

Európai Szakszervezeti Szövetség
Végreható Bizottsági ülés
2017. március 15-16, Málta

16. napirendi pont – határozattervezet

Egy közös stratégia az alacsony és minimálbérékről

Preambulum

1. Az ESZSZ 2012 júniusban elfogadott „Európa társadalmi szerződése”, a párizsi kongresszus következtetései alapján az ESZSZ-nek közös stratégiát kell elfogadnia az alacsony bérekről, kiemelten a minimálbér szintekről.

2. Napjainkban az általános béremelés, a növekedés ösztönzése, a különbségek és szegénység felszámolása érdekében az európai szakszervezeteknek közös „alacsony és minimálbér” stratégiára van szükségük. A 2017-es Éves Növekedési Felmérés (AGS) leszögezi, hogy „kulcsfontosságú a belső növekedés összes motorját mozgósítani egy megfelelő politika keretében”, melynek része a bér is. Az AGS kéri, hogy a beruházások az emberekre irányuljanak, mert fenn áll annak a „kockázata, hogy a magasan és az alacsonyan képzettek között szakadék keletkezik a bérekben és munkakörülményekben”. A bérrendszereknek „hatékonyak és mind a munkahelyteremtés, mind a reál-jövedelem növelése terén teljesíteniük kell”. Az Európai Bizottság felhívja a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy a minimálbér megállapítása során „vegyék figyelembe annak hatását a munkavállalói szegénységre, a munkahelyteremtésre és a versenyképességre”. Az AGS is kifejezi preferenciáját a progresszív adózás mellett, hogy jobban védjék az alacsony keresetűeket.

3. Szem előtt kell tartani, hogy a béralakítás versenyképességi oldalának hagyományos hangsúlyozása nem tűnt el. Annak érdekében, hogy a tagállamok és az EU politikái a dolgozói elvárásokhoz közelebb kerüljenek, egy közös szakszervezeti stratégiára van szükség, ami a közös fellépés erősebb kapacitására épül. Figyelembe véve, hogy a béralakítás továbbra is nemzeti ügy, s nemzeti szociális partnerek teljes kompetenciája, közös prioritásainkat a nemzeti szinten kell megvalósítani, tiszteletben tartva a bérek meghatározásának nemzeti rendszereit és gyakorlatát.

4. A megvalósulás érdekében az ESZSZ stratégiája két kiemelt területre összpontosít. Az első terület, amin minden országra érvényes, meghatározza az alacsony bérek növelésének stratégiáját, és minden ESZSZ tagszervezet bevonásával valósul meg. A második terület közös stratégiát határoz meg a kötelező minimálbért illetően, minden ESZSZ tagszervezet szolidaritási támogatásával.

Közös stratégia az alacsony és minimálbéreket illetően

5. Európában a béreknek kell vinnie a gazdasági növekedést. A belső kereslet élénkítése kulcs eleme az uniós gazdaság kilábalásának. A növekedés mindenki hasznára kell, hogy történjen.

6. Nem késlekedhet Európában a bérek növelése. A gazdasági kilábalás fenntarthatósága érdekében a bérekre elsődleges eszközként kell tekinteni az egyenlőtlenségek elleni harcban és az igazságos elosztás biztosítása érdekében. A 2017-es európai szemesztert bevezető elemzések rámutatnak, hogy az elmúlt években a bérek stagnáltak, és a munkanélküliség csökkenése ellenére

a bérek csak korlátozottan nyertek. Az ESZSZ számos alkalommal ítélte el, hogy a bér megállapítási mechanizmusok és intézmények támadásnak voltak kitéve. Ezek érintették a minimálbér intézményeit is.

7. A kötelező minimálbér széles körben elterjedt eszköz. 22 tagállamban létezik, ahol adminisztratív/ jogi alapon kötelező, vagy a kollektív szerződések minimálbér elemeként kiterjesztésre kerül (*erga omnes*). A bérek nemzeti ügyek, és a kötelező minimálbér működése országoként eltérő. A kötelező minimálbér védi a munkavállalókat a dolgozói szegénységtől, amennyiben tisztességes bérszintet biztosítanak és megakadályozzák a lefelé történő versenyt (race-to-the-bottom) amit a munkaerő piac deregulációja generál. Ez utóbbi funkció különösen fontos az unió egységes piacán. A tisztességtelen bérverseny elleni harc, különösen az alvállalkozói, vagy kiküldetési keretekben valósul meg, olyan kihívás, ami ellen többet kell tenni a szociális dömping kezelés érdekében.

8. Tekintettel arra, hogy a bérek alapvető szabályként a nemzeti szociális partnerek közötti autonóm megállapodás során alakulnak ki, nem kell bevezetni törvényi szabályozást (ideértve a kollektív szerződések kiterjesztésének mechanizmusát) azon országokban, ahol a szociális partnerek azt nem tartják szükségesnek. A kötelező minimálbért soha nem szabad a szakszervezetek ellenében bevezetni és a tagállamoknak nem szabad beavatkozniuk a kollektív szerződések tartalmába.

9. A belső piacnak támogatnia kell az unió szociális célkitűzéseit és ehhez közös stratégiára van szükség az uniós szintű minimálbér színvonalról.

10. Azon országokban, ahol törvényi szabályozás határozza meg a minimálbért, kívánatos, hogy közös szabályok és célok kerüljenek megfogalmazásra, hogy a minimálbérek Európa-szerte biztosítsák a szociális partnerek által megállapított tisztességes megélhetést. A mindenkinek számára fenntartható bérek érdekében minden tagállamnak támogatnia kell a szabad és kiegyensúlyozott kollektív alkut. A kollektív szerződések nagyobb valószínűséggel garantálják a tisztességes megélhetést biztosító béreket.

11. Az ESZSZ kongresszusi prioritási napirendjének, amit a minimum bérekkel és bérekkel kapcsolatban fogalmazott meg, előfeltétele az erős és egészséges szociális párbeszéd. A szociális párbeszéd akár nemzeti, akár ágazati szinten, a bérek alakításának tárgyalása és a minimálbér meghatározása minden országban további megerősítést kíván.

12. A kötelező minimálbér túl sok országban túl alacsony, gyengén érvényesített és igazságtalanul adóztatott. A kötelező minimálbér nem teljesíti küldetését, amennyiben a dolgozókat dolgozói szegénységnek teszi ki, attól el lehet térni, jogilag nem áll biztos alapokon, gyengén érvényesítetik és igazságtalanul adóztatott. Itt az ideje, hogy akcióba lépjünk a minimálbér érdekében, az ESZSZ szélesebb stratégiáját követve, a kollektív alku intézményeinek és folyamatainak megerősítésével, az európai bérek dinamikájának fellendítéséért.

PRIORITÁSOK EGY KÖZÖS, EURÓPAI MINIMÁLBÉR STRATÉGIA ÉRDEKÉBEN

Egy közös szakszervezeti stratégia az alacsony bérek emelése érdekében

13. Az ESZSZ szélesebb stratégiájának megfelelően, amit a „Béremelést Európában” kampány keretében megfogalmazott, a következő célkitűzéseket kell érvényesíteni minden európai országban, teljes mértékben tiszteletben tartva a nemzeti szociális partnerek és kollektív alku

rendszerek autonómiáját, függetlenül attól, hogy milyen módon kerülnek meghatározásra a legalacsonyabb bérek szintjei:

a; A munkavállalók számára hozzáférést kell biztosítani a kollektív alkuhoz és a kollektív szerződéssel való lefedettséghez.

b; Az alacsonyabb béreknek biztosítaniuk kell a bérből és fizetésből élők és családjaik igazságos és tisztességes javadalmazását. Ez azt jelenti, hogy az alacsonyabb béreknek nominálisan kell növekedniük és a progresszív adózási rendszer biztosítsa az alacsony keresetűek nettó bérszínvonalára méltó életet nyújt a dolgozónak és családjának.

c. A bérek vásárlóerejét meg kell őrizni, illetve helyre kell állítani a szociális partnerek által elfogadott megélhetési indexek alapján. Különösen a béremeléseknek kell legalább ellensúlyozniuk az alapvető javak növekvő költségeit és kell biztosítaniuk a köz- és alapvető szolgáltatásokhoz való hozzáférést.

d. A reálbér trendeknek tükrözniük kell a növekvő termelékenységet. Az „arany bérszabály” a reálbérek növekedésének folyamatos javulásához kell, hogy vezessen.

e. Az egyenlőtlensége felszámolása érdekében az alacsonyabb bérek gyorsabb növelésére van szükség, mint a magasabb bérek esetében és a felfelé irányuló bérkonvergenciával kell elérni az európai gazdasági térségek közötti bérszakadék megszüntetését (pl. a keleti és nyugati országok között, különösen a mindkét régióban működő multinacionális vállalatokon belül). Ezzel kell elérni a bérmegállapítások során a nagyobb szolidaritást az alacsony bérű ágazatokban, melyek különböző szintű termelékenységi trendeket jelezve, összességében hozzájárulnak a gazdaság jó teljesítményéhez (pl. termelő ipar, szolgáltatási szektor).

EGY KÖZÖS SZAKSZERVEZETI STRATÉGIA A KÖTELEZŐ MINIMÁLBÉRT ILLETŐEN

14. Azon országokban, ahol a kötelező minimálbér szabályok határozzák meg a minimális fizetési rátát, a következő célkitűzéseket érjük el:

***A kötelező minimálbérnek „létminimumnak” kell lennie
SMW has to be a “living” wage***

15. A kötelező minimálbérnek biztosítani kell a munkavállaló és családja méltóságteljes megélhetését:

a. A Fenntartható Fejlődés Célkitűzéseinek (SDGs) 10. pontja foglalkozik a minimálbérekkel, elősegítve azt az alapelvet, hogy a kötelező minimálbér járuljon hozzá a lakosság alsó 40%-a fenntartható jövedelem növekedéséhez és hogy a kötelező minimálbér nagyobb ütemben növekedjen a nemzeti átlagoknál.

b. Megfelelő referenciaértéket (benchmarks) kell megállapítani a minimálbért kereső európai munkavállalók felfelé konvergáló életkörülményeinek biztosítása érdekében. Két referenciaértéket lehet használni, attól függően, hogy melyik kedvezőbb a dolgozók számára:

i. Az országos medián bér 60%-ánál nem kevesebb, vagy

ii. Az országos átlagbér 60%-ánál nem kevesebb.

16. Minden olyan országban, ahol törvényi mechanizmusok léteznek a kötelező minimálbér meghatározásához, be kell vonni az országos szociális partnereket és velük együtt kell megállapítani a nemzeti társadalmi – gazdasági helyzethez illeszkedő referencia értékeket, biztosítva a munkavállalókat jobban védő országok felé való konvergenciát. A várt eredmények elérése érdekében az országos szociális partnereknek ugyancsak meg kell szabniuk a célokat és szabályokat, politikákat és időkereteket.

17. A szakszervezetek célja annak biztosítása, hogy:

- a. A kötelező minimálbér gyorsabb ütemben nő, mint a magasabb bérek
- b. A kötelező minimálbér legalább az infláció + a termelékenységi mutatókkal együtt mozog
- c. Az országos átlag, vagy medián bérek pozitív trendet mutatnak.

18. Az ESZSZ a Kollektív Alku Koordinációs Bizottságon keresztül évente egy alkalommal, figyelemmel kíséri a nemzeti szintű fejlemények alakulását.

A kötelező minimálbér szabályok átláthatóságának javítása

19. Figyelmet kell fordítani a kötelező minimálbér nettó értékére, mivel ez határozza meg a bérből és fizetésből élők és családjaik kapacitását a méltó megélhetésre. Az alacsony jövedelmek aránytalan adóztatása megszünteti a kötelező minimálbér azon funkcióját, hogy e háztartásokat a szegénységi küszöb felett tartsa.

20. A munkáltatók számára túl gyakran jut mozgástér, hogy maguk értelmezzék a minimálbér koncepcióját. Ez annak köszönhető, hogy nem egyértelmű a jogi szabályozás, vagy hiányzik az átláthatóság a minimális fizetés rátájának meghatározásához. A tagállami jogszabályoknak tisztázniuk kell, hogy a hivatalosan kötelező minimálbér a sztenderd fizetség a sztenderd és rendszeres munkavégzésért. Minden további munkavégzésért ezen felül kell fizetni (így a túlórák, a vasárnapi/ ünnepi, éjszakai munkavégzés, a szolgálati időhöz kapcsolódó bónuszok, borraivaló esetében).

21. Nem lehet a kötelező minimálbérbe beszámítani azokat a kifizetéseket, melyek a nemzeti szintű jog értelmében nem esnek a díjazás keretébe.

22. Nem önkéntesen részmunkaidős munkavállalók számára biztosítani kell a jogot ahhoz, hogy teljes munkaidős szerződéses viszonyba kerüljenek, annak érdekében, hogy biztosítható legyen számukra a kötelező minimálbérből való részesedés.

23. A kötelező minimálbér szabályainak biztosítania kell a férfiak és nők esetére vonatkozó egyenlő bánásmódot, hogy megelőzhető legyen a nemek közti bérszakadékkal kapcsolatos bármiféle visszaélés. Törvényileg kell kizárni a munkavállalók egyes csoportjait illető derogációt, ideértve a fiatal munkavállalók csoportját is.

Rules on SMW have to be better enforced

24. A szabályok alkalmazásának kikényszerítése továbbra is kulcsfontosságú sok tagállamban. A kötelező minimálbért úgy is lehet tekinteni, mint az alacsony bérű dolgozók hatékony védelmét és a minimális bérek szintjének hatékony meghatározási módja érdekében folytatott kollektív alku

erős kiegészítését. A társadalmi igazságosság érdekében semmilyen derogáció nem elfogadható a minimálbérek alkalmazásakor, mint teszi azt néhány tagállam a fiatal, vagy más munkavállalói csoportok esetében. A szakszervezetek ne tudják teljesen átvenni a munkaügyi ellenőrző hatóságok szerepét minden országban a jog érvényesítését biztosítandó. A munkavállalók védelmének megfelelő végrehajtásához javítani kell a felügyeletken és hatékony rendőri és adminisztratív rendszerekre, ellenőrzésre, a munkáltatók jogellenes viselkedésének szankcionálására van szükség. Ugyanakkor a szociális partnerek számára lehetővé kell tenni, hogy mindebben szerepet játsszanak.

AZ ESZSZ minimálbér stratégiájának érvényesítése

25. Itt az ideje, hogy foglalkozzunk a stagnáló, vagy csökkenő bérekkel. Az ESZSZ elkötelezett a bérek és a bérek részesedésének növelése mellett Európában, s abban, hogy egy erősebb közös szakszervezeti bérpolitikán és a kollektív alku megerősítésén, és annak támogatásán keresztül lökést adjon munkavállalók vásárlóereje növelésének.

26. Az ESZSZ Kongresszus elfogadta, hogy szükség van a minimálbért és kollektív alku lefedettséget illető közös prioritásokra. Egy ilyen közös prioritásnak tartalmaznia kell a bérek általános növelését, a nyugati és kelet-európai országok közötti bérszakadék felszámolását (különös figyelemmel a határokat átívelő alapon munkájukat végző mobil munkavállalókra, pl. a közúti szállításban), a dolgozói társadalom specifikus csoportjainak „al-minimálbérére”, különösen az életkor alapján idesoroltakéra, és kezelni kell az egyenlőtlen fizetések strukturális okait, különösen a nemek közötti béregyenlőtlenség és a diszkrimináció minden formájának megszüntetését.

27. Az ESZSZ Béremelési kampánya be fogja mutatni, hogy a béremelés indokolt, a társadalmi igazságosság, a szegénység és egyenlőtlenség kezelése, a növekedés generálása és a széleskörű kilábalás érdekében. A minimálbéreket, ahol ezek léteznek, jelentősen növelni kell.

28. A jó bérek és munkafeltételek biztosításának legjobb eszköze a megfelelő szinten zajló tárgyalások a szociális partnerek között. A jó bérek és munkafeltételek biztosításához minden szinten szükség van a szociális párbeszéd és a munkaügyi kapcsolatok rendszerének megerősítésére, valamint arra, hogy minden EU tagállamban politikailag tiszteletben tartják ezeket.

29. A bérek alakítása nemzeti ügy, amit a nemzeti gyakorlatok és munkaügyi kapcsolatok rendszereinek megfelelően kell kezelni. A kötelező minimálbért, azon országokban, ahol ez létezik, jelentősen növelni kell.

30. Ahol kollektív szerződésben állapodnak meg a minimálbérről, amennyiben azt a szakszervezetek szükségesnek tartják, a törvénynek támogatnia kell az *erga omnes* hatás szerint.

31. A szakszervezetek közös érdeke, hogy

- a. EU szinten általánosan konvergáljanak a bérek
- b. Minden európai dolgozó számára biztosítva legyen a tisztességes bér
- c. A minimális bér szintje emelkedjen a dolgozók és családjuk méltányos megélhetésének szintjére
- d. A szociális partnerek vegyenek részt az országos minimálbér tárgyalásokon.

32. A Minimálbért Európában kampány közös stratégiája a következő célkitűzéseket tartalmazza:

- a. Az „egyenlő bérezés” az azonos munkáért, vagy azonos értékű munkáért elve
- b. Az egyenlőtlenségek elleni harc
- c. A bérskálák alján lévő bérek emelése a bértrendek pozitív dinamikáján belül
- d. A kollektív szerződések alkalmazása, mint a bérskálák, ideértve a bérminimum szintek meghatározásának leghatékonyabb eszköze

33. Így, e javaslat megfelelő végrehajtása érdekében a következő **akciók megvalósítása szükséges:**

a. A koordináció megerősítése a Kollektív Alku Koordinációs Bizottságban (CBWCC), nemzeti stratégiai tervek kidolgozása az alacsonyabb bérszintek emelésére, és éves jelentéstételi és értékelési mechanizmus az elért eredményekről. Az ESZSZ titkárság speciális eszközt fog kidolgozni e határozat megvalósításának éves nyomon követéshez.

b. Kollektív alkuhoz és béalakításhoz szükséges szakszervezeti kapacitásokba való befektetések növelése, szakszervezetek határokon átnyúló együttműködésén keresztül is.

c. Az EU gazdasági Kormányzás keretén belül az európai és nemzeti szereplők mozgósítása e határozat megvalósításához, biztosítva a szociális partnerek teljes autonómiáját és elkerülve a beavatkozást a nemzeti szintű munkaügyi kapcsolatok autonóm alkalmazásába.

d. A szociális pillér keretében szükséges, hogy megerősítsük a szociális partnerek autonómiáját, biztosítsuk, hogy a béalakítás nemzeti ügy marad és minden európai dolgozó részesedik a legmagasabb szintű kollektív alku lefedettségéből és a minimálbér meghatározás átlátható és megbízható rendszeréből:

i. Egy Ajánlás javaslata, mely a szociális partnereket a munkaerő 100%-át lefedő kollektív alkura ösztönzi.

ii. Ahol azt a szakszervezetek szükségesnek tartják, a kollektív szerződések kiterjesztését ösztönözni kell, azon országokban ahol létezik kötelező minimálbér, s ezt a szociális partnerek között kell megtárgyalni.

iii. Azon országokban, ahol létezik kötelező minimálbér, és a szakszervezetek akarják azt, EU szintű keret elősegítése, melynek tartalmát az európai szociális partnerek határozzák meg, teljes mértékben tiszteletben tartva a horizontális szolidaritási elvet, meghatározva a szociális partnerek szerepét illető átláthatóság és megbízhatóság kritériumait, és a kötelező minimálbér összetételét, annak érdekében, hogy elkerülhető legyen a munkavállalónak kifizetett mindenkori minimálbérrel kapcsolatos manipuláció, visszaélés. A javaslat nem érinti az EU és a tagállamok közötti hatáskörök megosztását, mivel az unió működését szabályozó alapszerződés (TFEU) 153. cikk 3. bekezdésével összhangban a bérek ügye nem esik az EU kompetenciájába, s a tagállamok hatáskörébe tartozik.

Fordította: György Károly