. Kölcsönök és pénzügyi segítség nyújtásakor a bankok vonakodnak, ha az igénylő nem hagyományos munkarendben dolgozik, és bevétele ingadozó. Így hitelük visszafizetésére nincs garancia. Sikerült megállapodást kötünk a Nemzeti Hitelintézettel, hogy számukra, 30.000 euróig, garanciák nélkül hitelezzenek.

A jelenlegi kormány éppen törvényeket és normákat módosít, amelyeknek a munkaerőpiac területén, és amelyek eltörlik a munkavállalói védelem azon alapelvét, miszerint a munkáltató a munkaügyi kapcsolatokban kiszolgáltatott fél. Az új szabályozás az egyéni szerződésre helyezi a hangsúlyt, így megpróbálja csökkenteni az országos kollektív szerződések erejét. Világosan látjuk, hogy a mi feladatunk, hogy szembeálljuk a törvénnyel, amely az atipikus munkavégzések újabb formáit teremti meg, és aláássa a stabil munkaügyi kapcsolatokat.

Ami az alkalmi munkát végző munkavállalókat illeti, Olaszországban úgynevezett dolgozói ellátásos foglalkoztatott forma került kialakításra, ami bizonyos védeltséget nyújt. A törvény 1996-ban született meg, és kötettséget ró az alkalmi munkásokat közvetítő ügynökségekre, amelyek a munkaerőpiacon bróker szerepet vállalnak (Ezt a tevékenységet egyébként a törvény korábban, a dolgozói ellátásos foglalkoztatási forma bevezetéséig, tiltotta). Az ügynökségek számára a követelmények a következők: 516.000 euró letéti díj, legalább 4 olasz régióban működő iroda, képesség arra, hogy a munkavállalóknak legalább 350.000 euró hitelt biztosítsanak, végül, de nem utolsósorban a munkavállalók bérének 4 százalékának átutalása egy, a szakszervezetek és munkáltatók által felügyelt alapba. Ez az alap a munkavállalók képzését és átképzését biztosítja.

A törvény kimondja, hogy a vállalat és az ügynökség felelős a kötelezettségek teljesítéséért, és hogy a kiközvetített munkavállaló ugyanazokra a szolgáltatásokra és bérre jogosult, mint amit a vállalat állandó alkalmazottai kapnak. Pontosan ugyanaz a heti és napi munkaidő és ugyanannyi a szabadnap, valamint a kiközvetített munkavállalók érdekeik képviselője érdekében szakszervezethez is csatlakozhatnak.

A kiközvetített munkavállalók számára garantálni kell a foglalkoztatás kezdetén, hogy az adott időszakra a vállalat igénybe veszi a munkáját és ezt írásban is meg kell erősíteni. Ha a munkáltató a közvetítőtől az adott céggel való kapcsolatának megszakítását kéri, akkor a közvetítőnek kötelessége számára másik munkát találni, ugyanilyen időintervallumra. Abban az esetben, ha nem találnak a feltételeknek megfelelőt, akkor számára vagy továbbképzést kell biztosítani, vagy a szerződésben szereplő időszakra fizetés jár a munkavállaló részére.

Mióta a törvény biztosítja az ügynökségek által kiközvetített munkavállalási lehetőséget, a kollektív szerződések kikötik, hogy a vállalat milyen okból, milyen százalékban alkalmazhat kiközvetített munkavállalót. 1998-ban aláírták a kiközvetített munkavállalókról szóló országos kollektív megállapodást, amely 2002 szeptemberében megújításra került.

Két bilaterális ügynökség működik, a FORMATEMP és az ABITEMP. Az első a kötelező ügynökségi hozzájárulásból szakképzést biztosít. Célja, hogy kielégítse a kiközvetített munkavállalók képzési igényeit, és pótolja a munkaerőpiacon hiányzó képzettségeket, valamint a munkavállalókat segítsen újra munkába állítani. A másik ügynökség két fajta szolgáltatást nyújt a kiközvetített munkavállalóknak: fizetést biztosít munkahelyi baleset esetén, és segít hitelt szerezni. Baleset esetén maximum 90 napig napi járadékot fizet, ezen kívül, ha a munkaképtelenség fennáll a jelzett időponton túl, ha a munkavállalót munkahelyi

baleset következtében leszázalékolják vagy életét veszti ez az ügynökség 30 ezer euróig terjedő járulékot fizet a munkavállalónak vagy családjának. Az ügynökség 2500 eurós mértékig kölcsönt is nyújt, garanciák igénye nélkül. A kölcsönt egyszer lehet kérni és feltétele, hogy a dolgozó már legalább egy hónapja dolgozzon, és legalább 6 hónapos szerződéssel rendelkezzen.

Azt gondolom, hogy erőnk azon a szerződéses részvételen alapul, amely megpróbálja a kiközvetített munkavállalókat elszigetelt helyzetükből kimosztítani, és megpróbálja felismertetni velük a társadalmi azonosság-tudatukat. Megpróbálják a bizonytalanságot csökkenteni és aggodalmukat, hogy nincs folyamatos bevételük. Fő feladatunknak tekintjük, hogy a tevékenységünkkel fenntartsuk a hazánk munkaerő-piaci rugalmasságát s a piac igényeire gyors reagálással tudjunk válaszolni, de mindemellett nagy hangsúlyt fektessünk a dolgozók jólétének biztosítására és jogainak védelmére.

Részmunkaidős foglalkoztatottak

Joao de Deus Gomes Pires (UGT, Portugália)

Pár szót szeretnék szólni arról, hogy milyen a helyzet a hazámban, Portugáliában. Az atipikus foglalkoztatási forma folyamatosan nő minden évben. Jelenleg átlagosan az összes foglalkoztatott 16 százaléka nem hagyományos munkarendben dolgozik. Ez 800 ezer munkavállalót jelent. Ez az érték a második legmagasabb, ha az Európai Unió korábbi 15 tagállamát tekintjük. Ebben a tekintetben csak Spanyolország előzi meg Portugáliát.

Az atipikus foglalkoztatás sokfajta formája létezik. A munkaerőpiac változásával párhuzamosan egyre több fajtájával találkozhatunk, sőt, újak is megjelennek. Általában öt-hat típusát szokták felsorolni, de több is létezik, és a jövőben tovább fog gyarapodni. Portugáliában jellemző a részmunkaidős foglalkoztatás, az illegális munkavégzés és az egyéni vállalkozói munkaviszony, ami természetesen komoly gondot jelent a munka világában. Mégis, a leginkább jellemző az alkalmi munkavállalás. A szakszervezetek nem ellenzik ezeket az új formákat. Megértjük, ha a vállalkozások rá vannak kényszerítve, hogy „új forgatókönyvekhez” alkalmazkodjanak. A probléma az, hogy ezeket a foglalkoztatási formákat nem védi a Munka Törvénykönyve, sem kollektív megállapodások.

A portugál szakszervezeteknek az alkalmi, részmunkaidőben végzett munkavégzés mellett az illegális munkavégzés jelenti a legnagyobb gondot. Megértjük, ha a vállalkozásoknak a globális gazdaság új kérdéseit kell megválaszolniuk, és ezért szükség van az atipikus foglalkoztatási formák térhódítására. Egyetértek barátainkkal, akik hangsúlyozzák, hogy a szakszervezeteknek meg kell találniuk a módját, hogyan szervezhessék az ilyen típusú munkát végző munkavállalókat. Azzal is egyetértek, hogy szigorúbb törvényi szabályozásra van szükség, nagyobb mértékű munkaügyi ellenőrzésre. Legalábbis országomban. Erős munkaügyi hivatalra van szükség, amely ellenőrzi a munkáltatói viszonyokat, mert nem elég, ha a törvények megfelelőek, azok végrehajtásáról is gondoskodni kell.

Portugáliában két évvel ezelőtt új rendelkezések léptek életbe a részmunkaidős foglalkoztatásról és a távmunkáról. Ezen kívül tárgyalások folynak a kormánnyal az alkalmi munkavállalásról szóló törvényi szabályozás olyan módosításáról, amely több felelősséget ró a munkáltatóra. Az illegális munkával szembeni harc fő iránya, hogy ne a munkavállalót, a munkáltatót ellenőrizzük, hiszen ha létezik is valamilyen dokumentum a foglalkoztatásról, azt a munkáltató köteles felmutatni. Korábban ennek az ellenkezője történt, a tettéért a munkavállalót citálták bíróságra. Mindezek mellett növelnünk kell a munkáltatót kötelező megállapodásoknak minőségét. Ehhez pedig továbbra is elengedhetetlen a szakszervezetek és a munkavállalók képviselőinek részvételi és konzultációs jogosítványainak megerősítése.

Illegális munkavállalók

Saviour Sammut (GWU, Málta)

Más országokhoz hasonlóan, mi is küzdünk a részmunkaidővel kapcsolatos problémákkal. Az atipikus munkavégzésen belül terjed a *rugalmas munkaidő*, főleg a nem hagyományos munkaidőkeretben dolgozó munkavállalók esetében. Gyakori még az a típusú munkamegosztás is, amikor egy munkavállaló négy órát dolgozik, majd egy másik folytatja a munkáját. Esetenként a munkavállaló fő tevékenységét *részmunkaidőben* végzi. Gyakran azért, mert így a társadalombiztosítási járulékokat csak a részmunkaidő után kell megfizetnie. Méghozzá csak egy foglalkoztató után, így az egyénnek akár több részmunkaidős munkája is lehet. Adót is csak egy foglalkoztatónál végzett munkája után fizet. Továbbá ismerjük az otthoni munkával kapcsolatos problémákat is, azokét a munkavállalókat, akik egyéni megállapodások alapján dolgoznak. De természetesen megtalálhatók a hagyományos foglalkoztatás formái is.

Ezen kívül nagyon népszerű a munkavállalókat határozott idejű szerződéssel foglalkoztatni. Bár a határozott idejű munkavállalásról a Munka Törvénykönyve azt mondja ki, hogy négy év múltán, a szerződés határozatlanná átalakul. Ugyanakkor a munkáltató úgy használja ki a lehetőségeket, hogy amikor vége a négy éves munkaviszonynak egyszerűen nem ír alá újabb szerződést, s az mintegy magától megszűnik.

Vannak más, atipikus munkaformák is, amelyekre a szakszervezeteknek oda kell figyelniük. Például az autósoktatók, akik többsége önfoglalkoztató, ennek ellenére szervezett szakszervezeti tag. De meg kell említeni az olyan autóvezetőket és kocsisokat, akik a turistáknak kínálnak városnéző programokat, akik, bár a vendégszeretetük hibátlan, gondot jelentenek a hagyományos és legális munkát végző munkavállalók számára.

A legnagyobb gond az illegális bevándorlás. A bevándorlók egy részük nem szeretne Máltán maradni, Olaszországba készül, de ha Olaszország visszatoloncolja őket, Máltán kell ellátást kapniuk. Ha munkát találnak, a munkáltatók könnyen kihasználják őket, hiszen mindenfajta munkát elfogadnak. Mint szakszervezet, a legjobb tudásunknak megfelelően dolgozunk és szeretnénk elérni, hogy ezek az emberek, amíg Máltán tartózkodnak, olyan körülmények között élhessenek, dolgozhassanak, amelyet a törvények szavatolnak. Mert csak így biztosítható a tisztességes verseny a munkaerőpiacon. Példaként említhetném az építkezéseket, ahol nem ritka a 12 óra munka, pihenő nélkül, a minimálbér töredékéért. Két évvel ezelőtt az is megtörtént, hogy két Szómáliai nemcsak a bérét nem kapta meg, hanem meg is verték őket.

Ezek az építési vállalkozók tettükért most a bíróság előtt felelnek. Konzultálunk menekülteket segítő nem kormányzati szervezetekkel is, és a menekülttáborokban élőknek szemináriumot tartunk a munkajogról, hogy ha lehetőségük lesz megpályázni egy állást, akkor ne lehessen őket kihasználni. Mi hiszünk abban, hogy nem elég a munkavállalóink érdekeinek képviselete, a jobb munkafeltételek kiharcolása, de segítséget is kell adnunk a bevándorlók és családjuk számára. Ezért fontos az országos szintű megállapodások kidolgozásában és a szociális párbeszéd intézményeiben való részvétel.

Segítséget szeretnénk nyújtani tagjainknak az élet minden egyéb területén is. Létrehoztuk intézményünkön belül a UNICARE szolgáltatást, ahol tagjaink pl. tanácsokat kérhetnek jogászoktól, építészekről, tanácsadóktól akár az állampolgári ügyeik intézésében. Vagy

említhetném a UNIMEDIC kezdeményezést, amely jelentősen csökkenti a kórházi ellátás díjait, vagy az óvodai szolgáltatásunkat. A UNIKIDS nyári gyermektábor, ahol a gyermekek nyelveket is tanulhatnak. Több mint 100 képzésünk létezik, kezdve a számítógép kezeléstől, a nyelvi képzésen át a művészetekig, vagy a szakszervezeti angol nyelv elsajátításáig. Hiszünk abban, hogy kiegészítő tevékenységek, a képzések megszervezése éppúgy hozzátartozik szakszervezetek tevékenységéhez, mint az illegális munkavállalók védelme.

Kiközvetített munkavállalók

An Le Novail Marliere (CGT, Franciaország)

A munkaügyi viszonyok átalakulásával párhuzamos szakszervezeti stratégiákat kell kidolgozni az atipikus foglalkoztatottak, így a kiközvetített munkavállalók szerződéseinek átalakítása érdekében. Európában több különböző megoldás született a kiközvetített munkavállalás szabályozására, említhetném a svéd-holland-dán-, a német-osztrák-, vagy az olasz-spanyol-görög- (Görögország esetében a kiközvetített munkavállalásnak nincs törvényi szabályozása), végül a francia-belga megközelítést.

A szakszervezetünk immár 30 éve foglalkozik a kiközvetített munkavállalók problémáival. A viták a körül alakultak ki, hogy milyen szervezetet kell létre hozni, amely leginkább alkalmazkodik ennek a munkavállalói csoport igényeihez. A kiközvetített munkavállalók nem köthetők ágazatokhoz, és különböző szakmákban vannak jelen, így kérdéses, hogyan tudnának kötődni egy adott szakszervezethez. A következő kérdés, hogy milyen védelmet szeretnénk számukra biztosítani. Azt is számba kell venni, hogy az érdekeik közvetlenül vagy közvetetten hogyan zavarhatják a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók érdekeit.

Tisztában vagyunk azzal, hogy a kérdés rendezésének, bár társadalmi vonatkozásai is vannak, lényegében jogi természetűnek kell lennie. Meg kell vizsgálni, hogy a munkavállalók egészének a szerződések rugalmassá tételével szemben milyen érdekei vannak. Először is számba kell vennünk, hogy az utóbbi harminc évben az ideiglenesen foglalkoztatott munkaerő alkalmazása tartóssá vált, és a hagyományos munkaszerződéssel rendelkező foglalkoztatottakhoz viszonyítva számuk megnövekedett. A szakszervezetek megpróbálták korlátok közé szorítani a munkaerő-kölcsönzés munkaerőpiaci struktúrában kialakult mértékét, ahol a munkavállaló egy munkaerő közvetítő céggel szerződik, amely azzal a céggel köt egyezséget, amelyhez a munkavállaló kiközvetítésre kerül.

A globalizáció keretében, a szakszervezeteknek tisztázniuk kell stratégiájukat azzal a gondolatmenettel szemben, amely szerint az ország kereskedelmi nyitása, a világpiacon integráció költség, amely társadalmi alkalmazkodási költségekkel jár. Ez a nyitás az ország piacának jövőbeli kedvezőbb lehetőségeiért történik, és ez igazolhatja a társadalmi alkalmazkodási költségek növekedését. Igazolja a szerkezeti átszervezéseket, a termelőüzemek áthelyezését. Mindez csökkenti a foglalkoztatottságot, de az ország kereskedelmi nyitottságának köszönhetően az elvesző munkahelyek globálisan visszanyerhetők.

Csak hogy a társadalmi alkalmazkodási költségek mögött munkavállalói sorsok állnak. Egy adott pillanatban, egy szakmai karrier egy állomásán, adott korban, egy adott társadalmi mikrokörnyezetben a globális válasz elégtelen. 1998-ben az új információs technológiák megjelenésével fellendülés volt megfigyelhető, de a legtöbb munkanélküli mégsem tudott kijutni a munkaerőpiacra. Lehet, hogy makrogazdasági szempontból van válasz a bizonytalanná váló helyzetre, ám társadalmi, szakszervezeti szempontból ez nem elégséges. Olyan hosszú távú stratégia kell, amely lehetővé teszi a munkavállalóknak, hogy azok is kiléphessenek a munkanélküliségből, akik a bizonytalanság csapdájából nem tudnak szabadulni, és nehézséget okoz számukra a gyermekeik taníttatása is.

Európában ma az új álláshelyek ötven százaléka atipikus foglalkoztatási feltételeket kínál, mert a vállalatok számára bérekben, munkafeltételekben ez a leginkább kedvező. Ám a munkát vállaló egyénnek állandóan alkalmazkodni kell a különböző munkafeltételekhez, amely a munkahelyeken fizikai és mentális egészségvédelmi szempontokat vet fel.

Másik kihívás, amellyel a szakszervezeteknek szembesülniük kell, a versenyképesség, amely szorosan összefügg a munkavállalók rugalmasságával. Egy francia tanulmányra szeretném felhívni a figyelmüket, amely szerint Európa és Amerika között a versenyképesség valójában nem összehasonlítható. Azért, mert a versenyképesség fogalma a „munkaerőköltségekhez” és a „bérekhez” kötődik, amelyek merev szabályozása költség, amely a meghatározás szerint a versenyképességet gyengíti. Az Egyesült Államokban a versenyképesség, amelyről úgy tudjuk, hogy magasabb szintű, mint Európában, annak köszönhetően magasabb, hogy a vállalkozások fejlesztése kisebb mértékű, mint Franciaországban vagy Európában. Így nem a bérek oldaláról nehezedik súly a gazdaságra, nem a bérek fogják vissza az európai vállalatok versenyképességét, hanem a vállalkozások által kitermelt hozzáadott érték. Ez az a pont, ahol a szakszervezeteknek nagyon ébernek kell lenniük, amikor a makrogazdasági érvekkel szembesülnek, akár a strukturális átalakítás szociális költségeit, amelyek a képzésben, az átképzésben öltenek testet, akár a bérek a versenyképességre gyakorolt hatását kutatják.

A Lisszaboni Stratégia a teljes foglalkoztatottságot célozta meg, az Európai Unió számára célul tűzte ki a világ legversenyképesebb tudás alapú társadalmának megteremtését, a termelékenység növelését és egy olyan társadalom létrehozását, amely megszüntetni a szegénységet. A szakszervezetek azt kívánják elérni, hogy a tudás alapú társadalom azokra leányvállalatokra is kiterjedjen amelyek nem hagyományos munkarendben dolgoznak, és ahol nem hagyományos foglalkoztatási formákat alkalmaznak. Ma már a nehéziparban, a turizmusban, a mezőgazdaságban, a szolgáltatásban, az egészségügyben, a szolgáltatásban és a személyek részére végzett szolgáltatásban, amely ágazatok a munkaerő nagy részét foglalkoztatják, a munkahelyek egy részét kiszervezik. Ezek az ágazatok is kerüljenek bele a Lisszaboni Stratégiába, a leányvállalataik és alvállalkozóik hátrányos megkülönböztetése nélkül! A munkavállalóknak, bármilyen etnikumúak, bármilyen foglalkoztatási formában alkalmazzák őket, egyenlő jogokat kell biztosítani.

Ezért létrehoztunk egy országos szervezetet, amely a kiközvetített munkavállalókat tömöríti. Ez a szervezet a CGT-n belül nem arra szolgál, hogy új tagokat toborozzon, hanem, hogy a munkavállalók jogait védje. 500-600 ezer ügynökségek által kiközvetített dolgozó védelmét vállaljuk fel, nem számolva a határozott idejű munkavállalókat vagy a más munkaszerződéssel foglalkoztatottakat. Ez a szám a kilencvenes évek óta nem mozdul. Részben a franciaországi 35 órás munkahétről folytatott tárgyalások, részben pedig a kiközvetített munka jogi konszolidációja okán. Korábban ez a foglalkoztatási mód exponenciálisan nőtt, 400 ezerről, és ma már egymilliónál tartanánk, ha nem stabilizálódott volna az említett szinten.

Több oka van ennek, például visszaszorult az informális munkavégzés, ám a gyakorlat bebizonyította, hogy a szakszervezeti munka sem elhanyagolható. A CGT-n belül ez a struktúra az ágazati, mind az országos, mind az európai szakszervezi stratégia fontos része, hogy gátat vessen az kikölcsönzött munkavállalók exponenciálisan növekvő számának.

Megpróbálunk kapcsolatot létesíteni a szakmai szövetségek és a területi (megyei, regionális) szövetségek között és arra kérjük e szövetségeket, hogy vállalják fel a vállalnál alkalmazott kiközvetített munkavállalók érdekvédelmét.

Az atipikus vagy bizonytalan formájú foglalkoztatás nem európai jogi fogalom, mert az európai törvényhozásban az atipikus munkavégzés határozott idejű munkavállalás, részmunkaidő vagy ügynökségek által kiközvetített munka, amelyekről sok esetben még mindig folynak a tárgyalások. Mindenesetre a törvényi kereteken túl, számunkra különböző harcokat foglal magába. A bérből élők védelme magában foglalja a technikusok, a művészek, a részmunkaidősök, a bizonyos ideig kereső tevékenységet folytató munkanélküliek, a hallgatók, a vállalatától formális szerződéssel kihelyezett munkavállalók érdekvédelmét is. Minden olyan munkavállalót, akik munkájukból csak nehezen tudnak megélni.

Az atipikus munkavállalás ismertetőjegye lehet a munkaidő hossza, vagy flexibilitása, vagy a bér mértéke. Olyan szövetségben dolgozunk, amely területi szinten tömöríti az atipikus szerződéssel foglalkoztatottakat: nagy építkezéseken, nagy bevásárlóközpontokban, vagy olyan övezetekben, ahol több vállalat működik, hogy kollektív garanciákat építsen ki az egyéni védelem érdekében.

Kollektív tárgyalásokat folytatunk a kiközvetített munkavállalókról a munkaező kölcsönző cégekkel. Arra törekszünk, hogy minden nagy konföderáció jelen legyen ezeken a tárgyalásokon, és ahhoz vezessenek a tárgyalások, hogy az országos szintű ágazati kollektív szerződések rendelkezzenek a kiközvetített munkavállalókról és más foglalkoztatási kategóriákról is.

Sok tapasztalatunk van a terepmunkában, a CGT már a következő szakaszba szeretne lépni, és ezért országos konferenciát szervez arról, hogyan fejthetnek ki a szakszervezetek hatékony tevékenységet a bizonytalan helyzetben lévő munkavállalók érdekében, például az ügynökségek által kiközvetített munkát végzőknél. Szolidaritást kell kiépíteni a munkavállalók között, mivel vannak olyan munkahelyek, ahol kisebbségben vannak a hagyományos módon foglalkoztatottak. A legfontosabb cél, hogy ne osszuk meg a munkahelyi kollektívát.

Bármi legyen a státuszuk, minden munkavállalónak egyenlő garanciákat kell biztosítani például a munkavédelem, a munkahelyi egészségügy és biztonság kiharcolásában. Bármilyen is az egyén munkaszerződése, a munkahely olyan hely, ahol gondoskodni kell a kollektív és az egyéni munkavédelemről.

A munkavédelmi paritásos bizottság több tájékoztató füzetet adott ki a munkavédelemről, az atipikus munkavállalóknak például képekkel illusztrálva, hogy az ismeretek azok között is elterjedjenek, akik például még olvasni sem tudnak franciául. Létezik kiadvány a munkavállalói jogokról, a szakszervezeti csatlakozásról, a különösen veszélyes munkavégzésről, például nukleáris energiaközpontban végzett munka, legutóbb az autóiparban és a textiliparban foglalkoztatottaknak publikáltunk kiadványt, amely megvilágítja, mit jelent a bizonytalan szerződés és mit kell erről tudni.

A társadalombiztosítás területén azt próbáljuk elérni, hogy minden munkavállalónak a ledolgozott órák után kelljen járulékot fizetnie, biztosítási alapon. Vissza kell térni a szolidaritás logikájához, elérni a dán, vagy a svéd ellátási rendszert, ahol a társadalombiztosítás elég erős ahhoz, hogy minden munkavállaló, legyen rövid vagy hosszú időre szóló szerződése, jogosult lehessen a járadékra. Célunk az, hogy a munkafeltételek, a munkavédelem és munkabiztonság, az életkilátások terén szintúgy, mint a munkabérek vonatkozásában, a lehető legkisebb legyen a különbség a határozott idejű foglalkoztatottak és az atipikus munkát végzők között.

A szakszervezeti kultúra szintjén az érdekkülönbségek feloldásával a munkavállalók közötti szolidaritás elismertetéséért kívánunk dolgozni. Bevezetnénk a bérből élő munkavállaló státuszt, amellyel a munkavállaló szerzett jogait átvihetné egyik munkahelyről a másikra, de amely megengedné a szerződések rugalmasabbá tételét.

Válaszokat dolgozunk ki azoknak a munkavállalóknak, akiket szakszervezeti taggá akarunk szervezni, mert a munkavállalókat nem lehet olyan szervezetbe csábítani, amely azt gondolja, hogy a foglalkoztatottaknak kell a szakszervezeti struktúrához idomulni! Azt gondoljuk, hogy a szakszervezeti struktúrának teret kell nyitni az atipikus munkát végző munkavállalók számára, hogy ne érezzék magukat marginalizálva, a szakszervezeti struktúrából kirekesztettnak.

A munkáltatókkal szemben el kell fogadtatnunk, hogy illegális eset nem létezik. Gyakran érvelnek azzal, hogy az atipikus munkavállalás még mindig jobb, mint a szerződés nélkül, illegális, fekete munkát végezni. Ebből a gondolatmenetből ki akarunk szakadni, alapvető jogokat akarunk minden munkavállalónak Akár városi, akár falusi környezetben, akár a kereskedelemben, vagy a szolgáltatásban, ki akarunk lépni a majdnem büntetőjog alá tartozó foglalkoztatásból, ahol a munkavállalónak papírjai sincsenek. Nem elég, ha az alkalmi munkavállalás többé-kevésbé legalizálja a marginalis munkát végzőket, nőket, a munkaerő piac periferiáján élőket, a fiatalokat. Szeretnénk egy olyan egységes státuszt, például „bérből élő munkavállaló” és ebben a kategóriában szeretnénk megnövelni a szervezettségi szintet.

Területi szinten perspektívát kell adnunk a fiataloknak, mert Franciaországban a munkavállalók jó része nem érti, mi történik, félnek a cégek átalakításától, áthelyezésétől, a bővítéstől. Nem lehet, hogy a szakszervezet a saját problémáival foglalkozzon, ezért ki kell lépni ebből az elkülönítésből, és több szolidaritást kell mutatni regionális szinten, értve ezt az európai régiókra is, ahol jellemző a rejtett munkavállalás. Sok szakszervezet szembesült azzal, hogy az alapvető jogokat biztosítsa, függetlenül attól, hogy a munkavégzés helye Kína vagy Franciaország.

Nem csak morálisan nem elfogadható, de nem is lehet hatékony sem, ha a foglalkoztatás biztonsága nincs országos szinten garantálva. Így fontos a munkahelyeken a férfiak és nők integrációja, mint ahogy a migráns népesség diszkrimináció nélküli integrációja is. Ezért stratégiánk csak az lehet, hogy – nemtől, nemzetiségétől, vagy éppen a munkavégzés helyétől függetlenül – alapvető és egyenlő jogokat biztosítsunk minden munkavállalónak.

Rugalbiztonság a munkaerőpiacon

Nikolina Haralovic (UATUC, Horvátország)

Horvátországban alapvetően az a probléma, hogy a munkáltatók összekötik a rugalmasság fogalmát a bizonytalansággal. Rugalmasság alatt gyakran alacsony fizetést, a védelem hiányát, a munkavállalók jogainak alacsony szintű biztosítását értik. Szóval mi megpróbáljuk előmozdítani a 'rugalmasság' fogalmát, ami azt jelenti, hogy a rugalmasságot össze kell kapcsolni a társadalombiztosítással, és az ellátásra való jogosultsággal. Azonban a hazánkban a társadalombiztosítás jóval alacsonyabb szintű szolgáltatásokat nyújt, mint más nyugat-európai országokban.

Problémáink vannak a határozott idejű foglalkoztatással, ugyanis körülbelül az új munkavállalók 86%-át ilyen típusú szerződéssel vették fel. A munkáltatók azt gondolják, hogy ezeknek az alkalmazottaknak nincsen semmiféle joguk, ezért a munkavállalók védelme nagyon gyenge. Ezért megpróbáljuk az elképzeléseinket országos szinten megvalósítani, például nyugdíjrendszeren, a korai nyugdíjazás intézményén vagy a kollektív szerződéseken keresztül. Ezen kívül a kollektív szerződésekben megpróbálunk legalább minimális jogokat kiharcolni a számukra. Dolgozunk azon, hogy nemzetközi munkaügyi előírásokat honosítsunk meg. Szociális dialógust folytatunk országos és regionális szinten illetve a vállalatoknál.

Horvátországban az atipikus munkavégzés kevesebb formája létezik, mint a nyugati országokban, számunkra a legnagyobb probléma a határozott idejű munkaszerződések térhódítása, mivel a munkavállaló nem tud előre tervezni, és ez nagyon nagy gond a szakszervezeteknek is.

Mivel a munkanélküliség magas szinten stagnál (17,2 %), ha munkavállaló nem elégedett a munkafeltételekkel, a munkáltatók azt mondhatják, hogy akkor majd más végzi el a munkát. Nehéz az országos törvényekben, kollektív megállapodásokban lefektetett alapvető normákat betartani, és tudatosítani, mivel az úgynevezett „rugalmasság” nagyon fontos ma Horvátországban. Szóval nagyon sok munka vár még ránk. Az éves versenyképességi jelentések során rendszeresen fellángolnak a viták, gyakran az a vád hangzik el a munkáltatók részéről, hogy a gazdaság azért nem versenyképes, mert a dolgozók túlságosan is védettek, ez pedig túl sokba kerül.

Önfoglalkoztató munkavállalók

Ewa Podgorska (Solidarność, Lengyelország)

Hasonló problémákkal küzdünk, mint az önk ország, jelen van a részmunkaidő, alkalmi munka is, de a legnagyobb probléma Lengyelországban az önfoglalkoztatás. Igyekszem megmagyarázni miért.

Létezik a Munka Törvénykönyve és minden, ami ebben a törvénykönyvben van, az elfogadott pl.: a részmunkaidő, mert erről szót ejt a törvény. Az önfoglalkoztatás azonban a Polgári Törvénykönyv hatáskörébe tartozik. Elmondanám először is mit jelent az önfoglalkoztatás, hogyan definiáljuk. *Azok az üzleti életben dolgozó emberek, akik saját maguk részére végeznek munkát és nem hagyományos függő kapcsolatban egy munkáltató részére.* Nálunk azonban egyfajta „atipikus önfoglalkoztató” viszony van, ahol az alany valójában munkavállaló, bizonyos munka elvégzését egy munkáltató számára elvállal, annak irányítása és vezetése alatt, mind az időt és a helyet tekintve. Tehát valójában nem önfoglalkoztató, hanem alkalmazott a munkavállaló. Ez azért problematikus, mert a foglalkoztatást munkavállalói jogviszony keretein belül kell megvalósítani. Például a hajógyárban a villanyszerelő, bár minden nap bejár, és munkavállalóként dolgozik, formailag egyéni vállalkozó.

Lengyelországban az önfoglalkoztatók száma évről évre emelkedik, és az iparban a legrosszabb a helyzet. Harcolunk azért, hogy egy alkalmazotti szerződést ne lehessen a Polgári Törvénykönyv hatálya alá tartozó szerződésre módosítani. A munkáltatók azonban nem törődnek azzal tiltással, amit, nagyon helyesen, 22-es cikkely előír: *„A munkaviszony létrejön, ha a munkavállaló bizonyos fajta munkát vállal a munkáltató által biztosított juttatásért, az általa megállapított helyen és időben. A munkáltató vállalja, hogy ezért fizetést biztosít számára. Az alkalmazásnak a munkaszerződés kell megtörténnie. (...) Nem megengedhető, hogy a munkaszerződés polgári szerződéssel helyettesítsenek, az első bekezdésben leírt foglalkoztatási jogviszony esetében”.*

Vannak tehát jó törvénycikkelyeink, de ez a gyakorlatban nem valósul meg. Véleményünk szerint az említett hajógyári villanyszerelő mellett az iskolai tanár, eladó, gyári munkás olyan foglalkozások, aminek keretében a munkavállalók minden hónapban egyfajta juttatás-csomagért dolgoznak, így ezek valójában munkavállalói jogviszonynak kellene lenniük.

Szakszervezetünk elnöke Varsóban beszámolt erről a problémáról a kormánynak, de süket fülekre talált, ugyanis a kormány véleménye szerint a szakszervezetnek ehhez semmi köze, az önfoglalkoztatók ugyanis egyéni vállalkozók, így munkáltatók. A helyzet tragikus, Lengyelországban ugyanis a regisztrált munkanélküliek aránya eléri a 20%-ot, és nem vagyunk képesek segíteni nekik, ha egyéni vállalkozóként kezdenek dolgozni. Azoknál a vállalatoknál, ahol a szakszervezet jelen van, nincsenek egyéni vállalkozók, mindenki alkalmazottként dolgozik.

Minden évben veszítünk tagokat, s valamit tennünk kell, hogy ezt megállítsuk. Tudjuk jól, hogy a világ számtalan részében a részmunkaidő és az ideiglenes munka atipikus, de úgy tűnik, Lengyelországban ez normálissá kezd válni. A lengyel Munka Törvénykönyve minimális védelmet nyújt a dolgozók számára. Ezek egyeznek a szakszervezeti célokkal, úgymint az alkalmazotti jogviszony, a javadalmazások biztosítása, a munkavállalói és a munkáltatói köteleességek meghatározása, a munkaidő, a munkahelyi biztonság és higiénia

biztosítása. Csakhogy a munkáltatók a kollektív szerződésről szóló tárgyalások során csakis a Munka Törvénykönyvében biztosított minimumot hajlandók adni, mondván, hogy ott minden le van írva. Többet nem tudunk kiharcolni, és ez rányomja a bélyegét az atipikus munkarendben foglalkoztatottak érdekvédelmére is.

Normális körülmények között a munkaidő nem lehet hosszabb, mint 8 óra egy 24 órás periódusban és átlagosan 40 munkaóra öt munkanapos héten, amely átlag számítási időszak nem lehet hosszabb 5 hónapnál. Ezt a munkáltatók sokszor megsértik, ezért sok önfoglalkoztató munkavállaló bírósághoz fordul – persze nem mindenki. Lengyelországban ugyanis sok az egykeresős család. A Munka Törvénykönyve betartására van ellenőrzési rendszer, amely a juttatásokat és a munkavédelmi előírások betartását is felügyeli, de ez nem tud mit kezdeni az önfoglalkoztatókkal, hisz ők munkáltatók, így a Polgári Törvénykönyv hatálya alá tartoznak.

Kényszervállalkozók

Horváth Lajos (LIGA)

Magyarországon hasonló a helyzet, mint Lengyelországban, egyre terjed az egyéni vállalkozói kategória. Hagyományosan a művészek tartoztak ebbe a kategóriába, de Magyarországon például a közszolgálati rádió, televízió munkatársai is, nem beszélve a de a biztonsági őr szakma mintegy százezer művelőjéig. Valódi probléma ez a szakszervezeteknek, mivel ezeket az embereket a szakszervezeti mozgalom nem tudja elérni.

Vannak pozitív példák, a biztonsági őrök például felismerték, hogy ők tulajdonképpen kényszervállalkozók, érdekeiket tekintve klasszikus munkavállalók, és megpróbálták szakszervezetekbe tömörülni. Ezen a területen több sikertelen szakszervezet-alakítási kísérlet is történt, aminek nem az akarat hiánya volt az oka, hanem az, hogy a munkáltató erőszakkal megakadályozta. Mivel ez a szféra bizonyos területeken összeér a bűnözéssel, ezek az emberek félnek a szakszervezet-alakítástól.

Magyarországon elindult a probléma tisztázása, a Munkaügyi ellenőrzésről szóló törvényben szerepel, hogy a munkaügyi ellenőrnek joga van megvizsgálni az adott foglalkoztatási viszonyt, megvizsgálhatja, milyen tartalmi elemei vannak a foglalkoztatásnak, és ha úgy értékeli, hogy az valójában klasszikus munkaviszony, akkor átminősítheti a foglalkoztatást. (Emellett meg is büntetheti azt a munkáltatót, aki ily módon próbálja kikerülni a Munka Törvénykönyvét.)

Mi, szakszervezetek azt gondoljuk, hogy ez lenne a megoldás. Csakhogy a kormány megijedt, és gyakorlatilag folyamatosan sabotálja a törvény végrehajtását. Folyik a rendelkezés meggyengítése, azáltal, hogy a különböző lobbik nyomásának engedve egyenként felülvizsgálják a különböző foglalkoztatási kategóriákat, és megpróbálnak kitalálni rá valamilyen speciális foglalkoztatási viszonyt. Ami természetesen tévút, hiszen a szakszervezetek az általános, mindenkire kötelező szabályozás mellett szállnak síkra.

Függelék

**„Szakszervezeti stratégiák atipikus foglalkoztatási körülmények között”
A LIGA Szakszervezetek konferenciája Visegrádon**

Program

2004. november 22. hétfő

09.00 – 09.30	A konferencia megnyitása, a résztvevők bemutatkozása
09.30 – 10.15	Atipikus foglalkoztatás Magyarországon Köllő János előadása
10.15 – 11.00	Kérdések és válaszok
11.00 – 11.30	Kávészünet
11.30 – 12.00	Atipikus foglalkoztatás és szakszervezeti válaszok Németországban Mirjam Alex, DGB
12.00 – 12.45	Kérdések-válaszok
13.00 – 14.30	Ebéd
14.30 – 15.00	Atipikus foglalkoztatás és szakszervezeti válaszok Franciaországban An le Novauil Marlière, CGT
15.00 – 15.45	Kérdések-válaszok
15.45 – 16.15	Kávészünet
16.15 – 17.30	A résztvevők tapasztalatai saját országukban
19.00 -	Vacsora

2004. november 23. kedd

09.30 – 10.00	Atipikus foglalkoztatás és szakszervezeti válaszok Lengyelországban Ewa Podgorska, Solidarność
10.00 – 11.00	Kérdések, válaszok
11.00 – 11.15	Kávészünet
11.15 – 12.00	Vita, a konferencia zárása
12.30	Ebéd