



TRCB Textil, Ruházat, Cipő és Bőoripa

**TÖBB SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD, TÖBB
KOLLEKTÍV TÁRGYALÁS, TÖBB
ÁTLÁTHATÓSÁG, TÖBB EGYENLŐ BÉREZÉS**



**Tájékoztató kiadvány a projekt során összegyűjtött
tapasztalatokról, a szociális párbeszéd és a kollektív
tárgyalások érdekében**

A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK ÉS A KOLLEKTÍV MEGÁLLAPODÁSOK alapvető FONTOSSÁGÚAK AZ EGYENLŐ BÉREZÉS ELŐMOZDÍTÁSA és annak gyakorlatban való megvalósítása érdekében. A kollektív tárgyalásokat a férfiak és nők közötti bérszakadék csökkentésének alapvető eszközeként is azonosították (ILO, 2013).

EGYENLŐ MUNKÁÉRT EGYENLŐ BÉREZÉS, NEMRE VALÓ TEKINTET NÉLKÜL

Napjainkban a nemi alapú megkülönböztetés és a nemi alapon történő bérdiszkrimináció széles körben elterjedt probléma, amelyre nemzetközi, európai és nemzeti szinten létezik olyan jogi keret, amely ezt a helyzetet hivatott felszámolni.

Ennek ellenére, és az Európai Bizottság legutóbbi felmérései alapján az Európai Unió (EU) területén még mindig akadályokba ütközik ennek az elvnek az alkalmazása és betartásának ellenőrzése. Az Európai Parlament és a Tanács irányelvjavaslatában (COM(2021) 93 végleges) foglaltak szerint a nemek közötti megkülönböztetés megszüntetésére irányuló átfogó célkitűzés megvalósításának „egyik legfőbb akadálya a bérek átláthatóságának hiánya”, és megállapítást nyert az is, hogy „az egyenlő bérezéshez való jog nem kerül megfelelően végrehajtásra és érvényesítésre, valamint hogy számos tagállam nem biztosítja a bérek átláthatóságát”.

Az Európai Bizottság adatai szerint a férfiak és nők közötti bérszakadék 2020-ban még mindig 13% volt. Ez a bérszakadék a nőket napi szinten hátrányosan érinti, de hosszú távon is hatással van életminőségükre és bizonytalan helyzetükre, amit jól példáz a férfiak és nők számára folyósított nyugdíjakban mutatkozó 33%-os különbség.

A Covid 19 világjárvány segítette rávilágítani arra a változatlanul bizonytalan munkaerőpiaci helyzetére. Valamennyi nemzetközi, európai és állami szervezet egybehangzóan megállapította, hogy a Covid 19 világjárvány okozta válság különösen súlyosan érintette a dolgozó nőket, és ők voltak azok, akik a legtöbb hátrányt elszenvedték.

A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD KULCSFONTOSÁGÚ A VERSENYKÉPESSÉG ÉS A MÉLTÁNYOSSÁG ELŐMOZDÍTÁSA SZEMPONTJÁBÓL EURÓPÁBAN. Azok az országok, ahol a társadalmi párbeszédnek nagy hagyománya van, általában erősebb és stabilabb gazdasággal rendelkeznek, és gyakran a legversenyképesebbek Európában. (Európai Bizottság, 2016)

A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ÉS A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK MEGERŐSÍTÉSE DÖNTŐ FONTOSÁGÚ

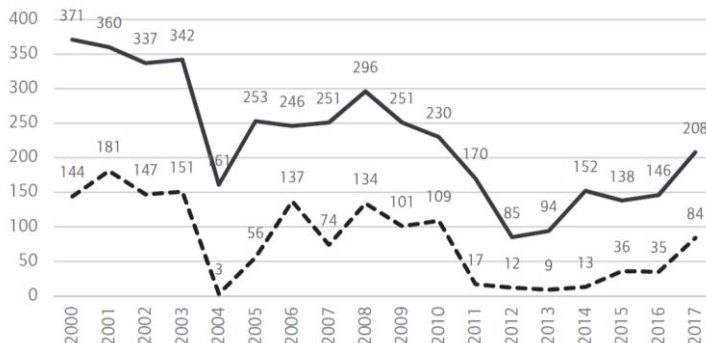
Amint azt az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI, 2019) megállapította, az ILO és az EU az ipari/ágazati szintű tárgyalási rendszerek Európában való fenntartására tett erőfeszítései és kísérletei nem voltak sikeresek és nem hozták meg a várt eredményeket. Európa-szerte igazolható, hogy a munkáltatók a decentralizált, vállalati szintű tárgyalásokat részesítik előnyben. Ezeket a preferenciákat támogatták a neoliberális gazdaságpolitika mellett elkötelezett kormányok, a trojka intézkedései és az EU vonakodása attól, hogy támogatást nyújtson az „európai szociális modellt” erősítő intézmények számára.

A tagállamok tárgyalási rendszereiben bevezetett változások következményei közül meg kell említeni a bérek bruttó hazai termékben (GDP) való részesedésének csökkenését, az **EGYENLŐTLENSÉG NÖVEKEDÉSÉT** és a reálbérek olyan alakulását, amely általában elmarad a termelékenység növekedésétől, mely utóbbi az 1960-as és 1970-es évekhez képest az 1980-as évek óta alacsonyabb. Mindent egybevetve, a munka világa nagy árat fizetett a tárgyalások decentralizálásáért (ILO, 2018).

Míg korábban széles körben elterjedt volt az a nézet, hogy a szakszervezetek és a kollektív tárgyalások a szociális piacgazdaság szerves részét képezik, ma már ezekre főként, mint a munkáltatókkal folytatott párbeszédet akadályozó intézményi „merevségekre” tekintenek. (ETUI, 2019)

Portugáliában a kollektív tárgyalások többnyire iparági/ágazati szinten zajlanak, és vállalati szinten is előfordulnak, a kiterjedtség szempontjából azonban az iparági/ágazati szintű tárgyalások a legjelentősebbek. Nem léteznek a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek által aláírt, az egész gazdaságra vagy a teljes magánszektorra kiterjedő, ágazatközi kollektív szerződések. Az iparági/ágazati szintű tárgyalásokat „kiterjesztési rendeletek” támogatják, amelyek a tárgyalások tárgykörét kiterjesztik az adott iparág/ágazat valamennyi munkavállalójára, a munkáltatói szövetségben tagsággal rendelkező és nem tagsággal rendelkező valamennyi vállalatra, a tárgyaláson részt vevő szakszervezetek valamennyi szakszervezeti tagjára és a nem szakszervezeti tag munkavállalókra egyaránt. 2011-ben, a trojka beavatkozása okozta válság nyomán és azzal a céllal, hogy a kollektív tárgyalásokat a vállalati szintre decentralizálják, a portugál kormány megszorító csomagot léptetett életbe, amely többek között olyan intézkedéseket tartalmazott, amelyek megerősítették a már 2004 óta érvényben lévő ágazati kollektív tárgyalások blokkolására tett kísérletet, és amelyek a 2011 és 2014 közötti időszakban megtárgyalt és közzétett kollektív szerződések, valamint a vonatkozó kiterjesztési rendeletek számának erőteljes csökkenéséhez vezettek.

1. ábra | Kollektív szerződések és rendeletek száma 2000 és 2017 között évente közzétett kiterjesztés



— Közzétett kollektív szerződések | - - - - - Közzétett kiterjesztési rendelet

Forrás: ETUI, 2019

Egyes munkáltatói szervezetek úgy érezték, hogy a kormány intézkedései támogatják tevékenységüket, és az ágazati kollektív szerződések lejárta okán megakadályozták azok megújítását, így a munkavállalók szinte az összes addig kiharcolt és megtárgyalt jogukat elvesztették. Az enyhe növekedés ellenére Portugália még mindig elmarad a 2004 előtti adatoktól.

A MAGYAR TAPASZTALATOK

TÖBB DECENTRALIZÁCIÓ, KEVESEBB SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD

A magyar valóság különbözik a portugáltól. Portugáliában a neoliberális politikai törekvések ellenére, amelyek a jelenleg domináns ipari/ágazati kollektív tárgyalások pozitív hatásainak csökkentésére és a vállalatok közötti tárgyalások előnyben részesítésére irányulnak, azt látjuk, hogy Magyarországon ez a helyzet változott, és jelenleg a vállalati megállapodások dominálnak.

A számok egyértelműen azt mutatják, hogy az egy (és ugyanazon) munkáltatóval folytatott kollektív tárgyalások a domináns modell. A legtöbb ilyen megállapodás csak többnyire állami és önkormányzati közép- és nagyvállalatoknál jön létre, ami új teremt a mikro- és kisvállalkozásoknál, ahol gyakorlatilag nem léteznek kollektív szerződések.

1. táblázat 1 | A kollektív szerződések száma és hatálya Magyarországon, 2017

	Sector	Number of agreements	Number of companies/institutions	Number of employees	Total number of employees	Coverage (employees) (%)
Single-employer	Competitive sector*	972	972	443,691	2,031,700	21.8
	Budgetary sector	1,629	1,629	259,887	707,500	36.7
Multi-employer	Competitive sector	66	3,621	214,262	2,031,700	10.5
	Budgetary sector**	1	3	320	707,500	0.1
Total***		2,668		812,386	2,739,200	29.6

Megjegyzések:

* A versenyszektor magában foglalja a magánszektor és az állami/önkormányzati tulajdonú vállalkozásokat.

** Az új ágazati egészségügyi megállapodás nem szerepel.

*** Az egy és több munkáltatóval kötött megállapodások hatálya nem adható össze, mivel a tárgyalási szintek között átfedés van.

Forrás: ETUI, 2019

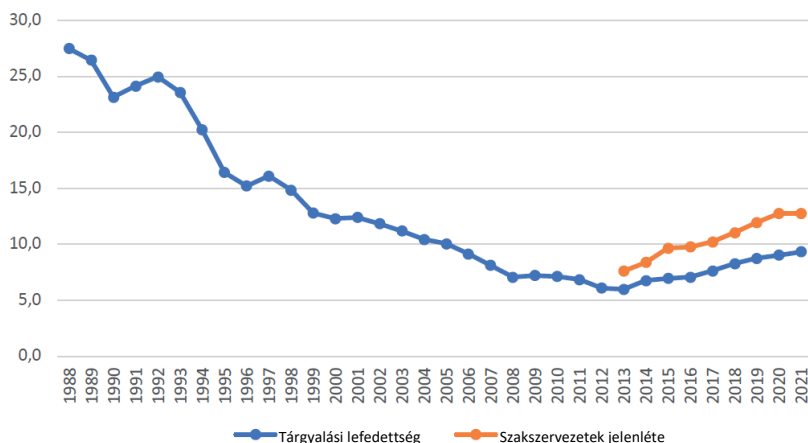
Az ipari/ágazati megállapodások megkötésének nehézségei többek között annak is tulajdoníthatóak, hogy munkáltatói képviselői szervezetek reprezentativitása alacsony, illetve, hogy a társult tagok, tagszervezetek nem kapnak felhatalmazást az ipari/ágazati megállapodások megkötésére, és így nem tudják egyértelműen fenntartani a decentralizált, vállalatonkénti tárgyalási modellt. Tekintettel az ipari/ágazati kollektív tárgyalások terén tapasztalható nehézségekre, a becslések szerint a munkavállalók mindössze 29%-ára vonatkozik kollektív szerződés.

A TÖRÖK TAPASZTALATOK

VÁLLALKOZÁSOK KÖZÖTTI TÁRGYALÁSOK - KEVESEBB LEFEDETSÉG, KEVESEBB VÉDELEM

Törökországban a kollektív tárgyalások vállalati megállapodásokon keresztül zajlanak. A közsféra kivételével a magánszektorban a szakszervezetek vállalatonként tárgyalnak az olyan kollektív szerződésekről, amelyek csak az adott vállalat munkavállalóira vonatkoznak. A török szakszervezetek előtt azonban egy másik kihívás is áll. Ahhoz, hogy egy adott vállalattal tárgyalósztalhoz ülhessen, a szakszervezetnek az adott vállalat munkavállalóinak több mint 50%-át kell képviselnie, mégpedig a szakszervezeti szerveződés révén. Csak ezt követően állhatnak a vállalat elé, hogy tárgyaljanak a vállalati megállapodásról.

2. ábra | A kollektív szerződések hatálya és a szakszervezeti szervezettség szintje 1988-2021 (%)



Forrás: [Friedrich Ebert Alapítvány \(2022\)](#)

A szakszervezeti mozgalom Törökországban megélt nehézségei és az elszenvedett üldöztetések okán a kollektív munkaszerződés hatálya alá tartozó munkavállalók részaránya szinte teljesen eltűnt. 2008-tól stabilizálódott a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók aránya; 2013-tól enyhe növekedés volt tapasztalható, és 2021-ben a kollektív szerződés hatálya alá eső munkavállalók száma elérte a közel 10%-ot; a szakszervezetben dolgozók száma pedig megközelítőleg a 13%-ot.

Az ILO szerint (ILO, 2018) a bérek közötti egyenlőtlenségek növekedése és a bérhányad bruttó hazai termékben való részesedésének csökkenése számos országban részben „a kollektív tárgyalások háttérbe szorulásának” köszönhető.

A szociális partnerek bevonása a nemek közötti egyenlőség előmozdításába a munkaügyi kapcsolatok terén kulcsfontosságú, mivel övék a legelőnyösebb helyzet ahhoz, hogy felismerjék a nemzeti, regionális és helyi szintű intézkedések erősségeit és gyengeségeit a nemek közötti bérdiskrimináció megelőzése és leküzdése érdekében. **KIEMELT SZEREPÜK VAN A NEMEK KÖZÖTTI KÜLÖNBÉSGTŐL MENTES ÉRTÉKELÉSI MÓDSZEREK ÉS A BÉREK BESOROLÁSÁNAK KIALAKÍTÁSÁBAN IS.** (Európai Bizottság, 2021)

TÖBB SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD, TÖBB KOLLEKTÍV TÁRGYALÁS, TÖBB ÁTLÁTHATÓSÁG, EGYENLŐ BÉREZÉS

A legfontosabb nemzetközi és európai intézmények között konszenzus van arra vonatkozóan, hogy a szociális partnerek központi szerepet játszanak az egyenlő bérezést elősegítő intézkedések végrehajtásában és nyomon követésében.

Ha azonban Európa fenntartja a decentralizáció irányába mutató tendenciát, és az erős ágazati/szektorális tárgyalások helyett a vállalatok közötti tárgyalásokat támogatja, az eredmény a kollektív tárgyalások gyengülése, a munkavállalók kisebb lefedettsége és ezzel párhuzamosan a nemek közötti munkahelyi megkülönböztetés erősödése lesz.

2021-ben az Európai Bizottság egy olyan javaslatot kezdett kidolgozni, amelynek célja a bérek olyan átláthatósági mechanizmusainak előmozdítása és javítása, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára a nemi alapon történő esetleges megkülönböztetések felismerését és bizonyítását. E bérátláthatósági intézkedés megvalósítása azért kulcsfontosságú, mert „felfedheti azokat az előítéleteket a bérezési és munkaköri besorolási rendszerekben, amelyek nem értékelik egyenlően és a nemek szempontjából semleges módon a férfiak és a nők munkáját, vagy amelyek nem értékelnek számos, többnyire női tulajdonságnak tekintett szakmai készséget. ”.

Feltétlenül szükség van olyan mechanizmusok érvényesítésére, amelyek „leszámolnak a férfiak és nők közötti egyenlő bérezéssel kapcsolatos tétovasággal, és leküzdik a bérezési gyakorlatban meglévő nemek közötti előítéleteket”, egyúttal megnyitják a vitát „a nemek közötti strukturális bérszakadékok mögött meghúzódó okokról”.

Az Európai Unió felismerve a szociális párbeszéd fontos szerepét és annak előnyeit a tagállamok gazdasága számára, két fontos kihívásra hívja fel a figyelmet:

- a tagállami szociális partnerek kapacitásainak megerősítése;
- a szociális partnerek bevonása az uniós jogalkotásba és szakpolitikák kialakításába;

A végrehajtandó intézkedések megvalósíthatóságának érdekében sürgősen mozgásteret kell biztosítani a Társadalmi és szociális párbeszédnek és a Kollektív szerződéskötésnek, hogy a szociális partnerek a helyszínen rendelkezhessenek a szükséges eszközökkel a nemek közötti egyenlőség elve alkalmazásának és teljesülésének felméréséhez, és ezáltal a munkaerőpiacon fennálló nemek közötti megkülönböztetés felszámolása felé haladjanak.

FONTOS FOGALMAK (FORRÁS: ILO)

Diszkrimináció: Minden olyan faj, bőrszín, nem, vallás, politikai vélemény, nemzeti hovatartozás vagy társadalmi származás alapján történő megkülönböztetés, kizárás vagy előnyben részesítés, amely az esélyegyenlőség vagy az egyenlő

bánásmód megszűnését vagy megváltozását eredményezi a foglalkoztatás vagy a munkavégzés terén. Minden olyan megkülönböztetést, kizárást vagy előnyben részesítést, amely a foglalkoztatás vagy munkavégzés során az esélyegyenlőség vagy az egyenlő bánásmód megszűnésével vagy megváltozásával jár, az érintett tagállam a munkáltatói és munkavállalói reprezentatív szervezetekkel - amennyiben vannak ilyenek -, valamint más érintett szervekkel folytatott konzultációt követően határozhatja meg.

Egyenlő értékű munka: Amennyiben a férfiak és nők eltérő tartalmú, eltérő felelősséggel járó, eltérő készségeket vagy képzettséget igénylő, eltérő körülmények között végzett, de általában azonos értékű munkát végeznek, azonos díjazásban kell részesülniük. Az egyenlő munkáért egyenlő bérezés azt jelenti, hogy a hasonló képzettséggel rendelkező nők és férfiak azonos bért kapnak, ha azonos feltételek mellett azonos vagy gyakorlatilag azonos munkát végeznek.

Társadalmi Szociális párbeszéd: A szociális párbeszéd magában foglalja a kormány képviselői, a munkaadók és a munkavállalók közötti tárgyalások, konzultációk és információcsere minden formáját a társadalmi-gazdasági politikákat érintő közös érdekű kérdésekben. A szociális párbeszéd egyszerre eszköz a társadalmi és gazdasági haladás eléréséhez és egyben önmagáért való cél, mivel megnyilatkozási lehetőséget ad és lehetővé teszi a közösségek számára, hogy aktívan részt vegyenek társadalmukban és munkahelyükön.

Kétoldalú szociális párbeszéd: Két fél - a munkáltatók és/vagy munkáltatói szervezetek, valamint a munkavállalói szervezetek - részvételével zajló párbeszéd, amelynek célja az információcsere, konzultáció és tárgyalás, és általában kollektív tárgyalások vagy munkahelyi együttműködési akciók révén valósul meg.

Tripartizmus: A kormány, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői, mint egyenrangú és független partnerek közötti, a közös érdekű problémákra megoldást kereső együttműködés, amely hozzájárulhat a szociális, gazdasági és munkaügyi politikák kialakításához és elfogadásához.

Kollektív tárgyalás: Minden olyan tárgyalás, amelyet egyrésztől egy munkáltató, munkáltatók egy csoportja vagy egy vagy több munkáltatói szervezet, másrésztől egy vagy több munkavállalói szervezet folytat a foglalkoztatási feltételek meghatározása, és/vagy a munkáltatók és munkavállalók közötti kapcsolatok szabályozása; és/vagy a munkáltatók vagy szervezeteik és a munkavállalói szervezet/szervezetek közötti kapcsolatok szabályozása céljából.

Munkahelyi együttműködés: A munkaadók és munkavállalók közötti konzultáció és együttműködés vállalati szinten a kollektív tárgyalások körén kívül eső közérdekű kérdésekben, vagy olyan kérdésekben, amelyekkel más, a munkafeltételek meghatározásáért felelős szervek gyakran nem foglalkoznak.

KONZULTÁCIÓS LINKEK

- A projekt honlapja: <https://fesete.pt/elimination-of-discrimination/>
- EU - A nemek közötti egyenlőség: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en
- ILO: <http://www.ilo.org> (a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet honlapja)
- FESETE: <http://www.fesete.pt>
- Disk-Tekstil: <https://disktekstil.org/en/>
- BDSZ: <https://www.banyasz.hu/>
- IndustriAll - Europe: <https://news.industrialall-europe.eu/>

BIBLIOGRÁFIAI HIVATKOZÁSOK

- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2013), *Egyenlő bérezés - bevezető útmutató*, Genf.
- Európai Bizottság (2016), *A társadalmi párbeszéd új kezdete*, Brüsszel.
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (2018), *Tripartizmus és társadalmi párbeszéd*, Genf.
- Európai Szakszervezeti Intézet - ETUI (2019), *Kollektív tárgyalások Európában: a végjáték felé*, Brussels.
- Friedrich Ebert Stiftung (2022), *Szakszervezetek Törökországban 2022*, Isztambul.
- Javaslat az EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVÉRE az egyenlő munkáért egyenlő díjazás elvének alkalmazásához a férfiak és nők béreinek átláthatóságára és a megfelelés nyomon követésére szolgáló mechanizmusok megerősítése révén (COM(2021) 93 végleges), elérhető a <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2021:93:FIN> oldalon.

KEZELÉTI TÁRSASÁG:



FÉBETE

PARTNERSEK:



DISK Textil



BDSZ

EGYESÜLT SZERVEZET



Co-founded by
European Union