



SZEF



Szakszervezetek Együttműködési Fóruma

Végleges, szerkesztett változat

SZAKMAI BESZÁMOLÓ

**a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaerőpiaci Bizottság
az ILO megismerése céljából szervezett nemzetközi, szakmai
tanulmányútról**

GENF

2009. november 15-20.

Budapest, 2010. január 06.

I. Bevezető

A tevékenység fő célkitűzése:

Az **ILO** (UN International Labour Organisation), az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete felépítésének, működésének megismerése.

A tevékenység célcsoportja:

A – 7 régióban, illetve 19 (a fővárosi képvisellel együttesen 20) megyében működő – SZEFG Foglalkoztatáspolitikai és Munkaerőpiaci Bizottságának tagjai.

A tevékenység tematikájának ismertetése:

A 2006-ban alapított SZEFG Foglalkoztatáspolitikai és Munkaerőpiaci Bizottsága több éve felismerte azt a tényt, hogy sikeres működésükhöz, a munkavállalói érdekek hatékony képviseléséhez, tárgyalásokon történő szakmailag megalapozott hozzászólásaikhoz elengedhetetlen a folyamatos képzés, továbbképzés illetve a munkaügy területén jelentőséggel bíró nemzetközi és hazai szervezetek megismerése, tanulmányozása.

Az elmúlt években - Brüsszelben és Budapesten - több alkalommal tartott tanácskozások, képzések, tanulmányutak tették lehetővé, hogy megvizsgálhassuk például:

- A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (FSZH)
- Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC)
- Az Európai Gazdasági és Szociális Tanács (EESC)
- Az Európai Parlament
- Az Európa Tanács
- A Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetsége (EPSU)
- A Független Szakszervezetek Európai Szövetsége (CESI)
- A Magyar Köztársaság Állandó Képviselése

törvényalkotásra és a foglalkoztatás növekedésére gyakorolt hatását.

Az 1919-ben megalapított ILO az ENSZ tagszervezetek között a legrégebben működő, 183 tagállamot tömörítő szervezete 2009. jelentős éve az ILO-nak, most ünnepli alapításának 90. évfordulóját. Így megragadva a téma aktualitását, a SZEFG Foglalkoztatáspolitikai és Munkaerőpiaci Bizottsága 2009-ben Genfben, az ILO székhelyére utazott egy 5 napos tanulmányútra.

Az elmúlt évek tapasztalataira alapozva kijelenthetjük, hogy a SZEFG Foglalkoztatáspolitikai és Munkaerőpiaci Bizottsága szakmai tanulmányútjának hatékonyságához erőteljesen hozzájárult, a bizottság tagjainak sokrétűsége.

A 21 fős bizottság:

- 19 (a fővárosi képvisellel együttesen 20) megyét,
- 7 régiót,
- 8 közzolgálati szakmai ágazatot,
- 14 közzolgálatban működő, ágazati szakmai szakszervezetet,
- mintegy 180 000 szakszervezeti tagot, és
- több mint 400 000 közzolgálati munkavállalót képvisel a közzolgálat számos területéről.

A bizottság ilyen típusú összetettsége garantálja az információk minél szélesebb körű és gyorsabb áramlását, alapszervezetekhez és munkavállalókhöz történő eljutását.

A terveinknek megfelelően egy 5 napos szakmai úton az ILO hivatalában, illetve az Igazgató Tanácsánál (GB) tett látogatás során, információkat gyűjtöttünk az alábbi témakörökben:

- Az ILO küldetésének, feladatainak, tevékenységeinek megismerése
- Az idén júniusban – rendszerszerűen - megrendezett 98. ILO kongresszus konklúziói, különös tekintettel a világot sújtó pénzügyi és gazdasági válságra
- A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 98. ülészakán megtárgyalt **"A globális foglalkoztatási válság kezelése: fellendülés a tisztességes munkán alapuló szakpolitikák révén"** jelentés tartalmának és fő konzekvenciáinak megismerése.
- Az ILO által készített **Globális Foglalkoztatási Paktum** (Global Jobs Pact) megismerése, amelynek célja, hogy útmutatóul szolgáljon a fellendülést elősegítő - olyan nemzeti és nemzetközi - gazdaságpolitikák részére, amelyek elősegítik a munkahelyteremtést és védelmet nyújtanak a munkavállalók és családjaik részére. A Paktum válságkezelő intézkedéseinek áttekintése, amelyek - a szociális védelem biztosítása mellett - megőrzik a munkahelyeket, fenntartják a vállalkozásokat és elősegítik a munkahelyteremtést, de egyúttal kellő teret adnak a nemzeti sajátosságok figyelembe vételére is.
- 2009 fontos éve a női esélyegyenlőségnek: 10. évfordulója van az ILO **Esélyegyenlőség Akcióterv**nek. A témával kapcsolatban választ kerestünk arra:
 - Hogyan lehet az ILO tevékenységének előrehaladását értékelni a munka világában érvényesülő esélyegyenlőség megvalósításában?
 - A gazdasági válság hogyan befolyásolja a nők és a férfiak foglalkoztatási lehetőségeit?
 - A munkanélküliség esélyegyenlőségi szempontból?
 - A munka és család összeegyeztethetőségének új lehetőségei?
 - Az ILO esélyegyenlőség területén kifejtett jövőbeni tevékenységei hogyan hatnak az oktatásra, a szakképzésre, a családi kötelezettségek teljesítésének elősegítésére, a bérezésre, az informális gazdaságra, továbbá a munkavállalók jogaira.
- Szakszervezetek válasza a globalizációra – az ezzel kapcsolatos dokumentumok és akciók áttekintése. A gazdasági válság és a klímaváltozás hatásai, ezen belül is különös tekintettel a foglalkoztatásra, szociális védelemre, a munkavállalók jogaira, az ILO és a szociális partnerek szerepére.
- Az ILO szerepe a szociális párbeszédben. Mi a szerepe az ILO-nak a szociális párbeszédben és a tripartizmusban? Milyen szerepet játszanak a szociális partnerek a szociális párbeszéd erősítésében? Ki és hogyan foglalkozik a szociális partnerekkel az ILO szervezetében?

Célunk volt továbbá, hogy a szakmai tanulmányút során szerzett tapasztalatokról, az ott szerzett információkból készített jelen összefoglaló tanulmányt eljuttattassuk a SZEF minden tagszakszervezetéhez, illetve hogy a tanulmány a - tervezetten 2010-ben megrendezésre kerülő - SZEF Akadémia keretében több alkalommal szakmai előadások anyagát képezze.

II. Szakmai program

Dátum és Időpont	Téma	Név / Osztály	Programvezető
Vasárnap November 15. 17:00	Érkezés Budapestre, szállás elfoglalása, a szakmai program ismertetése, megegyezés a programfelelősökről és azok feladatairól		
Hétfő November 16. 10:00-10:15	Köszöntés	Mr. Dan Cunniah, Igazgató Munkavállalói Tevékenységek Hivatala (ACTRAV)	
10:15-10:45	Az ILO és az ACTRAV bemutatása	Ms.Dimitrina Dimitrova ACTRAV európai ügyekért felelős hivatalnok	Fehér József
10:45-11:30	Szabványok és alapvető elvek és jogok a munkában	Ms. Beatriz Vacotto ACTRAV	Horváth Sándorné
11:30-12:30	Az ILO válasza a pénzügyi és gazdasági válságra: a globális munkahely paktum	Mr. Mohammed Mwamadzingo ACTRAV	Hartyányi Sándorné
12:30-14:00	Ebédszünet		
14:00-15:00	Az ACTRAV szerepe Európában a válság szemszögéből nézve	Ms. Dimitrina Dimitrova ACTRAV	
15:00-15:30	Szociális pénzügy	Ms. Anna Biondi Igazgatóhelyettes, ACTRAV	Szilágyi Róza
15:30- 16:30	Kormányzó Testületi ülés a globalizáció szociális dimenziójáról	Látogatás a Kormányzó Testület tanácstermének nyilvános galériáján	
Kedd November 17. 10:00-10:30	Köszöntés és a SECSOC tevékenységének általános bemutatása	Mr. Krzysztof Hagemejer Szociális Biztonság Osztály (SECSOC)	Udvardy Béla
10:30-11:00	Szociális biztonság,	M. Frank Hempel	dr. Németiné

	mint a tisztas munkagenda fontos része	SECSOC	Bozsoki Zsuzsa
11:00-12:00	STEP Program	Ms. Valérie Schmitt-Diabate SECSOC	Jenei Attiláné
12:00-14:00	Ebédszünet		
14:00-15:00	A két- és háromoldalú szociális párbeszéd szerepe a politikai alakulásának befolyásolásában	Mr. Youcef Ghellab DIALOGUE	Kovácsné Tóth Klára
15:00-16:00	ACTRAV kutatási politika	Mr. Frank Hoffer ACTRAV	Deák Kálmánné
16:00-17:30	Az ILO deklarációja a multinacionális vállalatokról	Mr. Nikolai Rogovsky EMP/MULTI	Ritzl Ferenc

Szerda November 18. 11:00-14:00	Látogatás a Nemzetek Palotájába Nemzetek Palotája		Slezák Ferencné
14:00-15:30	Ebédszünet		
16:00-18:00	Látogatás a Magyar Állandó ENSZ Képviseleten	Akóts Klára rendkívüli és meghatalmazott nagykövet tájékoztatója a képviselet tevékenységéről	Slezák Ferencné

Csütörtök November 19. 10:00-11:00	A tisztas munka keretében kampány a nemek esélyegyenlőségéért	Ms. Githa Roelans Nemek Közötti Esélyegyenlőség Iroda (GENDER)	Nemes István
11:00-12:00	Globalizáció és a szakszervezeti stratégiák: nemzeti és nemzetközi válaszok	Mr. Claude Akpokavie ACTRAV	Timkó József
12:00-14:30	Ebédszünet		
14:30-15:30	Az ILO, az ACTRAV és a globális szervezeti föderációk (GUFs) szerepe az ágazati tevékenységekben	M. Luc Demaret ACTRAV	Boros Péterné
15:30-16:30	A szakszervezetek	Ms. Severine	Vízl Péterné

	lehetséges szerepe a tagjaik számára elérhető pénzügyi támogatásokhoz való hozzáférés kiterjesztésében	Deboos EMP/SFP	
16:30-17:00	A program értékelése és zárása	Ms. Dimitrina Dimitrova ACTRAV	

III. Szakmai beszámoló

Köszöntés: **Mr. Dan Cunniah – igazgató, ACTRAV Munkavállalói Tevékenységek Hivatala**

Köszöntő beszédében Mr. Cunniah a globális gazdasági válsággal kapcsolatban elmondta:

Az ILO az első nemzetközi szervezet, amely tervvel állt elő a válságból való kilábalás megoldására. 2009. június 19-én a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 98. ülésén elfogadta a **Globális Foglalkoztatási Paktumot**. Ez háromoldalú, tripartit megállapodás (kormányok – munkaadók - munkavállalók), amelyet az ENSZ, a G20-ak és a G8-ak is jóváhagytak.

Ez egy üzenet a gazdaságok felé: *Amilyen készségesen mentették meg a kormányok a bankokat, ugyanolyan lelkesedéssel tegyék ezt a munkahelyekkel is! A bankok szolgálják az embereket, ne fordítva legyen. Nem lehet visszatérni az ún. „business as usual”-hoz, azaz a szokásos üzletmenethez.*

A jelenlegi globalizáció hosszú távon nem tartható fenn. Ez a gazdasági, szociális, stb. területre is érvényes. A válság hatása elnyújtott lesz a foglalkoztatásra nézve. Különös tekintettel a fiatalokra és a nőkre. A foglalkoztatási paktumot segítség, ajánlás gyanánt fogalmazták meg.

1.

Cím: **Az ILO és az ACTRAV bemutatása (délelőtt)**
Az ACTRAV szerepe Európában a válság szemszögéből nézve (délután)

Előadó: Ms. Dimitrina Dimitrova
ACTRAV európai ügyekért felelős vezető hivatalnok

Szakmai összefoglalót készítette: Slezák Ferencné

Az ILO 90 évvel ezelőtt, az I. világháború után jött létre. Az alapítók rájöttek arra, hogy össze kell fogni az újjáépítés érdekében. Ez nem intellektuális, hanem gyakorlati szövetség volt. A válság megoldására keresték a választ. Markánsan megfogalmazták a tőke és a munka közötti szembenállást. A történelemnek ebben a szakaszában, a bolsevik forradalom után evolúciós törekvés volt a munkaügyi kapcsolatok rendezésére.

Az ENSZ első szakosított szervezete, mely munkaügyi és szociális kérdésekkel foglalkozik. Igazságot akart az egyén és a közösségek szintjén. Az alapokmány kimondja, hogy szociális és munkaügyi biztonság nélkül nem lesz tartós béke. Ennek mindenütt így kell lenni a hatás miatt. Ma például kezelni kell a dolgozók egymással való szembeállításának, a migránsok helyzetének, vagy a férfi és a nő versenyének, azaz egyenlőségének kérdését.

Komoly válságokon vagyunk túl, de a mostani válság nyomán a demokratikus jogállamiságot is veszélyeztető helyzetek jöhetnek létre.

Az ILO tripartit szervezet – ez fontos szellemiséget jelent meg – az egyetlen olyan ENSZ szervezet, ahol a civilek is jelen vannak a munkáltatók és a munkavállalók képviselői.

Legfontosabb testülete a - minden év júniusában ülésező – **Nemzetközi Munkaügyi Konferencia (ILC)**. A konferencia is tripartit rendszerben működik. A terem is ennek megfelelően van felosztva. Középen a kormányzatok (50 % létszámban), két oldalon pedig a munkáltatók (25%) és a munkavállalók (25%). Ez a konferencia nagyszabású, hiszen

mintegy 3000 fő a résztvevők száma, de a meghívottakkal és a média képviselőivel eléri a 4000 főt is. Nemzetközi standardokat készítenek elő dolgozók érdekeit védendő. Eredményes a tevékenységük, ha sikerül nemzetközi konvenciókat az egyes nemzetekkel ratifikáltatni. Ezen felül különböző ajánlásokat is megfogalmaznak. A gyakorlatban pedig segítenek az ajánlások és a ratifikációk végrehajtásában, végrehajtásuk ellenőrzésében.

A konferencia 3 évre **Irányító Testület-et (GB)** választ, 28 kormányzati, 14-14 munkaadói és munkavállalói képviselőt.

Az ILO a legszélesebb jogkörökkel ellátott szervezet, ahol a Hivatalban mintegy 700 alkalmazott dolgozik. Tevékenységükkel a világ legtávolabbi pontjait is képesek elérni Bangladestől Kínáig és fekete Afrikáig.

20 éve 40 regionális iroda működik a világban, melyek közül Budapest és Moszkva szubregionális irodaként funkcionál. A magyar iroda 18 országot fed le.

A **Titkárság**on tripartit szerűen osztályok működnek. Ennek politikai okai vannak. Generálni akarják, hogy az érdekekre odafigyeljenek. Fontos, hogy legyen kontroll, ami a védelem minden szintjére terjedjen ki.

Szakmai egységei

- **jogi** szervezet – standardok, szabványok előkészítése és a nemzeti megvalósítások segítése
- **foglalkoztatási** – célja, hogy legyen hol gyakorolni, dolgozni
- **szociális biztonság, védelem** – a nyugdíjjal, munkaidővel, a munkakörülményekkel és a munkabiztonság kérdéseivel foglalkozik
- **szociális párbeszéd** – ACTRAV

Multidiszciplináris csapatok segítik az előkészítő munkát, kiszolgálják anyagokkal az egyes területeket. Tíz éve készült el pl. a „**Tisztes munka**” (Decent Work) Agenda.

A korábban felsorolt területek átszövik egymás. Ez a struktúra nemzeti szinten is igaz, az anyagok tehát alkalmazhatók legyenek, ne essen szét a szociális politika.

Magyarország ma a Világbank nyomása alatt áll, ebben harcol egymással az IMF és a munkavállalói érdek. Fejlett és átalakuló gazdaságokban egyaránt jelen van ez a „skizofrén” helyzet, ahogy azt a Főigazgató mondta. Egyik oldalon a nyomás, a másik oldalon a munkavállalói érdek. Pl.: megnyirbálták a munkavállalói jogokat, vagy a nyugdíjreformok milyen katasztrófához vezettek néhány helyen.

20 éve áll fenn az a szándék, hogy csökkenjen az állam szerepe, kevesebb munkahellyel oldják meg a feladatokat, növeljék a szociális szorításokat. AZ ILO szándéka, hogy teremtsenek **koherenciát** ezekben a kérdésekben.

Az alkalmazottakat a szakszervezeti mozgalomból kiválasztás alapján kéri fel. Ezzel lehet biztosítani a dolgozói jogok érvényesülését. Fontos a nemzetközi szakmai mozgalmakkal való kapcsolat is.

Ma 40 szakértővel dolgoznak. Ebből 15 fő Genfben, a többi pedig a regionális irodákban. Budapesten és Moszkvában egy-egy. A dolgozók között vannak tehát állandóak és projekt feladatok elvégzésére felkértek.

Az az ellentét, ami nemzeti szinten a munkavállalók és a munkaadók között megvan, az az ILO-ban is jelen van.

Az itt végzett munkát az európai és nemzetközi szakszervezeti mozgalommal (ITUC) egyeztetik. Az együttműködés keretében az egyes szakpolitikák elfogadtatására törekednek.

A szakértői munka rendkívül sokrétű, például régiós, ugyanakkor vannak szakértők, akik egy-egy területtel foglalkoznak, például: a kollektív alku, kapacitásépítés, szakmai képzés, szervezkedési szabadság, szociális védelem és a juttatások.

A szociális párbeszéd mechanizmusának kialakítása sok helyen nehézkes. Sokszor hiányzik a megfelelő közgazdasági ismeret is, ezt igyekeznek erősíteni.

A mai feladatok között különös probléma az AIDS – a humanitárius katasztrófa veszélye miatt.

Ezen kívül fontos feladata az irodának ma a „zöld munka” és a gyermekmunka kérdéseivel való foglalkozás.

A Budapesti iroda 1993-ban kezdte meg működését. Ma az egyik legjobban működő iroda. A 90. évfordulóról itt is volt megemlékezés. Az iroda tevékenységének is vannak szakaszai: az indulás, azaz a kezdeti időszak, a csatlakozás, a konszolidáció, valamint a széttöredezett szakszervezeti mozgalom az egyes országokban. Ez alól a cseh és lengyel terület kivétel. Ennek hatása mérhető.

Magyarországon ma az identitás keresés időszakát éljük, de a dialógusban a kormányzat is keresi a párbeszédet. Fontos, hogy a szakszervezetek egy nyelvet beszéljenek. A szakszervezeteket a kormányzatok is kijátszották korábban.

Sajnos a régiókban nem csak szakmai, de politikai biznisz is jelen van.

Korábban gond volt a szakszervezeti vagyon, a reprezentativitás kérdésével is, ami az ILO-nak is teljesen új feladatot jelentett. Az átmenetben az ILO sokat segített a párbeszéd kérdésében, amiben sokat segítettek a szakszervezetek. E nélkül sokkal hosszabb lett volna a folyamat.

Mit tesz ILO?

– a rugalmas biztonság ügyében – „megölte a flexisecurity-t”

– a nyugdíjreformokkal kapcsolatban kutatásokat folytat – segíteni a feltárt hibák ismertetésével.

A válság közepette fontos a szakszervezeteknek az ILO. Segítenek abban, hogy a júniusban elfogadott Globális Foglalkoztatási Paktumot minél szélesebb körben megvalósítsák.

A „rendszerátalakítók” az alábbi kérdésekben értek el eredményeket a régiókban:

Románia - szakszervezeti bírák, intézményrendszer

Csehország - munkahelyi biztonság

Bulgária - multinacionális cégek

Ahhoz, hogy az ILO eredményesen tudjon segíteni, elengedhetetlen a szakszervezetek kezdeményezése: feketegazdaság, nyugdíj ügyek, szociális védelem, jogok, stb.

Fontos, hogy a munkavállalók a kormányokat védekezésre kényszerítsék. Agresszívan használni a paktumot. Meg kell mutatni az erőt a munkavállalói oldalon!

2.

Cím: Szabványok, alapvető elvek és jogok a munkában

Előadó: Ms. Beatriz Vacotto, ACTRAV

Szakmai összefoglalót készítette: Horváth Sándorné

Az előadó az ILO megalakulásáról, céljairól tartott rövid ismertetőt, majd a **gazdasági válság megoldására** három elv együttes jelenlétét tartotta fontosnak:

1. **politikai,**
2. **humanitárius (szociális) és**
3. **gazdasági elvek.**

Elmondta, a gazdasági fellendülés csak politikai béke esetében valósulhat meg, amelyről viszont úgy vélekedett, ez utóbbi azonos a szociális békével.

Az ILO-nak **2 féle eszköze** van:

- **egyezmény** (convention) és
- **ajánlás** (recommendation).

Az ilyen formában tripartit tanácskozások során elfogadott dokumentumokat aztán ratifikálhatja az ILO 183 tagországa. Ez nem kötelező, de ha egy tagország egyszer már ratifikált egy egyezményt / ajánlást, az onnantól kezdve kötelező erejű rá nézve, implementálnia kell ezt a saját jogrendszerébe.

Ezek az ILO dokumentumok az EU-s irányelvekhez hasonlóan általában minimum standardokat állapítanak meg, céljuk egy ún. „szociális padló” létrehozása.

Az előadó igen röviden beszélt a témáról, mert úgy gondolta, inkább a feltett kérdések alapján folytatja a tájékoztatót.

Kérdésekre – amely a ratifikált ajánlások betartására, illetve a betartás ellenőrzésére vonatkozott - azt felelte, hogy az **ellenőrzést** két testület végzi:

- A **Szakértők Bizottsága** 20 független munkajogászból áll és azt vizsgálja, hogy az érintett ország betartja-e az egyezményt. Ezt elsősorban a kormányok beszámolóí alapján teszik. Itt kiemelte, hogy a szakszervezetek fontos szerepet tölthetnének be azzal, ha ők is küldenének beszámolókat az egyes irányelvek betartásával kapcsolatban, hogy ezzel is hitelesebbé tegyék a kormányok sokszor egyoldalú látásmódja alapján felállított képet.

- Az **Egyesülési Szabadság Bizottsága** minden olyan bejelentéssel foglalkozik, amivel megkeresik, függetlenül attól, hogy az érintett ország ratifikálta-e az egyezményt.

A kérdésekre konkrétan azt válaszolta, hogy a jelenlegi „szankció” abból áll, hogy „Megnevezzük és ráhozzuk a szégyent!” („Naming and seaming”), tehát a nyilvánosság erejével próbálnak érvényt szerezni az egyezményeknek.

3.

Cím: **Az ILO válasza a pénzügyi és gazdasági válságra: a globális munkahely paktum**

Előadó: Mr. Mohammed Mwamadzingo, ACTRAV

Szakmai összefoglalót készítette: Hartyányi Sándorné

Bemutatkozásában Mr. Mwamadzingo elmondta, hogy mielőtt az ILO-hoz került volna Kenyában élt és egyetemi tanárként a közgazdaságtan területen dolgozott. 12 éve vesz részt az ILO munkájában. Először az Afrikai Regionális Irodában dolgozott, 1998 óta pedig Genfban az ACTRAV-nál.

Az előadás öt részre oszlott:

I. Milyen eredete van a válságnak?

A válság legfőbb oka, hogy 2007 augusztusától a befektetők elvesztették a bizalmukat az Egyesült Államokbeli jelzáloghitelek értékének biztonságosságában. Ennek két fő oka a pénzügyi rendszer nem megfelelő szabályozása, túlzott kockázatok vállalása, illetve a nem kiegyensúlyozott globalizáció (az export vezérelt növekedés nem fenntartható), országokon belüli kiegyenlítetlenség volt.

Ebben az időszakban a következő mechanizmusok határozták meg a globális gazdaságot:

- „hitelreccs”, azaz súlyos pénz, ill. hitelszűke
 - reálgazdasági bizalomvesztés
 - nemzetközi áramlás (kereskedelem, beruházás, migránsok, fejlesztés, segítségnyújtás)
- II. Milyen alapvető elvek vezettek ide?
- kiegyensúlyozatlan globalizációs modell
 - az állam szerepének folyamatos gyengítése
 - a pénzügyi szabályozások hiánya
 - hibás politikák alkalmazása a munkaerőpiacon
 - a nemzetközi pénzügyi szervezetek ellenőrző szerepének hibája IMF (munkaerőpiac, dereguláció)
- Szakszervezetek figyelmeztetése: egyensúlytalanság növekedése.
- III. A válság hatása a foglalkoztatottságra
2009/2010 évi kilátások:
- 2009-ben a világ GDP-je várhatóan 2,5%-kal csökken
 - a fejlett országokban a GDP várhatóan 4 %-kal esik vissza
 - az ún. átmeneti országokban 6%-os csökkenés várható
 - a fejlődő országokban pedig 5,4%-ról 1,3%-ra való lassulás várható
 - **kb. 6 évbe fog telni, míg a 2007-es GDP szintet újra elérjük**
 - 2009 harmadik félévében a világgazdaság stabilizációja várható, de a kilátások törékenyek és a munkanélküliség emelkedése várható 2010-ben
 - 2009-ben negatív marad a globális növekedés (-1,1%), és 2010-ben is csak kisebb növekedés várható (+3,1%)
 - a legkisebb növekedés az EU-ban várható 0,3%-kal, a legnagyobb pedig Ázsiában 7,3%-kal
 - Közép-Kelet-Európában 1,8%-os növekedés várható.
- IV. Az ILO szerepe a válságban, a Globális Foglalkoztatási Paktum
2009 márciusában már kereste az ILO a választ a válságra. Különleges bizottság alakult meg az elemzésre, amelynek feladata a „Foglalkoztatási paktum” megszövegezése. Sok munkaadói javaslatot elvetettek a munkavállalók. **2009. június 19-én** a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia elfogadta a **Globális Foglalkoztatási Paktumot** – ez az ILO válasza a válságra.
A GFP öt részre, öt alapelv köré csoportosítható:
1. *A tisztességes munka szem előtt tartása*
A világnak a munkanélküliség tartós növekedésével, a szegénység és az egyenlőtlenségek elmélyülésével kell szembenéznie.
 - A világnak jobban kell teljesítenie
 - Összehangolt politikai válaszokra van szükség
 - A világnak a válság elmúlásával máshogyan kell kinéznie
 2. *Fellendülés és fejlődés elősegítése*
A cselekvés irányát a tisztességes munkára vonatkozó kötelezettségeknek kell meghatározniuk.
 3. *Válaszok a tisztességes munka szem előtt tartásával*
 - Egyes országok kialakíthatják szakpolitikájuk prioritásait.
 - Támogatniuk kell a munkahelyteremtést
 - Kiszolgáltatottak védelmét segítő fenntartható szociális védelmi rendszerek.
 - Meglévő szociális rendszerek megerősítése

- Nemzetközi munkaügyi normák tiszteletben tartásának megerősítése
 - **Szociális párbeszéd:** kollektív tárgyalások folytatása, a prioritások meghatározása, cselekvésre ösztönzés.
4. *A továbblépés útja: a globalizáció méltányossá és fenntarthatóvá formálása*
ILO-nak együtt kell működnie az ENSZ-szel és valamennyi érintett nemzetközi szervezettel.
A kormányoknak mérlegelniük kell a különböző lehetőségeiket. Pl. minimálbér alkalmazása=> csökkentheti a szegénységet, egyenlőtlenséget, növelheti a keresletet→gazdasági stabilitás.
5. *ILO intézkedései/felépítése*
Az ILO elismert hatásköre a legfontosabb területekre:
- munkahelyteremtés
 - szociális védelmi rendszerek és finanszírozási modellek
 - aktív munkaerő piaci programok
 - legkisebb munkabért meghatározó mechanizmusok
 - munkaerő piaci intézmények
 - munkaügyi igazgatás, munkaügyi felügyelet
 - tisztességes munkaprogramok
 - vállalkozások létrehozása és fejlesztése
 - nemzetközi munkaügyi normák
 - szociális párbeszéd
 - adatgyűjtés.
- ILO szakmai segítséget adott:
- AGENDA (tisztes munka) témában
 - Nemzetközi párbeszédben
- V. Milyen szerepet tölthetnek be a szakszervezetek?
Több reformra van szükség!
Fontos a szakszervezetek lehetősége, tevékenysége!
A paktum szándékai távol állnak a megvalósulástól!

4.

Cím: Szociális pénzügy

Előadó: Ms. Anna Biondi, Igazgatóhelyettes, ACTRAV

Szakmai összefoglalót készítette: Szilágyi Róza

Ms. Anna Biondi, az ACTRAV olasz származású igazgatóhelyettese nagy lelkesedéssel beszélt a munkájukról.

1. Leszögezte, hogy az irodájuk a munkavállalók jogaival, a munkahelyek, a szociális biztonság és a munkakörülmények kérdéseivel foglalkozik. Van külön osztálya a szociális párbeszédnek is.

2. Elmondta, amit majdnem minden előadó hangsúlyozott: szociális igazságosság nélkül nincs tartós béke! Nem jó, hogy a munkásokat egymás ellen lehet uszítani, utalt itt a migránsok helyzetére. Említést tett a budapesti regionális iroda működéséről, amely 18 országot fog át.

3. 10 évvel ezelőtt fogadták el a tisztes munka agendát. Ebben is és azóta is az IMF-fel szemben lép fel az ILO. Hangsúlyozta Ő is, hogy az elmúlt 20 évben az ILO és a Világbank

homlokegyenest ellentétes elveket vallott. Ennek az ellentétnek a feloldására létrejött egy globális bizottság, de nem ért el sikert.

4. A továbbiakban a politikai és a szociális béke összefüggéseire mutatott rá. Elmondta, hogy ratifikálni kellene először az ILO ajánlásokat, utána ellenőrizni az ajánlások betartását. Az ILO minimum követelményeket ajánl a szociális szempontokat figyelembe véve.

5. A szakszervezetek küldhetnek beszámolókat az ILO-nak, az ILO szervezeteinek, de a szakszervezetek ezekkel a jogokkal nem élnek, így az ILO csak a Kormány beszámolójára hagyatkozhat! Bármely országban megfogalmazott munkajogi panasszal az ACTRAV-hoz is lehet fordulni.

6. Sajnálattal állapította meg az előadó, hogy jó néhány fontos ajánlást nem ratifikáltak az országok! Ha egy országból munkavállalói szervezet panaszt tesz az ILO-nak, akkor az ajánlást tehet az országnak, ellenőrizhet, de szankcionálási joga nincs!

7. Említette a 87-es ILO egyezményt, mely a szakszervezetek függetlenségét nyilvánítja ki. Megszüntetni csak a dolgozók szándéka alapján lehet a szakszervezeteket, minden dolgozóra vonatkozik a szerveződés joga: legyen az atipikus munkát végző, avagy migráns munkavállaló, dolgozzon az élet bármely területén, bármilyen munkát vállalóra vonatkozik. Bármely munkavállalói csoport alakíthat szakszervezetet!

A 98-as ILO Egyezmény a kollektív alkuval foglalkozik: véd az előítéletekkel szemben, a munkaadókkal szemben és támogatja a kollektív alkut. Ezt az egyezményt Magyarország is ratifikálta.

Arra a kérdésre, hogy mit tehetnek a szakszervezetek, Anna Biondi az alábbiakat válaszolta:

1. A szolidaritás újjáépítése!
2. A civil szféra megerősítése/Olaszországra utalt!
3. Columbiában szövetkezésre biztatják a munkásokat, de erős szakszervezetekre van szükség!
4. A pénzügyi rendszereknek a gazdaság valódi igényeit kell kiszolgálniuk!
5. A szakszervezetek az ILO egyezmények ratifikálását segítsék elő!

5.

Cím: **Köszöntés és a SECSOC tevékenységének általános bemutatása**

Előadó: Mr. Krzysztof Hagemejer, Szociális Biztonság Osztály (SECSOC)

Szakmai összefoglalót készítette: Udvardy Béla

Hagemejer úr kitért arra, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) idén ünnepli 90. születésnapját. Nagyon örült a magyar szónak, hiszen 3 évig Budapesten dolgozott. Dicsérte delegációnkat és sajnálta, hogy hazájából, Lengyelországból még nem érdeklődtek a munkájuk iránt.

A szociális védelem mindig nagyon fontos volt a 90 év alatt és most is nagyon fontos, irányadó, alapvető szabványokat fogalmaz meg. A legfontosabb cél, hogy ezeket a standardokat az országok kormányai ratifikálják, ugyanakkor készüljenek új szabványokra. Fontos, hogy a tagországokat rábírja arra, olyan politikát folytassanak, hogy mindenkit elérjen a szociális -, az egészségügyi –és anyagi biztonság. Ezzel a kérdéssel már a II. világháború előtt is foglalkoztak, de az igazán eredményt hozó időszak a háború után volt. Két fontos egyezmény: az 1967-es esztendő a jövedelem biztonságról, az 1969-es esztendő az egészségügyi biztonságról szólt. Ezekre még ma is gyakran visszatérnek.

A legfontosabb standard, amit **minimum szabványnak** tekintenek a 102/1952-es, amit zászlóshajónak tekint a szervezet a szociális biztonság terén. Magyarország ezt az okmányt nem ratifikálta annak ellenére, hogy minden feltételnek, követelménynek megfelelt. Az országok többségének nincs semmiféle szociális védelemre vonatkozó dokumentuma.

Ha az Európai Uniót vizsgáljuk, már pozitívabb a helyzet. Magas ugyan a lefedettség, de itt is a lakosságot tekintve a legtöbb helyen hiányzik ez a biztonság.

Az OECD országoknál is hasonló a helyzet. Ez azért relatív, mert egy-egy országon belül is más-más a helyzet, de fontos, hogy valamilyen dokumentum azért van.

Az ILO néhány éve elindított egy tripartit kezdeményezést, hogy minél szélesebb körben legyen szociális védelem.

Minden országban van valamilyen szociális program (nyugdíj, balesetvédelem stb.), de ezeket az adott országban (egyes afrikai országok) csak a dolgozók 5-10%-a élvezheti.

Az ILO egy koncepciót dolgozott ki a globalizáció hatásai ellen, egy szociális minimum (padló) a munkához, tisztas feltételekhez való joghoz.

Kampányt indítottak annak érdekében is, hogy a prioritásokat másként fogalmazzák meg, hogy a lakosság 90%-a elérhető legyen. A főigazgató a fent már említett koncepciót fogalmazott meg, melyet egy beszámolóban foglalt össze, és amelyben fontosnak tartja, hogy minden ország egy minimumot fogalmazzon meg és fogadjon el. Eredetileg egy széleskörű koncepció volt, mégis a minimumot fogalmazta meg: a munkához való hozzáférés, a szociális védelem, munkahelyi biztonság, megfelelő nyugdíj, a tisztességes munka biztosítása.

A gazdasági világválság lökést adott ennek a területnek. A válság hatására fejlődött az USA (Roosevelt 1930), Anglia II. világháború utáni szociális rendszere. A válság segítette, hogy a szociális védelem napirendre kerüljön. Nemcsak az ILO, hanem az ENSZ is pozitívan kampányolt az oktatáshoz, lakhatáshoz, vízhez való jutás joga is szerepelt az ENSZ, az ILO, WHO, az UNICEF közösen lépett fel a minimum megteremtése érdekében.

A továbbiakban Hagelmejer úr a fenti feladatokat ellátó osztályt mutatta be:

Összesen 30 fő dolgozik ezen a területen, de alkalmanként programtól függően 50 főre is emelkedhet a létszám, főleg ösztöndíjasok, vagy eseti alkalmazottakkal. Pl. japán szakértő, vagy a budapesti irodán a szociális védelem szakértője.

Feladatok:

1. Politikai kutatás
2. Adatgyűjtés
3. Tudásmegosztás
4. Kapacitás, képzési programok: Torino, mesterkurzusok. Hollandiában, Lausanne-ban és van egy Ázsiai központ is.
5. Szakmai együttműködés különböző országokkal, programok kialakítása, illetve a meglévők korszerűsítése.

A feladatok horizontális megközelítése, hogy minél több emberhez jussanak el a hozzáférés lehetőségeihez.

A vertikális pedig egy-egy standard újra gondolása: például a 90-es évekig követték a vitákat a nyugdíjrendszerrel kapcsolatban. Az ILO-nak egészen más a véleménye, mint az IMF-nek. A legtöbb országban az IMF (pénz beszél) győzött.

Reményre csak az adhat okot, hogy a nyugdíjrendszer egy folyamat, nem egyszeri alkalom. A hangulat folyamatosan változik, példa erre Latin-Amerika.

Különösen igaz ez a korhatárra. Megjelennek új elemek is. Például Chile: az alacsony jövedelműek hozzáférése a nyugdíjhoz.

Megjelent ugyanakkor a 128-as Egyezmény, a magasabb szintű védelem kérdése, melyhez Szlovákia és Csehország már csatlakozott.

6.

Cím: **Szociális biztonság, mint a tisztességes munka agenda fontos része**

Előadó: Mr. Frank Hempel, SECSOC

Szakmai összefoglalót készítette: dr. Németiné Bozsoki Zsuzsa

Az előadó bevezetőjében elmondta, hogy Németországból érkezett az ILO munkaszervezetébe, jelenleg a Szociális Biztonság Osztály /SECSOC/ munkájában vesz részt jogászként.

A **Tisztességes Munka Agenda**t az ILO Konferencia 1999-ben fogadta el, melyben négy stratégiai célt jelölt meg:

1. a munka világa jogi szabályozásának elterjesztése,
2. a foglalkoztatás, az esélyegyenlőség elveinek megvalósulása,
3. a szociális védelem és biztonság,
4. a szociális párbeszéd megvalósulása.

A Tisztességes Munka Agenda megvalósításának fontos része a szociális védelem területe. Ezen belül sokféle program fut egyidejűleg együtt, olyanok, mint az egészséges munkakörülmények biztosítása, a munkahelyi biztonság, munka- és balesetvédelem, migráció kérdései, stb. A Tisztességes Munka Agenda minőségi munkahelyek teremtésére hívja fel a kormányokat annak érdekében is, hogy a legsebezhetőbbek védelme is biztosított legyen. Ez a koncepció nem volt újdonság az ILO-nál, hiszen az ILO 1919. évi Alapokmánya preambulumban is már megtalálhatóak a munkakörülmények javítására, a munkanélküliség elkerülésére, a munkavédelemre, balesetvédelemre, a gyermekek védelmére, a fiatalok és a nők védelmére, valamint az idősek védelmére vonatkozó alapelvek, amelyek a Tisztességes Munka Agenda céljaiban újra megfogalmazódnak.

Az ILO tevékenységének célját a szervezet alkotmányának fent említett preambuluma és az 1944-ben elfogadott **Philadelphiai Nyilatkozat** határozza meg. A preambulumból az elvből indul ki, hogy az egyetemes és tartós béke csak a társadalmi igazságosság talaján épülhet. Az igazságtalan munkafeltételek, a nélkülözés és a nyomor olyan elégedetlenséget teremtenek, amelyek veszélyeztetik a békét és a kölcsönös megértést, ezért olyan szervezetet kell létesíteni, amely foglalkozik: a munkaidő szabályozásával, a munkaerő-toborzással, a munkanélküliség elleni harccal, a megfelelő létfenntartást biztosító bérek megállapításával, az egyenlő munkáért, egyenlő bért elvének valóra váltásával, a dolgozóknak betegségek, foglalkozási betegségek és üzemi balesetek elleni védelmével, a gyermekek, fiatalok és nők védelmével, a szakszervezeti szabadság elvének elismertetésével.

A Philadelphiai Nyilatkozat a szervezet felépítésének és működésének alapelveit határozza meg. Ezek szerint: a munka nem áru, a folyamatos fejlődés elengedhetetlen feltétele a szólás- és szervezkedési szabadság, a szegénység veszélyezteti az általános fellendülést, és konkrétan fogalmazza meg az alkotmány előszavában szereplő célokat: a teljes foglalkoztatottság és az életszínvonal emelése, igazságos részesedés biztosítása a keresetek, a munkaidő és egyéb feltételek tekintetében, szükség esetén minimális bérek meghatározása, a termelés fejlesztése érdekében a kollektív tárgyalási jog elismerése, a munkaadók és a munkavállalók bevonása a gazdaság- és szociálpolitika kialakításába, a

társadalombiztosítás fejlesztése, a megfelelő egészségvédelem biztosítása a dolgozók részére, stb.

A szociális védelem fogalma alatt a társadalom által biztosított védelmet értjük a gazdasági és szociális viszonyok által okozottakkal szemben. Az ILO szociális védelemmel kapcsolatos munkája két szakaszra osztható, az első szakasz az 1919-től 1939-ig, azaz a II világháborúig terjedő időszak, a második fázis pedig 1944-től tart napjainkig. Ez alatt az idő alatt - de főleg a második szakasz alatt - számos ajánlás és egyezmény foglalkozott a szociális védelem kérdéseivel. 1967-ben született ajánlás a jövedelembiztonságról, az 1967. évi ajánlás pedig az egészségügyi ellátásról szól.

Az 1952-ben született 102. számú Egyezmény minimumtendenciákat fogalmazott meg az államok felé, olyan elvárásokat, mint az orvosi ellátás biztosítása, a természetbeni juttatások rendszere, a táppénzes ellátás, a munkakörülmények minimum elvárásai, az időskorúak gondozása, a munkahelyi balesetek kezelése, a szülés körüli ellátások, a családok segítése, a fogyatékosok kezelése és az özvegyi ellátások biztosítása. Az egyezmény a lakosság arányához viszonyított módon fogalmazta meg a minimum ellátási szinteket, az egyes ellátási kategóriák jogosultsági feltételeit és az ellátások minimális időtartamát. Megfogalmazta azokat az alapelveket is, melyek szerint:

- az ellátásoknak garantált ellátásoknak kell lenniük és a kedvezményezett korábbi keresetéhez kell igazodniuk.
- tripartit megállapodás szükséges hozzá
- a védett személy, a biztosított igényeit is figyelembe kell venni
- az állam felelősséget kell, hogy vállaljon a szociális rendszerek működtetésében
- a nyugdíjrendszereket a minimum előírásokhoz kell igazítani
- kollektív finanszírozás elvén kell működtetni, a biztosítási rendszereket át kell alakítani
- a fellebbezéshez való jogot biztosítani kell
- az ellátásokat csak rendkívüli esetekben lehet felfüggeszteni

Az alapegyezmény gondolatai és elvei fogalmazódtak meg az 1998-ban elfogadott **Szociális Igazságosság a Tisztességes Globalizáció Érdekében** című nyilatkozatban, amely a modern munka világának követelményeihez igazította és megerősítette a korábbi elveket és követelményeket.

Az előadás konkrét, pontos és logikus felépítésű volt, tisztázva a szociális biztonság fogalomkörébe tartozó legfontosabb elvárásokat. Az előadóhoz kérdés nem hangzott el.

7.

Cím: **STEP Program**

Előadó: Ms. Valérie Schmitt-Diabate SECSOC

Szakmai összefoglalót készítette: Jenei Attiláné

Az előadó 2003 óta dolgozik a STEP programban, amely 1998 óta működik.

Az ILO **1919.** évi megalakulásakor a **Preambulumban** már megfogalmazódott ez az igény, de akkor csak a dolgozókra vonatkoztatott. 1944-től már törekvése arra irányult, hogy kiszélesítse, bár ez csak a horizontális irányt jelentette.

A **102-es ILO egyezmény (1952)** egy minimum standard, csak a legalapvetőbb jogokat tartalmazza. A szociális biztonság egy emberi jog, így az államoknak kötelessége azt biztosítani, de ez nem egyenlő a szociális védelemmel.

Az **1998-as STEP program** tehát egy szociális védelmi program. Alapvető célja, hogy a szociális védelem (egészségügyi –, ill. nyugdíj ellátás) minél több emberre kiterjedjen.

Ezen belül a következő célokat fogalmazták meg:

1. a szociális védelem kiterjesztésének támogatása nemzeti szinten
2. a közös egészségügyi hálózatok és a közösségi alapú regionális tervek támogatása
3. az ún. tudás menedzsment fejlesztése, pl. saját online könyvtárak a GESS

A **2001-es évi Konferencián** egy új konszenzusra jutottak a szociális védelem tekintetében, miszerint a lefedettség **vertikális kiterjesztésének** adnak prioritást, azaz az ún. minimum szociális védelmi padló (social protection floor) elérését tűzik ki célul minél több országban. Ennek a padlónak a részét képezik az ún. alapvető szolgáltatások, mint az ivóvíz, egészségügyi ellátás, oktatás; illetve az ún. szociális transferek, mint a jövedelembiztonság és az alapvető szolgáltatásokhoz való hozzáférés. Ezekhez megfelelő infrastruktúra szükséges.

A végső cél természetesen az, hogy a vertikális és horizontális szociális védelem egyszerre bővüljön. Ne hasson negatívan a vertikális a horizontális bővülésére.

8.

Cím: **A két- és háromoldalú szociális párbeszéd szerepe a politikai alakulásának befolyásolásában**

Előadó: Mr. Youcef Ghellab, DIALOGUE

Szakmai összefoglalót készítette: Kovácsné Tóth Klára

1. Bevezetőjében Ghellab úr a következőről szolt:

Jelenleg a Szociális Párbeszéd Irodán dolgozik.

Hét évet töltött az ILO budapesti irodájában. Magyarországon különböző szervezetekkel dolgozott, mint OÉT, Gazdasági és Szociális Bizottság, stb.
/Kiegészítés-forrás: www.szmm.gov.hu:

Közép-és Kelet-Európai Tanácsadó Iroda (ILO-SRO Budapest): A Tanácsadó Iroda 1993-ban kezdte meg működését. Jelenleg a régió 17 országa kormányai, valamint munkaadói és munkavállalói szervezetei részére nyújt szakmai tanácsokat, futtat programokat a munka világával összefüggő politikájuk kialakítása és megvalósítása érdekében. Cél az volt, hogy közelebb vigye az ILO tevékenységét a kormányokhoz, a munkaadói, munkavállalói szervezetekhez az egyes tagállamokban. Az új elképzelés, - amelynek központi gondolata a folyamatos párbeszéd és interakció volt- az ILO-n belüli kapcsolatokra és a tripartit együttműködésre egyaránt vonatkozott. Az Irodán jelenleg a következő területen dolgoznak szakértők: munkaadói és munkavállalói tevékenységek, társadalombiztosítás, munkaerőpiaci politikák, munkavédelem, nemek közötti egyenlőség és munkaügyi kapcsolatok./

A továbbiakban szolt arról, hogy Magyarországon minden adott a hatékony működéshez:

- Magyarország a szociális párbeszéddel kapcsolatos egyezményeket mind ratifikálta (87., 98., 144., 151.,- egyesülési szabadság, kollektív alku, egyeztetés folyamata, munkaügyi kapcsolatok).
- Közép-Európában Magyarországon elsőként jött létre a tripartit egyeztetés rendszere 1988-ban. Nem tökéletes, de a feltétel adott!

A kormány kedvezőtlen döntései közül említésre került a nyugdíj és a bérek megnyirbálása.

Az ILO azon a véleményen van, hogy keresetet a válságban nem lehetne csökkenteni, mert az a kereslet csökkenéséhez vezet.

2. ILO struktúra, felépítésének középpontjában a szociális párbeszéd áll.

- A kollektív alkuról (munkaadók és munkavállalók között) és az egyesülési szabadságról szóló egyezmény, alapvető védett intézmény. (Minden tagállamnak ratifikálnia és alkalmaznia kell.)

A tripartit együttműködésnek megvan az ágazati része is. 151. Egyezmény: Munkaügyi kapcsolatok a közsférában.

Kiemelésre került a szakszervezetek szerepe, lehetősége (Törvény, szabályzat- ehhez eszköztárral is rendelkezni kell!) Pl.: Ha a kormány a közsféra béréről dönt - mivel ratifikált egyezményről van szó - kötelezővé válik a szakszervezetekkel való előzetes tárgyalás, egyeztetés.

144. Egyezményt is ratifikálta Magyarország. Ez az egyeztetés mechanikáját, folyamatát rögzíti.

- **A gazdasági válság az egész világra kihat. A szociális párbeszédre most jobban szükség van, mint bármikor!**

2009. június 19-én a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia elfogatta a **Globális Foglalkoztatási Paktumot**. Összesen 54 ország fogadta el. A paktum egy sor válságkezelő intézkedést javasol. / Kiegészítés-Forrás: Olyan javaslatokat tesz, amelyek - a szociális védelem biztosítása mellett - megőrzik a munkahelyeket, fenntartják a vállalkozásokat és elősegítik a munkahelyteremtést, de egyúttal kellő teret adnak a nemzeti sajátosságok figyelembe vételére is./

A beszámolóból néhány gondolat:

A gazdasági válság már 2008-ban éreztetni kezdte hatását - a szociális párbeszédnek csekély szerepe volt. Oka:

- o Az országok nem akarták elismerni, hogy őket is érintheti.

- o Sok kormány nem tudta, hogy kell kezelni azt.

A tripartit egyeztetés szerepe döntő fontosságú.

Intézkedések az egyes államokban (néhány kiemelés):

- o Volt ország, ahol: a képzésre helyezték a hangsúlyt, munkaidő kérdésében változtattak, állami infrastrukturális beruházásokat indítottak, stb.

- o Volt ország, ahol a szociális párbeszéd megszűnt. A kormány egyoldalú intézkedéssel bércsökkentést hajtott végre.

- o Volt ország, ahol felismerték a szociális partnerek, hogy a válság kezelésére a megoldást együtt kell keresni.

Az egyes országokat a válság kezelésében alapvetően az különbözteti meg, hogy meg van-e a politikai akarat. A kormány képes-e meghallgatni és figyelembe venni a szociális partnereket.

Időben el kellett végezni az első lépéseket.

Néhány példa: Hollandia - tripartit egyeztetések megvalósultak. Magyarország - nincs rossz helyzetben, Bulgária - Az első időben a kormány és a két szakszervezet között nem volt egyeztetés - egyoldalú bérbefagyasztás. 2009. júliusban új kormány lett - bizalomerősítő intézkedéseket tett.

3. Vélemények, kérdések:

Törvények megléte és a gyakorlatban való alkalmazása Magyarországon. Mi az, amihez nem kell közjogi döntés? (parlamenti, stb.)

Mi a szakmai vélemény a tripartit rendszerek nemzetközi megítélésében?

Válasz: Az egyes országok tripartit rendszerei súlyukban, dinamizmusukban nagyon eltérnek. Ha van politikai akarat megfelelő kompetenciát lehet adni.

4. Összefoglaló:

Az ILO Alapokmányának előszavában megfogalmazást nyert, hogy „...az általános és tartós béke csak a társadalmi igazságosság talaján valósítható meg;...” A megvalósítás érdekében célkitűzéseket fogalmaz meg. A tripartit megállapodások eredménye az egyezmények és ajánlások.

Ezen egyezmények, ajánlások:

- előkészítésében (figyelembe véve a tagállamoktól kapott véleményeket, javaslatokat) jelentős szerepe van az ILO munkatársainak (emberi oldal, szakértelem, felkészültség).
- elfogadásában, megvalósításában alapvető a szociális párbeszéd léte. A szociális párbeszéd tripartit rendszerében a politikai hatalom döntő szerepet játszik. Ezért is elengedhetetlen a szakszervezetek érdemi, hatékony részvétele.

9.

Cím: ACTRAV kutatási politika

Előadó: Mr. Frank Hoffer, ACTRAV

Szakmai összefoglalót készítette: Deák Kálmánné

ACTRAV tapasztalatai:

A világban kutatások zajlanak, kihívások jelentkeznek a teóriák terén, amelyek nem túl könnyen értelmezhetők a szakszervezeteknek.

Az előadó két példát említett: a munkanélküliséget, illetve a válság felfogását.

1. Munkanélküliség

- Neoliberális felfogás szerint rugalmasabbá kell tenni a munkaerőpiacot. Ennek legfőbb akadályai a szakszervezetek.
- Keynes-i megközelítés szerint azért alakult ki, mivel kevés a befektetés, ennek következménye az alacsonyabb bér.

2. Válság

- A nyereség túl magas volt, a bérek túl alacsonyak.
- A magas profitú cégek úgy ítélték meg, hogy nem lehet többet eladni.

Közép-Európában dogmatikus teória maradt a szocialista tervgazdálkodás, következményképpen a piacgazdaságot kell fejleszteni.

ACTRAV következtetése:

A szakszervezetek politikai válaszainak elméleti alapokra kell épülnie. Meg kell teremteni az elmélet és a gyakorlat összhangját.

ACTRAV döntései ennek érdekében

- *Globális munkaügyi egyetem létrehozása*

Brazíliában, Indiában, Dél-Afrikában és Németországban működnek mester programok (MSc), melyek egy évesek.

Minden programban 15-20 ország szakszervezeti képviselői vesznek részt.

Ezekon a programokon a gazdasági folyamatokat a munkavállalók szempontjából tekintik át, mivel szaktudás, tudományos háttér kell az érveléshez.

A mester program mellett 3,5 hónapos szakszervezeti képzéseket is indítanak.

- *Nemzetközi kutatási csapatok hálózatának kiépítése*

Egyetemi kutatókat hoztak össze a szakszervezetekkel, alternatív gondolkodási lehetőséget adva.

Elsősorban a minimális bér kérdésével foglalkoznak. Neoliberális gondolkodás szerint a bérek emelkedése a munkanélküliséghez vezethet, más szemzőg szerint, ha nem csak a bérekre figyelünk, növekedhet az innováció, a verseny.

- *Hetente globális munkaügyi cikkek indítása interneten keresztül*

Előnye: gyors terjesztés, nem függ a médiától.

Célja: a válságra való jó szakszervezeti válaszok megtalálása.

- *Foglalkoztatási program megalkotása*

Erről részletesen más összefoglaló szól.

ACTRAV célja

A kutatások segítségével „bér vezérelt fejlesztése” a világnak .A pénzügyi rendszernek az embereket kell szolgálnia.

Mi ennek a tartalma? Munkaügyi szempontból nekünk kell megmondani, mit kell változtatni, hogy a tisztas munkát mindenkinek biztosítani tudjuk.

Emberarcú kapitalizmus, tisztességes elosztás legyen a világon.

Az előadást konzultáció, kérdésekre adott válasz követte.

Konzultáció, tanulság

Érdekeket hatékonyan védeni csak jól felkészült, alapos elméleti (jogszabályi, törvényi stb.) ismeretekkel rendelkező szakszervezeti tisztségviselő képes, aki ezekre építve széles gyakorlati eszköztárral is rendelkezik.

10.

Cím: **Az ILO deklarációja a multinacionális vállalatokról**

Előadó: Mr. Nikolai Rogovsky EMP/MULTI

Szakmai összefoglalót készítette: Ritzl Ferenc

Az előadó egy történelmi áttekintést adott a kezdetektől napjainkig, és külön érdekessége volt előadásának, hogy térségünket jelenleg is érintő a multikat jellemző gazdasági fölényük érvényesítésével is foglalkozott.

Az 1919-es kezdetekkor a munka alapjául az a gondolat vezérelte a tripartit résztvevőit, hogy érdemes lenne a felek között a megállapodást keresni, mert különben az elégedetlenség olyan méreteket ölthet, ami a későbbiek folyamán kezelhetetlenné válik. Ezt erősítette meg az 1919-től végigsöprő forradalmi hullám. Nyilvánvalóvá vált, hogy megállapodások nélkül nincs munkabéke. A megállapodások alapjául kellett, hogy szolgáljon a munkaidő, a bérek, a munka és életkörülmények a munkaügyi kapcsolatok az érdekképviseletek működési feltételeinek biztosítása.

Természetesen az ILO munkája során nem feledkezett meg a multik tevékenységéről, ezért 1977-ben elfogadott dokumentációjából, melynek 42 ajánlásából 27 a multikat szólítja meg, 15 a tagországok kormányainak szól.

Ezek az ajánlások a korábban felsorolt feszítő gondok mentén keresték a megoldást.

A multikkal szembeni kiszolgáltatottságból adódóan a dolgozók életkörülményei nagyon rosszak voltak, egészségügyi ellátásuk alacsony színvonalú, esélyegyenlőségről szó sem lehetett.

A munkaidőt mindig úgy határozták meg, ahogy az igényeik meghatározták. A béreket a jelentős munkanélküliség miatt igen alacsony szinten tartották. Jelentős eredményesnek számított a későbbiek során, hogy a munkaügyi viták rendezésére sor kerülhetett, valamint a munkaügyi kapcsolatok javulásával a kollektív alkuk lehetősége is megnyílt.

Az ILO 1977-óta nyolc vizsgálatot tartott a multik tevékenységével kapcsolatosan és jelentős ajánlásokat tett a felmerülő problémák megoldására.

Globális tanulmány a szakszervezet oldaláról.

Jelentős támogatást nyújt az egyes promóciók segítésére: pl. Ghána képzési szándék, Közép-Európa privatizációval kapcsolatos egyre több kérés az ILO felé; tulajdonosváltásnál felmerülő problémák, sok leépítés, szociális védelem gyengesége, lehet-e szerkezet átalakítás, elbocsátás nélkül; gyenge tárgyalási pozíció kormány és önkormányzatok részéről; keret-megállapodások multikkal, stb.

27 szeminárium a szerkezet átalakításról jelentős segítséget nyújthat az érdekképviselői szervek, a kormányok és multik munkájához.

Szűkebb térségünk és hazánk helyzete a multikkal folytatott harcban:

Hazánk export tevékenységének 75 %-át a multik végzik, a termelésben a multik foglalkoztatási aránya 25 %, ez az arány sok mindent meghatároz.

Minden számottevő tevékenységet a multik végeznek.

Az átmeneti időszak kikövetelte, hogy a multik bevonuljanak a gazdaságunkba, de a veszélyét nem ismertük fel. A rendszerváltás utáni időszakban a hazai tőke hiánya miatt szükség volt a multik bevonására.

Sok esetben csak piacvásárlásra törekedtek pl. üzemek, gyárak megvásárlása után a dolgozókat elküldték, lakat került a gyárkapukra. Legjobb példa 12 cukorgyárból ma csak a kaposvári működik.

Gyenge kormányzati és önkormányzati tárgyalási pozíció:

1. munkanélküliség
2. adókedvezmény
3. beszállítók hátránya
4. hazai vállalkozó kevesebb támogatást kap
5. névváltoztatással újabb adókedvezmény
6. Külföldi tőkét nem jól használtuk fel

Jelentős hátrányt jelent ma már a szakmunkás képzésünk szétesése. Korábban a jó szakmunkás gárdánk jelentett előnyt a többi közép-európai országgal szemben.

Munkánk során jobban kell élni azzal a lehetőséggel, hogy Budapesten működő irodája van az ILO-nak.

Tapasztaltok: Az ILO által biztosított egyezmények és ajánlások megvalósulása a szociális párbeszéd nélkül nem jöhet létre a tagállamokban.

Nagyon fontos, hogy a helyi tárgyalások során a szakszervezetek erőt tudjanak felmutatni támogatottságukkal és jól felkészült képviselőkkel, így egyenlő partnerei lehessenek a kormányzati képviselőknek és a munkaadóknak.

Horváth Sándorné kérdése:

A multinacionális cégek elleni harc esetében az előadó azt tartotta helyes magatartásnak, ha a szakszervezetek a végsőig harcolnak a béremelésért. A kérdés arra vonatkozott, hogy ha neki kellene döntenie, hogy béremelés legyen, vagy a szolidaritás jegyében tartsuk meg a munkahelyeket, ő melyiket választaná. Az előadó egyértelműen a munkahelyek megtartását választotta.

11.

Cím: Látogatás a Nemzetek Palotájában

Tájékoztatót készítette: Slezák Ferencné

A méreteiben is lenyűgöző épületegyüttes egy ősparkban található, melyet a genfi városvezetés adományozott az ENSZ-nek használatra, feltételeként előírva a park eredeti tulajdonosának kikötését, miszerint halála esetén ebben a parkban temessék el, pávai változatlanul sétálhassanak a parkban, a park nyilvános, minden ember számára kötetlenül látogatható legyen.

Ezen a területen található az ENSZ elődjének, a Népszövetségnek épülete és az ENSZ mai épületegyüttese. A Népszövetség az I. VH. után a párizsi békekonferencia, ott is Wilson amerikai elnök szorgalmazására 1919-1920 között jött létre. Célja a béke és biztonság előmozdítása, a háborúk megakadályozása. Az első épületegyüttes a megalakulása után 1927-ben épült. Az épület létrehozásában Vágó József, nagyváradi magyar építész is részt vett. Az épület igazi nemzetközi összefogással készült, hiszen olasz és finn márvány, svéd oszlopok, svájci órák stb, adományozásával lett teljes. Maga az épület területe 18 ezer négyzetméter.

Látogatást tettünk a Versailles- valamint a spanyol teremben. A spanyol terem szolgált és szolgál ma is a különböző szerződések aláírására, valamint itt bonyolítják a különböző leszerelési tárgyalásokat. A terem szerkezete, ülésrendje is az ilyen tárgyalásokhoz (kétoldalú) lett kialakítva. A falon lévő freskók a társadalmi haladás különböző szakaszait mutatja be, mint pl: természettudomány, orvostudomány, a technológia, a fegyverkezés fejlődése, stb., melyet a spanyol festőművész alkotott, innen kapta a terem a nevét.

Megismerkedtünk az épület legnagyobb termével is mely 2000 ember befogadására alkalmas, ebből a mintegy 1200 fő delegált a tripartit szerkezetnek (munkavállalók, munkaadók, kormányzatok) megfelelően foglalhat helyet. Az emeleti részben kapnak lehetőséget a meghívottak, a médiumok képviselői, stb.

A Népszövetségnek kezdetben 6 állandó tagja volt, két legfontosabb szerve a Közgyűlés és a Tanács volt. Az 1930- években kezdődött hanyatlása. Működése idején két szakosított szervezetet is létrehozott, ez Munkaügyi Szervezet és Nemzetközi Bíróság.

A II. VH után a Népszövetség utódjaként jött létre az ENSZ 1945-ben, 51 országgal, New York-i helyszínnel, szintén a háborúk megelőzésének céljából, valamint az egyes országok

problémáinak megtárgyalására is lehetőséget biztosítani. Ma 192 ország tagja a szervezetnek, melyben két nyelven (angol és francia) folyik a munka. Még a konferencia teremben is helycserékkel biztosítják az éppen aktuális tárgyalási nyelv érvényesülését. Mintegy 7000 ember dolgozik világszerte ENSZ alkalmazottként. A konferenciákon a tárgyalások általában nyilvánosak, de az „igazi” témák mindig zárt ülés keretében folynak. 6 fő szervezete van, ezek közül a Közgyűlés az USA-ban ülészik. Szakosított szervezeteinek székhelye nagy számban Európában van.

Az egyik legfontosabb szerve a Biztonsági Tanács, melynek 15 ország a tagja, ezek közül 5 állandó tag. Az állandó tagoknak minden kérdésben vétőjoguk lehet, de együttes szavazatukra van szükség a főtitkár jelölésekor, tagállam felvételekor, a BT tagjainak megválasztásakor. Ezekben az esetekben 9 igen szavazatra van szükség, melyből 5 az állandó tagoktól. Egyébként döntéseik ajánlások.

A másik igen fontos szerve a Nemzetközi Bíróság (székhelye: Hága) Alapvetően nem személyi kérdésekben hoz ítéleteket, hanem esetekről, mint pl.: Koszovó ügye.

Az USA-ban található a Titkárság, itt székel a főtitkár, akit 5 évre választanak a BT javaslata alapján. Az eddigi főtitkárok esetében is igyekeztek arra vigyázni, hogy a személyek ne a nagyhatalmak közül kerüljenek ki. Így a jelenlegi főtitkár dél-koreai.

A Gazdasági és Szociális Tanács azokkal a gazdasági kérdésekkel foglalkozik, mely a gazdasági fejlődést biztosíthatja, a foglalkoztatás, valamint 1950 óta a menekültügyi kérdésekkel, hiszen ma mintegy 30 millió menekültről tudnak világszerte.

AZ ENSZ-nek számos szakosított szervezete segíti a világszervezet munkáját. A teljesség igénye nélkül ILO (aminek tevékenységével részletesen ismerkedtünk), FAO (mezőgazdaság), WHO (egészségügy), IMF (valutaalap), WB (bank), WTO (kereskedelem), UPU (posta), WMO (meteorológia) ITU (távközlés), stb.

Az ENSZ éves költségvetése mintegy 3 md \$, amit a tagállamok adnak össze, az országok gazdaságának eredményei alapján. A legnagyobb tételt az USA mintegy 22 %-ot, majd Japán 8 %-ot és a legkevesebbet Afganisztán, Szomália 0,01 %-ot.

A költségvetésen kívül 12 md \$ -t fordítanak programokra, melyhez a pénz az államoktól és privát adakozásból származik.

Meglátogattuk az Emberi Jogok Termét, melyen éppen befejezték a felújítást, s melynek mennyezete igazi érdekesség volt, hiszen egy absztrakt térbeli alakzatot ábrázoló mű. Spanyol művész készítette alumínium-akrilból, és 23 tonnát nyom. Ennek a teremnek a szerkezete is a tripartit tárgyalási forma betartására lett kialakítva, mint általában minden terem.

12.

Cím: **Látogatás a Magyar Állandó ENSZ Képviselőn**

Tájékoztató a képviselő tevékenységéről

Előadó: Akóts Klára rendkívüli és meghatalmazott nagykövet

Szakmai összefoglalót készítette: Slezák Ferencné

A csoportot a misszióvezető Akóts Klára asszony fogadta. A követség munkáját fél éve vezető követasszony tájékoztatást adott a követség igen sokrétű napi munkájáról. Fontos célnak tartja Magyarországot a korábbiaknál jobban láttatni.

Elmondta, hogy az Emberjogi Tanácsba 47 tagot választottak 2006-ban. Korábban az Emberjogi Bizottságban 8 európai és 3 kelet-európai ország volt tag (Szlovákia, Szlovénia,

Magyarország). 3 évenként, választás útján lehet tagja egy állam, egyszer meghosszabbítva a tagságot. Pályáztunk és Oroszország, Szerbia és Magyarország versenyéből 131 – 89 arányban sikerült elnyernünk a tagságot.

A nyugati ország csoportban Új-Zéland, Norvégia, Belgium és USA volt versenyben.

Fontos szerepet tölt be az Emberjogi Tanácsban a kisebbségi fórum is.

Részt veszünk a Leszerelési Tanácsban is. Június 19-e óta vagyunk hivatalosan tagok. Itt a munkát 9 ülés keretében tervezték végezni, de a feladatok sokasága miatt 47 héten keresztül ülészetek.

A Leszerelési Értekezletnek 15 tagja van, melyben Magyarország alapító tagként vesz részt. A követség igyekszik minden nemzetközi szervezet munkájába bekapcsolódni, de a szűkös létszám sokszor nehézségeket okoz. Ugyanakkor a kapcsolatok kialakítása, erősítése érdekében rendszeresen szerveznek különböző programokat.

Az utóbbi időben sikerült az ILO-val és a női egyenjogúsággal kapcsolatos feladatok eredményes ellátására – a szükséges takarékoság ellenére – a követség létszámát bővíteni.

Örömmel értesültünk róla, hogy a hatékony együttműködés eredményeként az ILO Irányító Testületének kormányzati elnöki feladatai ellátására a következő esztendőre Nagykövet asszony kapott megbízást.

A világgazdasági válság jeleként érzékelhető, hogy a nemzetközi szervezetek üléseire egyre kevesebben tudnak eljönni, tehát a követségre ez is többletterhet ró, de azért segítségre egy-egy helyről számíthatnak.

A tájékoztató után igen kellemes, közvetlen hangú párbeszédet folytatunk tapasztalatainkról, észrevételeinkről.

13.

Cím: A tisztességes munka keretében kampány a nemek esélyegyenlőségéért

Előadó: Ms. Githa Roelans, Nemek Közötti Esélyegyenlőség Iroda (GENDER)

Szakmai összefoglalót készítette: Nemes István

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a közelmúltban - munkáltatókat, munkavállalókat és kormányokat bevonó - háromoldalú folyamaton ment keresztül, melynek során egyezményeit értékelték és aktualizálták. Az egyezmény jegyzékét eredményezett.

Az ILO-nak mind a 183 tagállama egyetértésével és az EU teljes támogatásával elfogadott, az igazságos globalizációra vonatkozó társadalmi igazságosságról szóló 2008. évi nyilatkozata, valamint a munkahelyekről szóló 2009. évi globális egyezmény az eddigi egyezmények ratifikálására és alkalmazására irányuló megújult erőfeszítésekre szólít fel.

A 2008-ban kirobbant globális pénzügyi és gazdasági válság munka világában jelentkező problémák és óriási feszültségek kezelésének tekintetében tripartit szervezeti felépítéséből adódóan különösen fontos feladat hárul az ILO-ra.

Közvetett vagy közvetlen módon az ILO összes tevékenységében jelen van az esélyegyenlőség, amelyet az ILO minden tagországa támogat, ennek ellenére központi témaként közel 25 éve konferencia keretében nem került tárgyalásra.

2009-ben konferenciát tartottak az esélyegyenlőségről, melyet könyvbe is foglaltak:

A tisztas munka keretében részletesen elemzi a férfi és nő szerepét, szociális és politikai jogaik összefüggésében vizsgálja a nemek esélyegyenlőségét.

Hangsúlyozza az ILO korlátait, a politikai orientációt, a nemzeti és nemzetközi érdekeket.

Felhívja a figyelmet az átlagéletkor világméretű emelkedésére, ennek kapcsán arra, hogy az időskori jogosultságok érvényre jutására nagyobb gondot kell fordítani.

A foglalkoztatással, munkahelyteremtéssel, képzéssel javítani lehet a női foglalkoztatás arányát.

A zöld munkahelyekre koncentrálni új technológiák jeleníthetők meg.

A szociális rendszerek fejlesztése érdekében intézkedéseket kell hozni a családi életben belüli egyenlő elv érvényesítéséért, a kisgyermek napközbeni ellátásáért, ezzel utat nyitva az anyák számára a munkaerőpiacra történő visszatéréshez.

Erősíteni szükséges a nők részvételét a szociális párbeszédben.

Nagy teret szentel az egyenlő munkáért egyenlő bért kérdéskörnek, mivel annak tárgyalása során éles vita alakult ki.

Összességében, objektíven az ILO tudatosság szintjének emelése szükséges.

Tisztázni kell azt, hogy a fenntartható fejlődésben milyen hatáslapú kapcsolatokat kell érvényre juttatni a nemek esélyegyenlőségének javítása érdekében.

Tizenkettő témájú stratégia került kialakításra:

- 1.) Anyaság-apaság és munka.
- 2.) Gyermekmunka.
- 3.) Fiatalok foglalkoztatása.
- 4.) Diszkrimináció elleni védelem.
- 5.) Képesség és vállalkozások.
- 6.) Szociális párbeszéd.
- 7.) Dolgozók és család.
- 8.) Emigráns dolgozók.
- 9.) Zöld munkahelyek kialakításának hatásai.
- 10.) Munkahelyi egészség.
- 11.) Munkahelyi erőszak.
- 12.) Idős munkavállalók.

Az előadásban hivatkozott cikkelyek:

24-es, 87-es, 98-as, 100-as, 101-es, 111-es, 156-os, 175-ös, 177-es, 183-as, 200-as, 204-es.

Horváth Sándorné kérdése:

A kérdés arra vonatkozott, hogy az utóbbi időben milyen mértékben nőtt a nők aránya a vezetésben. A felelet az volt, hogy igen lassú a javulás, meg sem közelíti a kívánt mértéket.

14.

Cím: Globalizáció és a szakszervezeti stratégiák: nemzeti és nemzetközi válaszok

Előadó: Mr. Claude Akpokavie, ACTRAV

Szakmai összefoglalót készítette: Timkó József

Mindenekelőtt azt a néhány gondolatot bocsátom előre, amely már Genfben megfogalmazódott bennem. Sok olyan információ hangzott el, amit "terjeszteni" szükséges a munkahelyi szervezetekben is. Ezek az információk nem csak a jól értesültséget szolgálják majd, hanem a szemléletformáláshoz, a szakszervezetes gondolkodáshoz is feltehetően hozzásegítenek.

Jó volt hallani (és megerősített a munkában) azt a visszatérő néhány megállapítást, hogy

- ideje lenne, hogy a kormányok legalább annyira lennének készségesek és gyorsak a munkavállalók megsegítésében, mint a bankok esetében, mert a munkavállalók megsegítéséhez legalább annyi - adott esetben több - érdek fűződik /család, gyerekek, lakhatás, egészség, munkaerő regenerálás stb./ mint a bankok tőketermelő tevékenységének javításához,
- válság idején az állam szerepét kifejezetten erősíteni szükséges,
- ott sikeresebbek a problémamegoldások, ahol a kormányok megosztják a felelősséget és a döntésekbe bevonják a munkaadók és munkavállalók képviselőit,
- a szakszervezetek jó értelemben offenzív magatartást kell tanúsítani és mindig meg kell tudni ragadni a pillanatot, a lehetőséget.

A bankok kapzsi működése okán keletkezett helyzetre, a hatalmasra nőtt államadóság kezelésére szinte mindenütt az első válasz az volt, hogy a köztisztviselők és közalkalmazottak bérét befagyasztották, ahelyett, hogy a keresetüket növelve erősítették volna szociális biztonságukat, vásárló erejük növelésével hozzá járultak volna a kereslet élénkítéséhez. Ekkor nagy jelentősége van a szociális párbeszédnek.

Ennek kapcsán hangzott el, hogy Magyarországon az OÉT létre jöttével 1988. évben az elsők között alakult meg intézménye. Az ILO egyik legkölségesebb feladatai közé tartozik az intézményének elterjesztése. Az előadó érintette egyebek között a 151. megállapodást "**Munkaügyi kapcsolatok a közsférában**". Alapvetően fogalmazta meg: fontos, hogy kollektív alku kapcsán lehessen tárgyalni és legyen eszköz, ami a védelem rendelkezésére álljon. Így a két ellenérdekű felet - akik közül mondjuk az egyik emelni, a másik csökkenteni akar - megfelelő mederbe terelve megállapodásra lehet ösztönözni.

A válság kapcsán bebizonyosodott: még inkább szükség van a szociális párbeszédre. Ennek az igénynek megfelelően született meg a Globális Foglalkoztatási Paktum. Alapvető lényege, hogy nemzeti szinten is meg tudják fogalmazni a kérdéseket. 2008-ban, amikor erősödött a rossz helyzet, a párbeszéd alacsony szintű volt. Főleg azért, mert a kormányok nem akarták elismerni, hogy "rájuk" is hatással lesz. Sőt tartottak attól, hogy pánikot eredményezhet.

Sok kormány nem tudta mitévő legyen. Kevesebben felismerték a megoldást: a szociális párbeszédet. A kilábalás itt gyorsabb volt. Egy idő után mindenki rájött arra, hogy hitelesek csak tripartit mechanizmusokon keresztül lehetnek, de fontos volt a képzések beiktatása és

a kkv-k támogatása is. Ennek ellenére több országban megszűnt a párbeszéd. Egyesek mondták, hogy "csökkentem a béreket, nem érdekel, mit mondasz és kész". Érdekes megoldások születtek Írországban, Bulgáriában, Csehországban és Hollandiában.

Sikerek csak párbeszédén keresztül lehetségesek.

Az ILO további fontos feladata, mandátuma az egyenlő esélyek érvényesülése /100. egyezmény az antidiszkriminációra/, a munka és család összeegyeztethetősége A 87. és 89. egyezmény a gyermekek érdekében. 2008-ban nagy energiákat fordítottak a tisztességes egyenlőségre és a globalizációra.

Sokak szerint a gazdasági válság esély a megkülönböztetés eltörlésére. 2004-ben határozat született a diszkrimináció eltörléséért, egyenlő fizetésért, az anyák védelmére. Az Irányító Testület 2005.-ben "fő áramba" vette a nemek közötti diszkrimináció eltörlését. A 2009 évi konferencia pedig a diszkrimináció ellenességet a tisztas munka középpontjába állította.

A fő áramba vétel módja, hogy egyrészt megvizsgálja egy-egy program milyen hatással van férfira-nőre, másrészt pedig specifikus intervenciókat alkalmaz a csökkentésre.

A diszkriminációt 25 év után vették ismét elő a felelevenítés céljából és azért, hogy fórumot, stratégiát adjon a jövő munkájához. Az erről született 6. beszámolót 7 nyelvre fordították. Sok adatot tartalmaz foglalkoztatásról, szociális védelemről, jogokról, kapcsolatokról, nők képzésben való részvételéről, nők és férfiak korai megjelenéséről a munkaerő piacon, a felnőtt kor problémáiról a tisztas munka keretében, hogyan történik és hogyan sikerül összeegyeztetni a családot és a munkát, stb.

A beszámoló 58 konklúziót állapított meg. Ezek közül néhány:

- anyaság, apaság védelme
- gyermekkor, oktatás, gyermekmunka
- közvetett-közvetlen diszkrimináció
- esélyegyenlőség, az antidiszkriminációs törvény végrehajtása
- női vállalkozás
- szociális párbeszéd nők részvételével
- dolgozók és család
- migráns dolgozók /egyre nagyobb a nők aránya a migrációban/
- zöld munkahelyek/nők szerepe a klímaváltozásban/
- munkahelyi erőszak
- munkahelyi egészség és biztonság
- idősebb korú munkavállalók, stb.

Horváth Sándorné kérdése:

Az előadó sejtetni engedte, hogy a jövőben a tagállamokkal szemben – akik nem tartják be az egyezményt – erőteljesebben lépnek majd fel. A kérdés arra vonatkozott, hogy ez konkrétan mit fog jelenteni, de erre az előadó még nem tudta a választ.

15.

Cím: Az ILO, az ACTRAV és a globális szervezeti föderációk (GUFs) szerepe az ágazati tevékenységekben

Előadó: Mr. Luc Demaret ACTRAV
Szakmai összefoglalót készítette: Boros Péterné

Előadónk Luc Demaret, aki szintén az ILO ágazati kapcsolatokért felelős az ACTRAV munkatársa, illetve a migráció is hozzá tartozik.

Az ágazati kapcsolatokról beszélve elmondta, hogy ILO szempontjából gyár szintjéig, tehát egészen a munkahelyekig kell átlátni a dolgokat. Ágazati és más szakszervezeti szövetségekkel is kapcsolatot tart. A nemzeti és ernyőszervezetekkel az ágazati konföderációknak van módjuk együttműködni.

Az ágazati osztály különböző csoportokat ölel fel (ipari csoportot) : közlekedés csoportja, oktatás csoportja, közszolgáltatások csoportja, kereskedelme csoportja működik.

Mindegyikhez tartozik egy tanácsadói testület. Tripartit csoportok, évente 1 alkalommal találkoznak, hogy megállapodjanak az ILO-val. A kormány csak megfigyelő. A dolgozók véleményének figyelembe vételét biztosítják. Fontos a koherencia az ágazatok között.

A feladatuk a standardok érvényesítése az ágazatban. Kapcsolat az ágazati tevékenység és a tisztas munka agenda között. Pl. bányászati csoport tekintetében szeretnék elérni, hogy mindenütt ratifikálják (munkahelyi biztonság, egészség).

Szeretnék elősegíteni a 176 egyezmény ratifikációját.

(Minden nap 6 ezer fő hal meg munkahelyi balesetben és egészségtelenség miatt).

Legveszélyesebb ágazat a mezőgazdaság (évi 350 ezer halál),

- építőipar: 50 ezer halál

- bányászat: 20 ezer halál

ILO tapasztalat

A szakszervezet szerepénél fogva a halálesetek száma felére csökkenthető lenne.

A válság kirobbanása óta 5 szakszervezettel szerveztek találkozót. A munkahelyteremtés feltételeinek kereteit egyeztették. Állami megrendelés 94. egyezmény – közbeszerzés szabályainak a megtartása. A dolgozók ugyanolyan feltétellel dolgozhatnak, mint az adott ország kollektív szerződése szerint.

Az ILO rendelkezések megállják a helyüket az EU bíróságon. Aktívak az azbeszt kivonása tekintetében az építőiparból, ami jelentős probléma, hiszen 100 ezer fő hal meg évente emiatt.

Ágazati szinten a munkavállalókkal kapcsolatban megnézik, hogy ILO egyezményeket hogyan használják, ennek nagy hatása van. 80 nemzetközi keret megállapodás van világszerte.

A munkaadók ellenezték ezt eddig. Mi történjen, ha nem tartják be. Vagy ha más a felek véleménye a megállapodásról. Hogyan lehet a kohéziót elérni a különböző keret megállapodások között. Pl. gyermekmunka tilalma, férfi-nő közötti megkülönböztetés tekintetében.

Az ILO folyamatosan figyelemmel kíséri a változásokat.

16.

Cím: **A szakszervezetek lehetséges szerepe a tagjaik számára elérhető pénzügyi támogatásokhoz való hozzáférés kiterjesztésében**

Előadó: Ms. Severine Deboos, EMP/SFP

Szakmai összefoglalót készítette: Vízl Péterné

A tanulmányút utolsó napján Bernd Balkenho igazgató úr a szociális finanszírozás kérdéseiről tartott prezentációt Severine Deboos kisasszonnyal az EMP/SFP részéről. Bemutatta, hogy a pénzügyi válság nagyon érinti a dolgozókat a világ különböző országaiban.

A „finances solidires” programjában kapacitást kíván adni a szakszervezeteknek. Ennek két fő kérdése: a hozzáférés a pénzügyi forrásokhoz; ill. a dolgozók képessége, hogy hozzáférjenek a hitelekhez és használni tudják.

Az USA-ból kiinduló „válságbuborék” 2-3 éve indult el. A dolgozók nagy arányban vettek fel ingatlan-hiteleket. Ez csődhöz, majd kilakoltatáshoz vezetett. A cél az alacsony jövedelműek vásárló erejének megőrzése, illetve el tudják kerülni a túlságos eladósodást és annak következményeit.

Közép-kelet Európában a 90-es évek fellendülése után az emberek egyre több bankkártya (hitelkártya) tulajdonosai lettek, ennek következtében egyre több hitelt vettek fel felelőtlenül.

Egyre nagyobb problémát jelent a visszafizetés, ehhez nyújt segítséget az ILO.

Ez két szinten történhet:

- 1., szolgáltatások közvetlenül történő biztosítása
- 2., dialógus a bankokkal és a kormányzatokkal

A „finances solidires” mivel foglalkozik?

1. tanulmányok készítése
2. háztartások túlzott eladósodása (Németország, Franciaország, Brazília, stb.)
3. az adott országok szervezetei mit tesznek a probléma megoldására
4. képzés – torinói képzés, „**pénzügyi írástudás**” megszervezése
5. kiadványok elkészítése, pénzügyi ismeretek a dolgozói szervezetek részére

Problémaként említette az igazgató úr, hogy sok háztartásban túlzott a „folyó” kiadás. Az áram, a víz, a tömegközlekedés – ezeket is sok család csak hitelből tudja fedezni. Nagy-Britanniában a háztartások 5%-a is ebbe a kategóriába tartozik. A reáljövedelmükből nem tudják kiadásukat fedezni.

Hozzászólásában Fehér József úr úgy ítélte meg, hogy a közszolgálatban dolgozókat kevésbé érintik a magyarországi gazdasági válság hatásaként jelentkező hitelproblémák. Véleménye szerint a lakosság csak 10%-át érintik a felvetett problémák.

Balkenho igazgató úr kérdése arra irányult a felszólalással kapcsolatban, hogy a kormányzattal, illetve a bankszövetséggel kezdődött-e egyeztetés? Fehér úr megemlítette válaszában, hogy a munkavállalók a bankokat közvetlenül keresik meg, illetve a közelmúltban elfogadásra került a banki etikai kódex.

„Sajnos” érdekvédőként a magyar munkavállalók esetében a gazdasági válság hatását más oldalról közelítem meg. Egyik oldalról a magyar kormány a bankokat konszolidálta, az etikai kódexet pedig nem minden bank írta alá.

Egyre többen válnak munkanélkülivé, melynek következtében családok esnek szét, mindennapos megélhetési problémákkal küzdenek. Kevésbé érzik a válság hatásait a magasan kvalifikált emberek, de azok akik a létminimum alatt élnek, alul képzettek súlyos problémákkal küzdenek.

Ennek tényét nem szabad eltitkolni, Balkenho igazgató úr véleménye alapján ebbe be kell avatkozni, akár az ILO segítségével is.

Védeni kell a fogyasztókat a pénzügyi visszaélésekkel kapcsolatban, megkeresés alapján segítséget nyújtanak a magyar munkavállalóknak

A prezentáció és az egész tanulmányút nagyon hasznos és tanulságos volt. A megismert lehetőségekkel a magyar munkavállalók érdekeinek védelmében élni kell, hiszen egy érdekképviselői vezetőnek, szervezetnek feladata szolgálni azokat az embereket, akik megválasztották őket. Az igazságtalan munkafeltételek, a nélkülözés és a nyomor olyan elégedetlenséget teremtenek, ami veszélyezteti a békét és a kölcsönös megértést.

IV. Összefoglaló értékelés

Készítette: Dr. Agg Géza

- A program kiváló lehetőséget biztosított az ILO 90 éves tevékenységének áttekintésére, különös tekintettel az elmúlt évek kiemelt témáira és a régió sajátosságaira
- Az ILO ACTRAV Irodája a csoport igényeinek megfelelő, színes programot állított össze, amit pontosan be is tartottak, annak ellenére, hogy a tanulmányút az ILO Irányító Testületének ülésével egybe esett
- Az ILO részéről többen is üdvözölték, hogy a magyar szakszervezetek tanulmányozzák az ILO tevékenységét, amit más országok számára is példamutatónak tartanak
- Az előadók nagyobbik része a csoport számára prezentációt is készített, valamint írásos anyagot is átadott; a prezentációk egy részét nekünk is átadták, amit a beszámolóhoz mellékelünk
- A csoport tagjai egyöntetűen nagyon hasznosnak tartották a tanulmányutat
- Minden előadó nyitottan, őszintén beszélt az eredményekről és a fennálló problémákról, sugárzott belőlük a munkavállalók iránti elkötelezettség, így méltó partnerei lehetnek a kormányok és a munkaadók képviselőinek
- Az ILO Egyezmények és Ajánlások tanulmányozására a munka világának résztvevői között az eddigieknél nagyobb szükség lenne
- A Nemzeti ILO Tanács honlapjának folyamatos figyelemmel kísérése ajánlható a szakszervezeti tisztségviselők számára: www.nilo.hu
- A SZEK egyéb munkabizottságai, csoportjai számára is javasolható hasonló tanulmányút, különösen az idegen nyelven is kommunikálni tudó fiatalok részére
- A Genfi Magyar Állandó Képviselőlet szerteágazó munkájába történő bepillantás is nagyon hasznos volt a csoport számára
- A SZEK ILO tanulmányútjáról szóló beszámoló minél szélesebb körben történő publikálására feltétlen szükség van.

V. A program során bemutatott, tárgyalt, hivatkozott ILO dokumentumok

- Az **ILO Gender Equality** (nemek közötti esélyegyenlőség) programjának kiadványai 12 témakörben; broszúrák, plakátok, képeslapok angol nyelven
- A **nemek közötti esélyegyenlőség** a **Tisztos Munka program** szívében, Githa Roelans prezentációja, ILO GENDER, angol nyelvű ppt fájl
- Global Jobs Pact (**Globális Munkaügyi Paktum**), angol, ill. magyar nyelvű kiadvány
- **Szociális Védelmet Mindenkinek** – politikai szférák és eszközök listája, angol nyelvű broszúra
- Nemzetközi munkaügyi és globalizációs **Mesterképzési programok**, angol nyelvű broszúra
- Ipari és Foglalkoztatási Kapcsolatok Osztálya, angol nyelvű broszúra
- **A munka világa** – az ILO angol nyelvű magazinja
- A **98. Nemzetközi Munkaügyi Konferencián** elfogadott állásfoglalások, gyűjtemény angol nyelven
- **Kilábalás a pénzügyi és gazdasági válságból:** Az ILO szerepe és a szakszervezetek jelentősége; Mohammed Mwamadzingo prezentációja angol nyelven
- **A szociális biztonság, mint a Tisztos Munka Agenda fontos része**, Frank Hempel prezentációja (SECSOC), angol nyelvű ppt fájl
- **A szociális biztonság kiterjesztése és az ILO STEP programjának szerepe** ebben a folyamatban, Valérie Schmitt Diabaté prezentációja, angol nyelvű ppt fájl.

--- ---

***A végső szerkesztést végezte: Nagy Viktória, SZEF nemzetközi referens
Jóváhagyta: Fehér József, SZEF alelnök, a bizottság vezetője***