

ETUC Kollektív Alku Koordinációs Munkabizottság

2009. október 6.

Brüsszel

A munkabizottsági ülés legfontosabb megállapításai a következők voltak:

Béralku

A bérdinamika mindenütt – a vizsgált tagállamok valamennyiében - lelassult.

Általános jelenség az, hogy a válság hatásaképpen a munkaadók agresszívabbakká váltak. Ugyanakkor az egyes tagállamokban más-más kép fogad minket. Németországban a bérvisszafogást a munkaórák csökkentése jellemezte, a 40 órás munkahétre való átállás általánossá vált.

A válság hatással volt a minimumbér politikára is. Portugáliában viszont sor kerül a minimumbérenek 450 euróról 500 euróra történő emelésére, szemben Észtországgal, ahol viszont 2009-ben nem nőtt a minimumbér. Franciaországban a minimumbér az inflációval + a legalacsonyabb jövedelemkategóriába tartozó fizikai dolgozók béremelésének felével nőtt csupán, azzal, hogy a az alapbéren kívüli extra kereseteket (túlóra díj, prémium, stb.) jelentősen visszafogták.

Svédországban nyilvánították a teljes munkaidőhöz való jogot, és felléptek az egyre inkább terjedő ideiglenes foglalkoztatással szembe.

A helyzet súlyosságáról tanúskodik az, hogy Spanyolországban 2009-ben az 1685 kollektív bérmegállapodásból csak 190-et sikerült újrakötni.

A kollektív alku legfontosabb színterei nem sokat változtak: Belgiumban továbbra is az ágazati megállapodások a legfontosabbak (40 ágazati megállapodás a munkavállalók 70%-át fedi le). Cipruson az országos és az ágazati megállapodás maradt a meghatározó. Svédországban jelenleg is – ugyanúgy, mint az elmúlt 15 évben – a béremeléseket a munkavállalók döntően az országos megállapodásoknak köszönhetik.

Általában véve elmondható, hogy a válság előtt elindult egy olyan törekvés, hogy az alku a munkahelyről magasabb szintre helyeződjön át. Manapság viszont ellenkező tendencia tapasztalható: pl. Németországban a vállalati szint fontossága nőtt.

Válságkilátások

Felvetődött a kérdés, vajon mikorra várható a válságból való kilábalás, a viszonyok rendeződése. A bizottsági ülésen résztvevők nem számítanak arra, hogy a béralkut illetően 2 éven belül fel lehetne számolni a válság következményeit.

Európai szintű minimumbér

A minimumbér európai szintű meghatározása szükségességének vagy feleslegességének kérdése ismét napirendre került, nem utolsósorban azért, hogy szülessen-e egy európai szintű irányelv, vagy valamilyen (kevésbé erős) ajánlás ezt a kérdést illetően, vagy sem? A kérdés fontosságát alátámasztja pl. az, hogy az EU-ban 5 millió ember kap minimumbért, s ha Törökországot is tekintjük, akkor még további 5 milliót érint a kérdés.

Egyetértés mutatkozott abban, hogy az egyes országok minimumbérszintjének összehasonlításánál mindenképpen a vásárlóerő paritáson számolt értékeket kell alapul venni, máskülönben hamis képet kaphatunk. Megállapítást nyert az is, hogy a minimumbér európai szintű megközelítése különböző okok miatt lehet fontos az új és a régi tagállamoknak: míg az előzőek esetében ez a bérharmozáció irányába ható tényező, az utóbbiak esetében a bérdömping ellen ható. Az ILO üzenete – azaz a szegénységi küszöb az átlagkereset 60%-át el nem érő keresetek esetében – aktuálisnak tekinthető. *(Megjegyezzük, hogy az átlagkereset 60%-ához kötött „tisztes bér” sem feltétlenül az, hiszen országról országra változik akár az átlagkeresetnek a létminimumhoz (és így a társadalmi létminimumhoz) való viszonya.)*

Ma már az EU-ban 18 országban van törvényes (kötelező) minimumbér, de azt persze senki nem várja el, hogy mindenütt ugyanazt a minimumbért alkalmazzák, a megoldás inkább az, hogy a minimumbér meghatározása és a jogosultság bár országonként külön-külön, de azonos elvek alapján történjen. Olyan mutatókhoz lehet a minimumbér meghatározásakor viszonyítani, mint az átlagkereset, az egy főre eső GDP, a létminimum, stb., összességében nem mennyiségi, hanem minőségi kritériumok dominálhatnak. Elképzelhető a minimum bér indexálásának a kollektív béralku eredményeihez kötve, vagy a termelékenységhez viszonyítva. Mennyiségi mutatóként lehet pl. azt kezelni, hogy az EU-ban a munkavállalók hány százaléka kap minimálbért.

További dilemma lehet az, hogy a minimumbér a teljes munkaidős foglalkoztatottakra vonatkozik, ugyanakkor a munkavállalók egyre nagyobb hányada dolgozik – önként vagy kényszerből – részmunkaidőben. Kérdés, hogy az ő bérük és a létminimum között milyen kapcsolat van?

Mindenesetre egyértelmű, hogy először politikai állásfoglalásra van szükség a teendőkkal kapcsolatban. Európai ágazati szinten már történtek lépések ilyen irányba, pl. az Európai Vasasoknál.

A munkabizottságban ülők egy, a minőségi kritériumokat tartalmazó referencia keret létrehozását tartották realiztikusnak.

Transznacionális megállapodások szakértői csoport

Az ETUC egyes tagszervezetei – kevés kivétellel - elküldték javaslataikat az európai szinten létrejövő, új transznacionális megállapodások szakértői csoportba (Az ETUC

2009. júniusában kereste fel levélben valamennyi tagszervezetét a jelöléssel kapcsolatban). Térségünket (Kelet-és Közép-Európát) Slawomir Adamczyk (lengyel Szolidaritás) fogja képviselni. A csoportnak 54 tagja lesz, közöttük 9-9 a BusinessEurope (európai szintű munkaadói szervezet) és 9 az ETUC küldötteként. Az első találkozóra 2009. november 26-án kerül sor.

Határozat és információs hálózat napirenden

2009. október 20-21-én ETUC Végrehajtó Bizottsági ülés lesz.

Napirenden van egy - inkább politikai jellegű – határozat, melynek lehetséges témái:

A makrogazdasági és társadalmi fejlődés kerete. A termelékenység növekedése és a fellendülés közötti összefüggés. A foglalkoztatás gondjai; a 9,5%-os munkanélküliségi ráta 2009-ben az EU-ban. A kollektív alku lehetőségei e kontextusban, a kollektív alku megerősítése.. A fizetőképes kereslet csökkenése, s ennek lehetséges ellensúlyozása. Foglalkoztatás fenntartása a kereset rovására. A termelékenység növekedéséből származó többleteredmény elosztása. Mi lehet az ETUC üzenete? Információcsere és információs hálózat működtetése.

Borbély Szilvia

2009. október 15.