

# A KÖZÉP-EURÓPAI ALKALMAZOTTAK SZAKSZERVEZETEINEK MEGERŐSÍTÉSE A NEMZETKÖZI VÁLLALATOKBAN

[www.cozz.eu](http://www.cozz.eu)  
[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)



**UNI**  
europa  
global  
union



**C.O.Z.Z**  
CENTRAL EUROPEAN ORGANISING CENTRE

## TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés. ....	6
A mi ügyünk, a mi jogaink – miért is kellene kollektív tárgyalásokat folytatnunk? .....	9
Hogyan tudjuk érvényesíteni az információhoz és a konzultációhoz való jogunkat? Mit tanultunk a helyi és az Európai Üzemi Tanácsoknak köszönhetően? .....	15
Miért olyan fontos a munkahelyen történő szervezkedés? .....	20
Az UNI Europa szerepe a közép-európai országokból származó dolgozók képviselőinek támogatása terén .....	24
Hasznos linkek – Honnan lehet több információt szerezni? .....	27
A projekt partnerei .....	27

Kiadó: Közép-Európai Szervezési Központ (COZZ),  
00-031 Varsó, Szpitalna 5/5, Lengyelország.

Szerkesztő: Małgorzata Maciejewska.

Jelen kiadvány az UNI Europa és a COZZ közös,  
Európai Bizottság által finanszírozott projektjének egyik eredménye,  
amelynek neve „A Közép-európai munkavállalók képviselőitének erősítése  
a multinacionális cégeknél”  
(a projekt referencia száma: VS/2017/0420).



Dieses Projekt ist von der EU-Kommission gefördert  
This project is being promoted by the EC Commission  
Ce projet est cofinancé par la Commission européenne  
Progetto sovvenzionato dalla Commissione Europea



- **Szakszervezet** – a szakszervezet a dolgozók szervezete, akik azért szervezkednek, hogy olyan erejük legyen, amelyet a munkakörülményeik javítására és az életszínvonaluk növelésére használnak fel. A szakszervezet jogosult a dolgozók képviselőire a vezetőséggel folytatott tárgyalásokon és a munka-, valamint a bérfeltételek javítására a munkahelyen.
- **Ágazati szakszervezet** – általában egy ágazat szakszervezeteit tömörítő szerv, amelynek célja elsősorban a hozzá tartozó szervezetek támogatása és tárgyalások folytatása ágazati szinten a kormánnyal, valamint a munkáltatók szervezetével, (pl. az Uni Europa ilyen szakszervezeti szövetség a magánszolgáltatók szektorában).
- **Szakszervezetek konföderációja** – különböző ágazatok szakszervezeteit tömörítő szerv, mely működhet mind országos, mind nemzetközi (globális) szinten.
- **Szakszervezetek Szövetsége (ang. Trade Union Alliance – TUA)** – A Szakszervezetek Szövetsége a különböző országokban tevékenységet folytató ugyanazon nemzetközi vállalat keretében működő szakszervezetek hálózata. Általában az ilyen szövetségeket az Európai Szakszervezeti Föderációk, mint az UNI Europa, kezdeményezik és koordinálják. A szakszervezetek szövetségének alapelve a proaktív és szakszervezet párti magatartás kialakítása a nemzetközi vállalat keretein belül és az ezen vállalat dolgozói közötti szolidaritás felépítése. A szakszervezeti szövetségek mind globális, mind európai szinten létrehozhatóak. A fő funkciója a szolidáris fellépés az adott nemzetközi vállalat bérezési és munkakörülményeinek kiegyenlítése érdekében, valamint konfliktushelyzetekben a szakszervezetek támogatása.

- **Üzemi Tanács** – a dolgozókat a céges szinten képviselő szerv, amely kiegészíti a szakszervezeteket, de azoktól független (legalábbis egyes országokban). Az Üzemi Tanács fő funkciója információ szerzése és konzultáció a cég vezetésével a vállalat működésében bekövetkező változásokról, a munkakörülményekről, valamint ezen információk továbbítása a dolgozók felé.
- **Európai Üzemi Tanács (EÜT)** – információs-konzultációs szerv, amely képviseli a dolgozókat az európai nemzetközi nagyvállalatokban. Az EÜT működését formálisan két európai irányelv szabályozza, amely növeli a dolgozók információhoz és konzultációhoz való jogait. Az EÜT az Európai Gazdasági Térség több, mint két országában működő nemzetközi vállalatoknál hozható létre, amennyiben a dolgozók száma eléri a meghatározott küszöböt. Másképpen fogalmazva, az EÜT egy fórum, melynek közvetítésével az Önök cége:
  - Minden ország dolgozóit azonos időben tájékoztatja a tervekről és a döntésekről – ezt értjük informálás alatt
  - Eszmecserét folytat Önökkel, ahogy azt a többi ország dolgozóival is ezt teszi – ezt jelenti a konzultáció

Az EÜT egyedül olyan ügyekben informál és konzultál, amelyek több, mint egy olyan országot érintenek, ahol az adott cég (nemzetközi vállalat) tevékenykedik. Az EÜT nem rendelkezik tárgyalási joggal (tárgyalás folytatásának jogával) - az kizárólagosan (országos szinten) a szakszervezeteken, vagy (európai szinten) a szakszervezeti föderációkon vagy konföderációkon keresztül érvényesíthető.

Ki kezdeményezheti az Európai Üzemi Tanács létrehozását?

Felkérhetitek a helyi szakszervezetet, hogy vegyék fel a kapcsolatot (az UNI Európán keresztül) a vállalatotoknál működő más szakszervezetekkel és forduljanak a munkáltatóhoz, kérve az EÜT létrehozását, amennyiben a cég foglalkoztat:

- legalább 1000 dolgozót az Európai Gazdasági Térségben;
- 150 dolgozót az EGT legalább két országában.



- **UNI Europa**, a szolgáltatásban dolgozók európai szakszervezetek szövetsége. A szolgáltatási ágazat 7 millió dolgozóját tömörítő szervezetként az UNI Europa azon szektorok nevében lép fel, amelyek Európa gazdasági és társadalmi életének alapját képezik. A Brüsszel szívében székhellyel rendelkező UNI Europa 50 ország 272 nemzeti szakszervezetét képviseli. Tevékenysége kiterjed a kereskedelemre, a banki biztosításokra és a központi bankokra, a szerencsejátékokra, a nyomda- és csomagolóanyag-iparra, a fodrász és kozmetikai ágazatra, az információs és kommunikációs technológiákkal kapcsolatos szolgáltatásokra, a médiára, a szórakozásra és művészetre, a postai és a logisztikai szolgáltatásokra, a magán ápolási szolgáltatásokra, a társadalombiztosításra, ipari létesítmények takarítására, a profi és szabadidős sportokra, a szakemberekre/menedzserekre és az ideiglenesen foglalkoztatott személyekre. Az UNI Europa képviseli a legnagyobb régiót az UNI Global szervezetben.

## Mi a célunk?

Nagy örömmel adjuk át Önöknek ezt a kiadványt, amely egy kétéves (2018 elején induló), lengyel, cseh, magyar és szlovák szakszervezeti együttműködés nyomán megvalósult projekt eredményeként született meg.

A projekt általános célja a dolgozók hatékonyabb bevonása a munkahelyükön, az említett négy országban, a kereskedelmi, pénzügyi, valamint a nyomda- és csomagolóanyag-ipari szektorokban működő nemzetközi vállalatoknál. Ez a cél két egymást metsző tengelyből áll. Az első ilyen tengely a dolgozóknak az adott cég országos (helyi) döntéshozatali folyamatába való erőteljesebb részvétele. A másik tengely pedig a jobb hozzáférés a cégek működésével és európai szinten történő változásaival kapcsolatos információkhoz és a konzultációhoz kapcsolódik. A cél elérésének érdekében szükség volt egy hatékony együttműködési hálózat kiépítésére Lengyelországban, Csehországban, Szlovákiában és Magyarországon működő szakszervezetek között. A hálózat a nyugat-európai, főképp az Olaszországban és Nagy Britanniában működő szakszervezetek szaktudásából és tapasztalataiból merített.



A szakszervezetek közötti tartós együttműködési hálózat kialakítása mellett a projekt további célja volt, hogy ajánlásokat fogalmazzon meg azzal kapcsolatosan, hogy a hazai, az ágazati és az üzemi dolgozók képviselői szervei (mind ágazati, mind üzemi szintű szakszervezetek, Európai Üzemi Tanácsok) milyen módon képesek érvényesíteni Közép-Európában az EU irányelvekből eredő, a dolgozók bevonásával, konkrétan az információs és konzultációs eljárásokkal kapcsolatos jogaikat.

Ennek a projektek a legfőbb célja volt:

- Közép-európai említett négy ország munkavállalói képviselői részvételének teljes és hatékony megerősítése, valamint a professzionalizmus fejlesztése (kapacitásnövelés) annak érdekében, hogy jobban be tudják tölteni szerepüket az Európai Üzemi Tanács működésében;
- erősíteni a kommunikációt a már meglévő üzemi tanácsok (és a dolgozók egyéb képviselői) között, hazai-, és vállalati szinten, valamint a (Közép-Európa említett négy országában működő) vállalat és azok megfelelő EÜT szervei szintjén, annak érdekében, hogy a dolgozók problémáinak kommunikálása javuljon a multinacionális vállalatoknál;
- a dolgozók tudatosságának növelése (Közép-Európa említett négy országában) a nemzetközi vállalatok információs és konzultációs eljárásaira vonatkozó jogaik érvényesítésével kapcsolatban;
- a Lengyelországban, Csehországban, Szlovákiában és Magyarországon működő nemzetközi vállalatoknál az üzemi tanácsok létrehozásának előkészítése - ahol ilyen testületek még nem léteznek;
- a közép- és kelet-európai dolgozók képviselőinek szélesebb körben való ismertetése a nemzetközi vállalatoknál, amely magában foglalja a munkavállalók bevonásával kapcsolatos már meglévő tudást és jógyakorlatokat, amely a projekt során került kidolgozásra.

## Mit sikerült elérnünk? ... számokban

A jelen projekt kétéves időtartama alatt az alábbi eredményeket értük el:

- **11** ágazati szintű találkozót szerveztünk Lengyelországban, Csehországban és Magyarországon, a projektben részt vevő 7 ország (ebben Közép-és Kelet-Európa említett négy ország, valamint Nagy-Britannia, Olaszország, Svédország, Belgium és Németország), valamint három különféle szektor, a kereskedelmi, pénzügyi és a nyomda- és csomagolóanyag-ipari szektor dolgozóinak **163** képviselője, szakszervezeti aktivistája és EÜT tagja számára.
- **21 vállalati szintű** workshop Lengyelországban, Csehországban és Magyarországon, valamint **4** országos (több üzemre és több ágazatra kiterjedő) találkozó – a projektben összesen több mint 20 multinacionális vállalat **462** dolgozó képviselője, szakszervezeti aktivistája és EÜT tagja vett részt a három fent említett ágazatból.
- a projekt zárásaként egy Európai Zárókonferenciát szerveztünk, amelyen **120** munkavállalói-, valamint munkáltatói képviselő vett részt; a résztvevők zöme a Közép- és Kelet-Európai országokból származott.



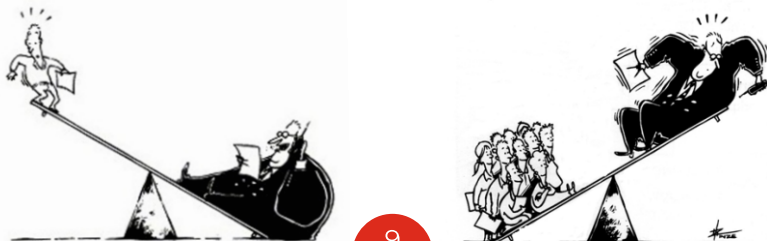


## A MI ÜGYÜNK, A MI JOGAINK

- miért is kellene kollektív tárgyalásokat folytatnunk?

### A dolgozók jogai. Milyen problémáink vannak?

A projekt ideje alatt – a szakszervezetek vállalati és ágazati szintű képviselőivel folytatott találkozók során – megtudhattuk, hogy a dolgozók az összes nemzetközi vállalatban, az összes szektorban hasonló problémákkal küszködnek. Sőt mi több, a munkahelyi problémák nem egyéni, hanem kollektív jellegűek. Ez nem a véletlen műve, hanem annak a módszernek az eredménye, ahogy a nemzetközi cégek profitot termelnek, valamint annak, hogy milyen erővel rendelkeznek a szakszervezetek az adott munkahelyeken. Ezért is nincs jelentősége, hogy Önök egy nagyáruházban, vagy bankban, esetleg raktárban, vagy gyárban dolgoznak. Önök nap mint nap azért küzdenek, hogy sikerüljön kijönni a fizetésből, igyekeznek a munkahelyen biztonságban egészségesek maradni, vagy igyekeznek megőrizni az egyensúlyt a munkával és a családdal, illetve a barátokkal töltött idő, valamint a gyermekek nevelése között, vagy egész egyszerűen valami más tevékenység között, amiben örömet lelik. Igazából az, amire mindannyian vágyunk, amit időnként követelünk is, az a méltóság megadása a munkahelyen és ennek követelése igencsak indokolt, hiszen a munkahelyen töltjük el az életünk egyharmadát. Viszont ez gyakran ellentétben áll azzal, amit megkövetelnek tőlünk a cégek, ahol dolgozunk. Az alábbi néhány pontban felvázolásra kerültek a Lengyelország, Csehország, Magyarország és Szlovákia kereskedelmi, pénzügyi, valamint nyomda- és csomagolásipari szektorában dolgozók mindennapi problémái.



## Milyen problémákkal szembesülnek a nemzetközi vállalatok dolgozói?

- a munkával való leterheltségből (túl sok feladat és túl kevés idő azok elvégzésére), vagy a cég hasznának növelésére irányuló nyomásból eredő stressz;
- nincs megfelelő egyensúly a munka és a magánélet között - túl kevés idő és energia marad a munkahelyen kívüli feladatok ellátására (a legrosszabb a kisgyerekes anyák helyzete);
- a (a fent említett stresszből és nyomásból eredő) lelki egészséggel és a szakmai kiégéssel kapcsolatos veszélyek, valamint a fizikai egészséggel kapcsolatos veszélyek (hátfájás, fejfájás, a betegség alatti munkavégzés következményei);
- munkaerőhiány - egész egyszerűen nincs elegendő létszámú dolgozó a feladatok ellátásához, ami nagy leterheltséget, rengeteg túlórárt, rendszertelen és rosszul megtervezett munkaidő beosztást eredményez, valamint lehetetlenné teszi a törvény értelmében járó pihenőnapok felhasználását;
- a munkáltatók nem becsülik a tapasztalt, szaktudással és kompetenciákkal rendelkező dolgozók értékességét - az új dolgozók gyakran ugyanannyit, vagy még többet is keresnek, mint a hosszú munkaviszonnyal rendelkező dolgozók;
- alacsony, a munkáltató (pl. a rugalmassággal vagy „sokoldalúsággal” kapcsolatos) elvárásaihoz képest aránytalan szintű bérek, valamint hatalmas és egyre növekvő szakadék a dolgozók és a vezetőség átlagfizetése között; nagyon egyenlőtlenek a bérek (egy nemzetközi vállalaton belül) a nyugat-európai és a kelet-európai dolgozók között;
- nincsenek világos szabályok a bérek, prémiumok és a karrierút tekintetében (ideértve a képzéseket és az új képességek megszerzését), valamint nincsenek valós lehetőségek a fejlődésre a vállalatnál;

- hatalmas a munkavállalói fluktuáció (akár 40% évente), a munkavállalók tömeges elbocsátása létszámleépítés miatt, amely sok esetben (mint pl. a bank szektorban) a digitalizáció, vagy más ágazatokban az automatizálás következménye, illetőleg jellemző az „állandó leépítés”előtérbe helyezése a személyzeti hűségpolitikával szemben;
- gyenge kommunikációs és irányítási képességek (főleg a középszintű vezetők esetében), ami rossz munkahelyi hangulatot, mobbingot eredményez, továbbá nem veszik figyelembe a dolgozóknak a munkafolyamatok megkönnyítésére irányuló észrevételeit;
- a munkáltató kötelezővé teszi a munkaruha viselését, amit viszont nem finanszíroz, vagy rossz a munkaruha minősége és nem téríti meg a ruha tisztításának költségeit;



## **Szakszervezeti jogok és kollektív tárgyalások. Milyen nehézségek vannak, mit sikerült nyerni?**

Egész Európában és az összes ágazatban a munkavállalóknak joga van szervezetbe tömörülni és tárgyalásokat folytatni saját munkakörülményeik javítása érdekében. Bár ez egyszerűnek tűnik, a jelen projekt megmutatta számunkra, hogy a szakszervezeteknek hosszú harcot kell folytatniuk ennek elismeréséért, az információhoz való

hozzáférésért (és a dolgozók tájékoztatásának lehetőségéért), a tárgyalásokért és végül a munkakörülmények javításáért, amelyet például egy kollektív szerződés aláírása eredményez. Természetesen a szakszervezeteknek ki kell venniük részüket ebből a folyamatból, mégpedig igyekezniük kell megszervezni és ösztönözni a dolgozók támogatását, de ugyanúgy a nemzetközi vállalatoknak is el kell ismerniük a saját felelősségüket, hogy lehetővé tegyék ezt a demokratikus és indokolt folyamatot. Viszont a nemzetközi cégek, amelyek túl nagy hatalommal rendelkeznek, gyakran nem hajlandók felvállalni az igazi szociális párbeszédet és - ami még rosszabb - aktív módon akadályozzák a szakszervezeteket az őket megillető jogok érvényesítésében. Az alábbiakban bemutatjuk azokat az akadályokat, amelyekbe a szakszervezetek ütköznek, amikor saját jogaik érdekében lépnek fel.

### **A kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos akadályok:**

- a cégek nem akarják beengedni a szakszervezeti képviselőket a képzésekre és gyűlésekre;
- a konfliktusok szítása a társadalmi partnerek közötti tárgyalások során (hosszabb tárgyalások és több tárgyalási forduló);
- a cégek cinikus hozzáállása a társadalmi párbeszédhez és a kollektív tárgyalásokhoz, pl. ignorálják a szakszervezeti szakértőket vagy azok szakmai anyagait, elhúzzák a tárgyalási folyamatokat (akár 2 éven keresztül is), látszólagos ajánlatokat tesznek a dolgozók problémáinak megoldására a tárgyalási folyamat alatt, a szakszervezetek beleszólásának megkerülésével;
- olyan megállapodások tárgyalása, melyek jogilag nem kötelezik a munkáltatót;
- a munkáltatók szakszervezetellenes lépéseket szerveznek, mint:
  - valótlan, szakszervezetellenes (általában a szakszervezeteket korrumpáltként vagy feleslegesként bemutató) információk terjesztése a dolgozók körében; a szakszervezeti tagok ijesztgetése;

- a szakszervezetek, vagy a szakszervezeti tagság elismerésének kétségbevonása;
  - a szakszervezeti jogok csorbítása a munkavállalókkal való kapcsolatteremtés és az ő tájékoztatásuk tekintetében (megtagadják a szakszervezeti hirdetőtáblához való jogot, a szakszervezeti gyűlés helyének kijelölését, tiltják a rölapok terjesztését);
  - megszegik a korábbi megállapodásokat, vagy visszalépnek azokból, amikor a szakszervezetek aktívabbá válnak és követeléseket nyújtanak be (pl. Csehországban a szakszervezet képviselőinek bérét több napra megvonták, amikor a szakszervezeti munkát végezték);
  - fegyelmi úton elbocsátják a szakszervezeti vezetőket (példák a lengyel és a magyar kereskedelmi és pénzügyi szektorból);
  - az ugyanazon cégnél működő szakszervezetek egymás ellen történő kijátszása, vagy un. „sárga szakszervezetek” (a cég vezetés által szervezett szakszervezetek) alapítása, amelyre van példa a lengyel kereskedelmi szektorban és a cseh pénzügyi szektorban;
- a szociális párbeszéd gyakorlatilag csak üzemi szinten létezik, de ágazati szinten nem, általában a munkáltatók szektorális szervezeteinek hiánya miatt.





### **A fenti akadályok ellenére a szakszervezeteknek sikerült eredményeket elérniük:**

- Lengyelországban, a Szolidaritás Szakszervezet Kereskedelmi Dolgozók Országos Szekciója által folytatott hosszantartó kampány eredményeként 2018-ban a kereskedelmi szektor dolgozói kiharcolták a vasárnapi zárva tartást;
- A lengyelországi Amcor csomagolóanyag gyártó cégnél, a többségi szakszervezet megszervezése és a céggel való tárgyalások megkezdése után, a dolgozók körülbelül 100 euró béremelést (átlagosan, a legalacsonyabb fizetésű dolgozók esetében akár 200 eurót is), valamint egy új prémium rendszert harcoltak ki (a havi fizetés 8-10%-a), emellett a cég javított a munkaidő beosztáson is;
- Szintén 2018-ban Csehországban a Bank és Biztosítási Dolgozók Szektorális Szakszervezete, közel kétéves tárgyalás után, ágazati kollektív szerződést írt alá. A szerződés meghatározza a nagyobb szervezeti változások bevezetésének és konzultációjának általános szabályait, hangsúlyt helyez a mobbingra és az egészségügyi kockázatok megelőzésére, magasabb minimálbért állapít meg a pénzügyi szektorban (580 euró), igazságosabb visszatérési

feltételeket szab ki a szülési szabadságról visszatérők számára, rugalmasabb munkaidő beosztást a gyermekeket nevelők számára, valamint világosan részletezi és kiterjeszti a szakszervezeti jogokat;

- Magyarországon, a Metro kiskereskedelmi láncban a szakszervezet 4 órás országos sztrájkot szervezett, amelyben a dolgozók 60% vett részt. A szakszervezet béremelést követelt a hosszú munkaviszonnyal és a legalacsonyabb fizetéssel rendelkező dolgozók számára. Annak ellenére, hogy a béremelési követelés nem került teljesítésre, a cég a targonca kezelők számára prémiumot (havonta 30 euró), valamint a dolgozók teljesítményére épülő béremelési rendszert vezetett be;
- A Kereskedelmi, Logisztikai és Szolgáltatási Dolgozók Szakszervezete által a cseh Ahold cégnél folytatott tárgyalásoknak köszönhetően a dolgozók két év alatt 28%-os béremelést kaptak. A leggyengébben fizetett dolgozók esetében a béremelés össze kb. 140 euró volt (490 euróról 627 euróra).

## HOGYAN TUDJUK ÉRVÉNYESÍTENI AZ INFORMÁCIÓHOZ ÉS A KONZULTÁCIÓHOZ VALÓ JOGUNKAT? MIT TANULTUNK A HELYI ÉS AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCSOKNAK KÖSZÖNHETŐEN?

Az Üzemi Tanácsok és az Európai Üzemi Tanácsok (EÜT) a cég dolgozóit üzemi, vagy európai szinten képviselő testületek. Olyan platformok, amelyek segítségével a cég vezetése tájékoztatja a dolgozók képviselőit és konzultál velük az üzleti tevékenységről, és az összes helyi, vagy európai szintű döntésről, amelyek kihathatnak a foglalkoztatásra, vagy a munkakörülményekre. A jelen projekt keretében szervezett ágazati és üzemi találkozókából levont következtetések arra utalnak, hogy ez a modell a gyakorlatban számos hibával rendelkezik, főleg a Közép- és Kelet-Európából - tehát Csehországból, Magyarországról, Lengyelországból és Szlovákiából származó dolgozók képviselete tekintetében. Összegyűjtöttük a főbb érveket, amelyeket az említett országokban

székhellyel rendelkező nemzetközi vállalatoknál dolgozó munkahelyi képviselők a legnagyobb akadályoknak tekintenek a dolgozók hatékony informálása és a konzultáció terén, mind helyi (üzemi), mind európai szinten.



### **Miért nem működik megfelelően az informálási és konzultációs eljárás a nemzetközi vállalatoknál? Általános következtetések és a projekt résztvevőinek véleménye alapján:**

- A dolgozók nem rendelkeznek ismerettel az őket megillető-, a nagyvállalat részéről történő informálással és konzultációval kapcsolatos jogokról, vagy nagyon alapszintű tudással rendelkeznek ebben a témakörben;
- A dolgozók képviselői számára nem hozzáférhetők, vagy csak erőteljesen korlátozottan elérhetők azok a képzések, amelyek biztosíthatnák számukra a nagyvállalat keretében zajló információs és konzultációs folyamatban való részvételt;
- Ebből kifolyólag a dolgozók képviselőinek nagyon korlátozott lehetőségei vannak az EÜT ülésein való részvétel tekintetében;



- Az információs és konzultációs folyamat helyi szintje gyakran nem is létezik, a helyi üzemi tanácsok hiánya, vagy olyan tanácsok működése miatt, melyek a dolgozók jogai ellen lépnek fel;
- Az EÜT-ben tevékenykedő szakszervezeteknek kevés lehetőségük van arra, hogy a találkozzanak és a tapasztaltot, vagy a „jógyakorlatot” cseréljenek annak érdekében, hogy jobban felkészüljenek az EÜT ülésekre;
- A dolgozók képviselői úgy vélik, hogy a Közép-, Kelet európai dolgozói képviselőknek „nincs meg a az szaktudása és képessége“ amellyel a Nyugat-Európából származó kollégáik rendelkeznek;
- A dolgozók képviselete olyan magatartást észlelt a (említett négy országban működő) nagyvállalat helyi vezetése részéről, amely azt sugallja, hogy a vezetés nem értékeli, nem érti és nem fogadja el a dolgozók informálásának és a konzultáció eljárását, vagy a társadalmi párbeszédet;



## **A projekt résztvevőinek ajánlása a nemzetközi vállalatok dolgozói informálása és konzultációs folyamatának javítása tekintetében:**

- Erős az összefüggés a szakszervezetek működése és az ugyanazon vállalatnál tevékenykedő üzemi tanácsok, valamint az Európai Üzemi Tanácsok hatékonysága között; vagyis az erős szakszervezetek hiánya (vagy azok alacsony aktivitása) gyengíti a dolgozók informálásának és a konzultációnak a lehetőségeit, valamint előnytelenül hat a dolgozók jogaira.
- Az ugyanazon nagyvállalatnál működő szakszervezetek között létező szolidaritási háló - mint pl. a Szakszervezetek Szövetsége - erősíti a dolgozók vállalat részéről történő informálásának és a konzultáció folyamatát.
- Az Európai Üzemi Tanács a helyi problémák (mint a tömeges elbocsájtások, gyenge minőségű párbeszéd, elhúzódó kollektív tárgyalások, eltérő bérek és munkakörülmények az ugyanazon nagyvállalat különböző régióiban) artikulálásának helyszíne lehetne. Egyre több a példa arra, hogy az egyik országban működő bizonyos vezetési gyakorlatokat kiterjesztik, vagy lemásolják az adott nagyvállalat más országban levő vállalatainál. A közép-európai országokat gyakran „kísérleti terepként” használják a dolgozók számára előnytelen irányítási gyakorlatokhoz. Ezért is az EÜT üléseken a Közép- és Kelet-Európából származó dolgozók képviselőinek szavát a Nyugat-Európából származó kollégák részéről jövő támogatással és megértéssel kell megerősíteni a negatív irányítás gyakorlatoknak az egész nagyvállalatra történő kiterjesztésének elkerülése érdekében.

- A fent említett támogatást a következő módszerek segítségével lehetne erősíteni:
  - a némely nagyvállalatok közép-(és kelet-)európai, valamint nyugat-európai régiói között a bérek szintjében és a munkakörülmények minőségében tapasztalható óriási egyenlőtlenségek elismerése a Nyugat-Európából származó dolgozók képviselői részéről;
  - a Közép- és Kelet-Európából származó dolgozók képviselői részvételének növelése szakszervezetekbe való szerveződéssel, amelyeknek szintén aktívabbnak kell lenniük üzemi szinten;
  - nagyobb támogatás biztosítása a nemzetközi szakszervezeti föderációk számára, aktív szerepet vállalva az üzemi tanácsokkal és EÜT-kal kapcsolatos képzési lehetőségek megteremtésével, valamint lehetővé téve az Európa különböző részeiről származó dolgozók képviselői közötti információ cserét.

## **Mi tehet Ön? Szerezze meg az információt és nézze meg, mit tehet meg az alábbi listáról!**

- Nézzon utána, hogy az Ön vállalatánál van-e szakszervezet és lépjen be!
- Nézzon utána, hogy az Ön munkahelyén van-e helyi Üzemi Tanács és vegyen részt annak tevékenységében.
- Nézzon utána, hogy az Ön nagyvállalatánál, ahol Ön dolgozik, van-e Európai Üzemi Tanács, vagy Európai Szakszervezeti Szövetség, valamint azt is nézze meg, hogy ki és konkrétan milyen módon képviseli Önt ezekben a szervezetekben.
- Nézzon utána, hogy a cég, ahol dolgozik, rendelkezik-e bármilyen kollektív szerződéssel, Globális Keretszerződéssel, a cég társadalmilag felelős üzletvitelére vonatkozó nyilatkozattal, vagy a dolgozók szervezkedéshez és informálásához való jogainak védelmével kapcsolatos nyilatkozattal.

**A dolgozók - főleg a szakszervezetbe  
tömörültek - készíthetik elő és  
szervezhetik meg az Üzemi Tanács  
és az Európai Üzemi Tanács  
választásokat.  
SZERVEZKEDJEN!**



## **MIÉRT OLYAN FONTOS A MUNKAHELYEN TÖRTÉNŐ SZERVEZKEDÉS?**

A jelen projekt egyik célja volt a dolgozók képviselői által elért „sikertörténetek” összegyűjtése az őket megillető dolgozói jogok érvényesítése és javítása terén. Másszóval, azokat a jógyakorlatokat vettük számba, amelyek bemutatják, hogyan változtathatunk, és javíthatunk a dolgozói részvételen.

A dolgozóknak számos lehetőségük van a jogaik érvényesítésére, azaz az informáláshoz és konzultációhoz, a kollektív tárgyalásokhoz és a munka-, és bérfeltételek javításához, valamint a szervezkedéshez való jogaik érvényesítéséhez. De még a legjobb jogi és intézményes támogatás sem tölti be a szerepét, amennyiben az adott ország vagy cég dolgozói nem

lesznek szervezettek. Mit is jelent pontosan az, hogy szervezettnek lenni? A jelen projekt keretében elhangzott esetekből és tapasztalatokból (bővebben - a dolgozói és szakszervezeti mozgalmak történetéből) tudjuk, hogy a jogaink érvényesítéséhez szükséges erő a szerveződés erejéből ered, azaz a dolgozók közös cselekvés melletti elkötelezettségéből annak érdekében, hogy változást érjenek el. A szerveződés definícióját másképpen megfogalmazva a dolgozók kollektív tudatosságának kialakítása, a közös fellépés érdekében. A válasz elméletileg egyszerű, de a gyakorlatban jóval bonyolultabb. Könnyű azt mondani, hogy a dolgozók az adott munkahelyen tömörüljenek szakszervezetbe, hogy kifejezzék közös érdekeiket. De valójban mire van szükség ennek a célnak az eléréséhez? Erre a kérdésre szeretnénk válaszolni, a projekt során megismert gyakorlati példákból, amely a dolgozók szerveződésével kapcsolatosak.

## A munkakörülmények javítását célzó szerveződéssel kapcsolatos legjobb gyakorlatok:

### • Kérdőívek



A dolgozók kollektív tudatossága kialakításának egyik eszköze a munkahelyi problémákkal kapcsolatos kérdőíves felmérés. Lengyelországban, a Smurfit Kappa (csomagolóanyag gyártó) cégnél, a szakszervezet megalapítása után a tagok kérdőíves felmérést végeztek a dolgozók bevonásával a bér-, és prémiumszintek témakörében. Ez párbeszédet indított a dolgozók körében a különböző munkakörök eltérő díjazásával, és ennek okaival kapcsolatban, valamint, hogy hogyan lehetne elérni, hogy a bérezési-, és prémiumrendszer igazságosabb legyen a dolgozók számára. A kérdőív kitöltésével a dolgozók egyértelmű felhatalmazást adtak a szakszervezeteknek, hogy ezek javítását kövtelejék, valamint, hogy továbbítsák az ötleteket és érveket a vezetőség felé. A kérdőíves felmérésben való magas arányú részvétel világos jelzés volt a munkáltató számára, hogy a dolgozók szavát nem lehet figyelmen kívül hagyni.

Ennek a folyamatnak köszönhetően a szakszervezetnek sikerült demokratikus úton világos érvekre szert tenniük a munkakörülmények javítására irányuló kollektív tárgyalásokhoz, és ami a legfontosabb, hogy a szakszervezet ezen tárgyalásoknál rendelkezett a munkavállalók felhatalmazásával. Ennek a folyamatnak köszönhetően, a 4 éves tárgyalások négy fordulója alatt a szakszervezet kiharcolt négy fizetés-, és bérenkívüli juttatás emelést, amely 25-30%-os béremelkedést eredményezett; a legnagyobb béremelést pedig a legalacsonyabb keresetű dolgozók kapták.

### • Petíció



Amikor a követelések világosak és azokat a dolgozók zöme támogatja (pl. a kérdőívben), de a cég továbbra sem hajlandó meghallgatni a dolgozók képviselőit, akkor az egyik módszer, amellyel a szakszervezet tovább tudja lendíteni a tárgyalást, az nem más, mint egy a petíció elindítása munkahelyen. Az Eurobankban (2019-ig a Société Générale lengyel leányvállalata), a kollektív tárgyalások konkrét eredményeire irányuló sok-sok hónapos erőfeszítés után a szakszervezet észrevette, hogy egyes dolgozók nem kapták meg a teljes fizetésüket a betegállományban, szülési szabadságon, vagy rendes szabadságon töltött napok után. Ez abból a tényből fakadt, hogy a banknak szabályozatlan prémium rendszere volt a vezetői prémium és a dolgozók nem mérhető teljesítménye kapcsán, így például a dolgozók a szabadság alatt nem kaptak prémiumot (mely gyakran a fizetésük felét is elérte). A szakszervezet petíciót indított a bankban, amelyben követelve az elmaradt járandóságok kifizetését. Csupán egy hét lefolyása alatt a 3000 munkavállalóból 700-an írták alá a petíciót. A szakszervezeti akció ilyen erőteljes támogatottságának hatására a cég elkezdte az elmaradt fizetések folyósítását. Ez a szakszervezeti siker nem csupán azt eredményezte, hogy a dolgozók megkapták a pénzüket, hanem azt is, hogy megnőtt a kollektív tudatosság a cég részéről történő visszaélésekkel kapcsolatosan, illetve a szakszervezeti tagok létszáma is jelentős növekedésnek indult (160 tagról 450 tagra).

## • Sztrájkkészültség



Ott, ahol működik ágazati szakszervezet, mint ahogy Csehországban, a pénzügyi szektorban is, a sztrájkkészültség hasznos eszköz lehet a szektor munkakörülményeinek nyilvánosság előtti megjelenítésében. Amikor a szakszervezet zsákutcába került az ágazati kollektív szerződés tárgyalása során (a munkáltatók magatartása miatt, akik nem akarták felemelni a nagyon alacsony béreket a szektorban), a szakszervezet a saját tagságához fordult a támogatásért. A Bank és Biztosítási Dolgozók Szakszervezete sztrájkkészültséget hirdetett, egyrészt azért, hogy tudatosítsa, hogy mennyire rosszul fizetik a banki dolgozókat, másrészt pedig, hogy nyomást gyakoroljon a szektor munkáltatói képviselőire annak érdekében, hogy folytassák a tárgyalásokat. A szakszervezetekbe tömörült bankszektori dolgozók pozitívan reagáltak a sztrájkkészültségre. Ennek köszönhetően elegendő nyomást sikerült gyakorolni a tárgyalások újrakezdéséhez és a kollektív megállapodás megkötéséhez (erről már írtuk a „A mi ügyünk, a mi jogaink“ fejezetben).

## • Sztrájk



Ez a legerősebb szakszervezeti eszköz, amely változást eredményez. Nem lenne ma 8 órás munkanap, vagy fizetett betegállomány, de nem lenne szabadság sem (és még számos más dolgozói jog) a XIX. és XX. század során szervezett sztrájkok nélkül. A projektünk ideje alatt az egyik szakszervezeti partnerünk nagyon eltökélt volt annak érdekében, hogy harcoljon tagjai nagyon alacsony béreinek emeléséért, mivel a céggel folytatott több hónapos tárgyalások nem vezettek eredményre. A sztrájkot a Metro Group magyarországi kereskedelmi láncában a KASZ (Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete) szervezte meg. A legfőbb követelés a régi, tapasztalt dolgozók bérszintjének növelése volt, hiszen ez az a csoport, akik hosszú éveken keresztül nem részesültek béremelésben. A sztrájkok szervezésében részt vevő szakszervezeti vezetők mondták: „Először kétórás sztrájkot szerveztünk az egyik áruházban, ahol a dolgozók 60%

-a vett részt. A sztrájkok hatására a munkáltató teljesítette a dolgozók követeléseinek egy részét, azonban nem mindet, így a harc a Metró vállalatnál és a többi magyarországi kereskedelmi láncnál továbbra is tart. A szolidaritás víziója és a szakszervezetek ereje ágazati szinten sokkal világosabb, hiszen a problémák és a követelések az ágazat dolgozóinak zöme esetében igencsak hasonlóak.



## AZ UNI EUROPA SZEREPE A KÖZÉP-EURÓPAI ORSZÁGOK DOLGOZÓI KÉPVISELŐINEK TÁMOGATÁSA TERÉN

A dolgozókkal folytatott információs és konzultációs eljárásokra vonatkozó uniós irányelvek hatékony bevezetése komoly kihívást jelent mind országos, mind nemzetközi szinten.

A legutóbb az UNI Europa és más európai szakszervezeti szövetségek világosan kinyilvánították véleményüket a jelenlegi európai jogszabályok



erősítésével kapcsolatosan, a dolgozók alapvető információs és konzultációs jogai tiszteletben tartásának biztosítása érdekében. Bár az érvényes irányelveket az európai vezetés még nem módosította, de bebizonyosodott, hogy a szakszervezetek fontos szerepet játszanak az ilyen jellegű dolgozói jogok érvényesítésében. Ezért volt fontos UNI Europa számára az országos szakszervezetek mozgósítása a dolgozókkal történő információs és konzultációs folyamatok koordinálása érdekében.

A nyugat-európai országokkal ellentétben, a közép-európai országok esetében alacsony a szakszervezeti szervezettség szintje és kevés tapasztalattal rendelkeznek a dolgozók tájékoztatási és konzultációs mechanizmusainak témakörében. Éppen ezé kulcsfontosságú az UNI Europa számára közép-európai szakszervezetek támogatása, hogy azok be tudják tölteni szerepüket az olyan szervezetekben, mint az Üzemi Tanácsok és az Európai Üzemi tanácsok.

A jelen projekt keretében az UNI Europa és a C.O.Z.Z. szakszervezeti hálózat kiépítésére törekedett a kiválasztott nemzetközi vállalatoknál, a projektben résztvevő három szektorban, tehát a nyomda- és csomagolóanyag-ipari, kereskedelmi és pénzügyi ágazatokban. A hálózatok célja az információ jógyakorlatok cseréje, de elsősorban annak biztosítása, hogy a dolgozók képviselői egyesüljenek a kölcsönös bizalom és szolidaritás szellemében. Ez a bizalom és szolidaritás elengedhetetlen, különösen a cég vezetőségével való találkozókon, amelynek célja lehetővé tenni, hogy a dolgozók képviselői ugyanazt hangoztassák, valamint annak biztosítása, hogy a dolgozók információhoz és konzultációhoz való jogait egyformán betartsák, függetlenül attól, hogy a vállalat hol működik.

The work started by COZZ and UNI Europa has already borne fruit because today workers' representatives from central European countries are starting to occupy the seats which were allocated to them in

European Works Councils and play an active role in information and consultation processes. Obviously, this work should be continued in the future in other companies as well as in other sectors.

The work carried out within the framework of this project has also had a significant effect on the promotion of social dialogue at a local level in the countries of Central Europe, and new collective agreements have been negotiated in many of the companies targeted by the project.

In the long term, the objective will also be to support these national trade union networks in Central European countries with a view to reach or broaden the sectoral social dialogue. This then could be articulated within workers' representative bodies existing at the European level.

A C.O.Z.Z. és az UNI Europa által elkezdett munka már meghozta gyümölcsét, hiszen a Közép-Európából származó dolgozók képviselői már elkezdték elfoglalni az Európai Üzemi Tanácsokban számukra fenntartott helyeket, és aktív szerepet töltenek be a tájékoztatási és konzultációs folyamatokban. Természetesen ezt a munkát a jövőben folytatni kell más vállalatoknál, és más ágazatokban egyaránt.

A jelen projekt keretében végzett munka komoly hatással bírt a helyi szintű a társadalmi párbeszéd fejlesztésében is Közép-Európa országaiban, hisz számos, a projekt keretében megcélzott cégnél voltak új kollektív tárgyalások.

A hosszútávú céljaink között szerepel még, hogy támogassuk a közép-európai szakszervezeteket az ágazati szociális párbeszéd megteremtése vagy bővítése érdekében, amelyet a későbbiekben át lehet ültetni a dolgozókat az európai szinten képviselő szervezetekbe.

## HASZNOS LINKEK – Honnan lehet több információt szerezni

A dolgozók részvételével, az Európai Üzemi Tanácsokkal, a dolgozók információhoz és konzultációhoz való jogaival kapcsolatos információk az alábbi weboldalakon elérhetők:

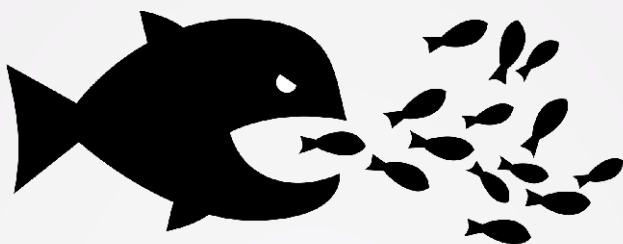
- <http://www.worker-participation.eu/>
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en>

Információ az UNI Global Union és UNI Europa szervezetekről:

- <https://www.uniglobalunion.org/>
- <http://www.uni-europa.org/>

## A PROJEKT PARTNEREI

- SHBiU NSZZ Solidarność – A “Szolidaritás” Független Szakszervezet Országos Banki Titkársága (Lengyelország), [www.solidarnosc.org.pl/sbhiu/](http://www.solidarnosc.org.pl/sbhiu/)
- ZZZ – Nyomdászok Szakszervezete, OPZZ (Lengyelország), [www.krzzp.pl](http://www.krzzp.pl)
- UZO – Kereskedelmi, Logisztikai és Szolgáltatási Dolgozók Szakszervezete, CMKOS (Csehország), [uzo.cz](http://uzo.cz)
- OS PPP – Bank és Biztosítási Dolgozók Szakszervezete, CMKOS (Csehország), [www.osppp.cz](http://www.osppp.cz)
- KASZ – Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete, MASZSZ (Magyarország), [www.kasz.hu](http://www.kasz.hu)
- FABI – Olasz Banki Alkalmazottak Autonóm Föderációja (Olaszország), [www.fabi.it](http://www.fabi.it)
- UNITE szakszervezet – (Egyesült Királyság), [unitetheunion.org](http://unitetheunion.org)



***ORGANIZE!***

