

Nemzetközi projektek:

IOSHA (EU-s projekt munkavédelem és egészségfejlesztés témában)

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság a foglalkoztatási és szociális ügyekkel kapcsolatos EU politikák jelenleg egyik legfontosabb szakterülete. Az utóbbi évtizedek jelentős közösségi jogszabálygyűjteményeinek elfogadása és alkalmazása lehetővé tette az EU tagállamaiban a munkakörülmények javulását, illetve a munkahelyi balesetek és betegségek számának csökkentésében elért jelentős előrelépéseket.

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság hatékony védelmének hiánya a munkahelyi balesetekből és foglalkozási megbetegedésekből adódó távolmaradáshoz, illetve a keresőtevékenységből eredő tartós rokkantsághoz vezethet. Ennek nemcsak jelentős emberi vonzata van, de a gazdaságra is erősen negatív hatást gyakorol. A munkahelyi egészségvédelemmel és balesettel kapcsolatos problémákból eredő hatalmas költségek gátolják a gazdasági növekedést és az EU vállalatának versenyképességére is káros hatással vannak, hiszen a költségek igen jelentékeny része a szociális biztonsági rendszerekre és az államháztartásra hárul.

A 2007-2012-es EU-s munkahelyi egészségvédelem és biztonság stratégia a munkahelyi baleseteket 2012-ig átlagosan 25%-al kívánja csökkenteni az EU-27 tagállamokban a munkavállalók egészségvédelmének és biztonságának javítása révén, lényegesen hozzájárulva ezáltal a növekedést és foglalkoztatást célzó stratégia sikeréhez.

A munkahelyi egészségvédelem területe napjainkban a munkáltatói feladatok két nagy csoportját fedi le. Az egyik, az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése és folyamatos biztosítása, melyet az 1993. évi XCIII. törvény minden munkáltató számára kötelezően ír elő. A munkavédelem összetett feladat, speciális szakértelmet igénylő foglalkozás-egészségügyi, munkahigiénés és munkabiztonsági szaktevékenységeket foglal magában, melyek magas színvonalú és összehangolt ellátása alapvető munkáltatói érdek. A másik, nem kötelező, de szerencsére egyre gyakrabban felvállalt munkáltatói feladat a munkahelyi egészségfejlesztés keretében az általános szűrővizsgálatok, célzott szakorvosi vizsgálatok és az egészségügyi ismeretterjesztő programok szervezése. A gyakori és súlyos, de korai felismeréssel jól kezelhető betegségek szűrésének és gondozásának támogatásával a munkáltató kifejezi munkavállalói iránti megbecsülését és felelősségvállalását, ugyanakkor az egészségvédelem a jó általános állapotú, egészséges dolgozók kiváló teljesítményén keresztül kifizetődő befektetés is a cég számára.

Az európai és nemzeti stratégiai célokkal összhangban az MGYOSZ 2009 márciusában pályázatot nyújtott be az Európai Bizottsághoz "IOSHA Improving the OSH /Occupational Safety and Health/ awareness of employers and employees in CEE (A munkaadói és munkavállalói munkaegészség és -biztonság tudatosság fejlesztéséért Közép-Kelet-Európában)" címmel. A 2009 júniusában induló projekthez partnerként megnyertük az osztrák, szlovén, horvát, szlovák és román gyosz-okat. Támogató szervezetként a projektet az Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Közép-Európai Központja, a BUSINESSEUROPE, valamint az ETUC, az európai munkaadói és munkavállalói csúcsszervezetek jegyzik. A projektmunkába bekapcsolódik hat nemzeti csúcsszakszervezet, Magyarországon az MSZOSZ és az ÉSZT.

A projekt keretében először egy kérdőíves felmérés segítségével a munkáltatókat és munkavállalókat kérdezzük meg jelenlegi tapasztalataikról, illetve igényeikről, majd ezt követően az eredmények ismeretében kívánjuk nemzeti és nemzetközi szakértők bevonásával és a lehetséges információs csatornákon keresztül (honlap, kiadvány, szemináriumok, nemzetközi konferencia) a két érintetti körhöz eljuttatni a legjobb gyakorlatokat, legaktuálisabb információkat.

TOBEQU 3 (EU-s projekt a munkavállalói pénzügyi részvétel témában)

A válság hatására ma már senki számára nem kérdéses, hogy számos vállalkozásnak szembe kell néznie a kihívásokkal teli gazdasági környezettel, úgy mint a folyamatosan csökkenő bevételekkel, szűkülő piacokkal. De abban is egyetérthetünk, hogy a változó gazdasági környezet lehetőségeket is teremthet: azok, akik megfelelő stratégiával fel tudnak készülni a jövőre, jelentős versenyelőnyre tehetnek szert. E versenyelőnyök egy része azoktól a munkavállalóktól függhet, akik fizetésének, jutalmainak a visszaszorításával próbálnak a vállalkozások munkahelyeket megtartani, költségeket megtakarítani.

Kevesen gondolnak arra, hogy a kulcspozícióban foglalkoztatott munkavállalók megtartása elemi érdek a kedvezőtlen körülmények idején is, hiszen ők azok, akik rendkívül fontos szerepet játszanak a talpon maradásban és a fellendülésben, az üzlet újjáépítésében az újra bővülő, megújult piacokon. Sőt, a munkavállalók nagy része tekintettel van az éppen aktuális üzleti környezetre, a munkáltató iránti lojalitás ugyanis nem feltétlenül pénzkérdés; jelen helyzetben a többség elfogadja, hogy a lehetőségek korlátozottak, főként, ha a munkáltató továbbra is megfelelő perspektívát kínál hosszú távon is.

Egy változó gazdasági helyzethez igazított juttatási program méltán tarthat igényt a vállalatvezetés figyelmére, ugyanis érdekeltté teheti a munkavállalókat is a cég talpon maradásában és hosszabb távú sikerességének elérésében. Mivel a programok célja a munkavállalók hosszú távú elkötelezettségének, lojalitásának biztosítása, egy 2-3 éves, megfelelően kialakított program az anyagi előnyök mellett a vállalatok megújulásához nélkülözhetetlen, a változó környezethez történő optimális alkalmazkodást elősegítő munkaerőt is biztosíthatja

Mindezek tekintetében öt európai munkaadói szövetség (osztrák, szlovén, litván, bolgár, román, francia, ír) partnerségében az MGYOSZ főpályázóként nyújtott be pályázatot először 2008 szeptemberében, majd 2009 májusában Brüsszelbe. A második pályázatot az európai Bizottság elfogadta, így 2009 októberében elindulhat a „TOBEQU 3 - Towards a Better Quality of Financial Participation of Workers in CEE (A munkavállalói pénzügyi részvétel előmozdításáért Kelet-Európában)” c. projekt, amely a korábbi, szlovén partnerünk által koordinált TOBEQU I és II. folytatása, továbbfejlesztése lesz. Az MGYOSZ a projekt-előkészítésébe bevont két, a pénzügyi részvétel témában vezető szakértő nemzetközi tanácsadó vállalatot. A projekt során a partner munkaadó- és munkavállaló szervezetek számíthatnak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Közép-Európai Központjának, a BUSINESSEUROPE-nak, és az ETUC-nek, illetve ír, osztrák, német és francia szakmai szövetségek támogatására.

A 2009 októberében induló projekt első felében először a munkáltatói és munkavállalói attitűdöt, hozzáállást kívánjuk megvizsgálni. A második részben szemináriumok, konferencia

és kiadvány segítségével igyekszünk megismertetni mindkét érintett oldalt a munkavállalói pénzügyi részvétel nyújtotta lehetőségekről.

Ageing Workforce 1-2 (EU-s projekt az aktív öregedés témában)

A demográfiai öregedés következtében általános jelenség figyelhető meg már ma Európa szerte: a foglalkoztatottak egyre nagyobb hányadát az idősebb munkavállalók alkotják. A gazdasági növekedés a népesség öregedésével várhatóan csökkenni fog, hiszen egyre kisebb lesz a munkakorú foglalkoztatottak aránya. Az 55 és 64 év közötti korosztály foglalkoztatási rátájának növelése, illetve a munkaerő-piacról való kilépésüknek a késleltetése mindezt a Lisszaboni stratégia lényeges elemei.

Közép-Kelet-Európában a vállalatoknak hamarabb kell felkészülni az idősödő munkaerő által keltett kihívásra, mint nyugat-európai társaiknak, hiszen az új tagállamok fokozottabban szembesülnek a demográfiai változással az alacsony születési ráták, valamint a nettó emigráció következtében jelentkező népességsökkenés miatt.

Az EU által finanszírozott 2007-es projekt után a szlovén, magyar, cseh, osztrák, horvát és a szlovák munkaadói szövetség közösen ismét együtt dolgozik annak érdekében, hogy minél több idősebb munkavállaló maradjon a munkaerő-piacon. A szlovén gyosz által koordinált projektben 2009 nyarától egy éven keresztül, honlapot fejlesztünk, szakmai szemináriumokat szervezünk, valamint kiadványt készítünk tagvállalataink széleskörű tájékoztatására.

ClusterManagers.eu (EU-s projekt az innováció témában)

Magyarország számára komoly kitörési lehetőséget jelent az innováció-vezérelt, tudásalapú gazdaság kialakítása. Bár az ehhez szükséges hazai innovációs rendszer az elmúlt években gyökeresen átalakult, a világ fejlett országaihoz képest még jelentős hátrányt kell ledolgoznunk a kutatás-fejlesztés, a kutatási eredmények üzleti hasznosulása, s különösen a vállalati innováció területén. Ennek a folyamatnak lehet az egyik meghatározó eszköze a klaszterek létrehozása, amelyek képessé tehetik a magyar gazdaságot a válság túlélésére, mivel a klaszterek alkalmasak arra, hogy magas innovációs képességükkel új szemléletet alakítsanak ki a gazdaságban. Ezt felismerve vált a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége a Magyar Klaszterek és Hálózatok Szövetségének alapító tagjává és a folyamat kiteljesítése érdekében csatlakozott ahhoz a 13 tagú európai uniós államok vezető innovációs, gazdaság, illetve klaszterfejlesztési intézményeiből álló konzorciumhoz, amely sikerrel pályázott az ACTION PROINNOEurope-ENT-CIP-09-C-N02S00 - PRO INNO Europe®: Fostering trans-national cooperation on support for innovation című programjában. A három éves projekt célja többek között egy Klaszter Menedzser Klub, egyfajta kiválósági központ létrehozása, amely a klaszter menedzserek minősített képzésének egy jelentős szereplőjévé válhat, illetve a projekt keretében - az Európai Bizottság akaratával találkozóan - kialakításra kerülő „Év Európai Klaszter Menedzsere Díj” odaítélésében is döntő szava lesz.

Der Soziale Dialog (német partner által finanszírozott projekt a szociális párbeszéd témában)

Részt vettünk a BDA Német Munkaadói Szövetség szervezésében a szociális párbeszéd témában indított projektben. A projekt 2004-ben kezdődött, célja a szociális párbeszéd előmozdítása volt a 10 új csatlakozó EU-s tagállamban. A zárókonferenciára 2008 októberében, Rigában került sor, ahol a résztvevők beszámoltak a négy év alatt megszerzett tapasztalatokról, az egyes tagországban bekövetkezett változásokról, valamint a szociális párbeszéd témában elért eredményekről. A rendezvényen a résztvevők mindemellett első kézből tájékozódhattak az EU-s elnökségből a szociális partnerekre háruló feladatokról.

A „Szociális párbeszéd és a munkavédelem kapcsolata” c. németországi konferencián is szerepeltünk. A rendezvényen a 10 új EU tagországból érkező szövetségi és vállalati szakemberek részvételével elméleti és gyakorlati példákon keresztül mutatták be a munkáltatók általános kötelezettségét, miszerint biztosítani kell a munkavállalók biztonságát és egészségét.

Flexicurity (EU-s projekt flexicurity témában)

Lengyel partnerszövetség (PKPP Lewiatan) irányítása alatt külsős szakértőként vesz részt az észt és a magyar munkáltatói szövetség egy a flexicurity témájú projektben. A projekt keretében elemzik és összehasonlítják az egyes résztvevő országban elért foglalkoztatás-politikai eredményeket.