
Közösségi Charta a munkavállalók alapvető szociális jogairól

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉG TIZENEGY TAGÁLLAMÁNAK ÁLLAM- ÉS KORMÁNYFŐI AZ 1989. DECEMBER 9-ÉN TARTOTT TALÁLKOZÓJUKON

Egyetértve abban, hogy az EGK Szerződés 117. cikkelye alapján, a harmonizáció érdekében szükséges a munkavállalók élet- és munkakörülményei javításának további támogatása;

Kinyilvánítva az Európai Tanács Hannoveri, Rodoszi és Madridi találkozóinak megállapításai alapján, az egységes európai piac megalapításával összefüggésben, hogy ugyanolyan jelentőséget kell tulajdonítani annak szociális és gazdasági vonatkozásainak, a közöttük lévő megfelelő összhang fenntartásával;

Tekintetbe véve az Európai Parlament 1989. március 15-én, 1989. szeptember 14-én és 1989. november 22-én elfogadott határozatait, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottság 1989. február 22-i véleményét;

Abban a meggyőződésben, hogy a belső piac kiteljesítése a Közösségen belüli munkahelyteremtés és jólét biztosításának leghatékonyabb eszköze; kinyilatkoztatva, hogy a foglalkoztatási helyzet javítását és a munkahelyteremtést a belső piac kiteljesítésénél elsődleges célnak kell tekinteni; kinyilvánítva, hogy a Közösség feladata választ adni a gazdaság versenyképességével kapcsolatos jövőbeli kihívásokra, különös tekintettel a regionális különbségekre;

Megerősítve, hogy a szociális konszenzus hozzájárul a vállalkozások, az egész gazdaság versenyképességének növeléséhez, továbbá a munkahelyteremtéshez; ebben a vonatkozásban a szociális konszenzus a fenntartható gazdasági fejlődés biztosításának elengedhetetlen feltétele;

Kijelentve, hogy a belső piac kiteljesítésénél az Európai Közösségen belül az élet- és munkakörülmények fejlődésének közelítését, valamint a gazdasági és szociális kohéziót kell elsődlegesnek tekinteni;

Kijelentve, hogy a belső piac kiteljesítésének az Európai Közösség munkavállalói szociális helyzetének javulásához kell vezetnie, különösen a szabad mozgás, az élet- és munkakörülmények, a munkahelyi egészség és biztonság, a szociális védelem, az oktatás valamint a képzés tekintetében;

Megerősítve, hogy az egyenlő bánásmód biztosítása érdekében a diszkrimináció valamennyi formája ellen küzdeni kell – ideértve a nem, szín, faj, meggyőződés alapján történő hátrányos megkülönböztetést –, valamint hogy a szolidaritás szellemében fontos a szociális kirekesztés elleni küzdelem;

Kinyilvánítva, hogy a tagállamok kötelesek a nem tagállamokból származó azon munkavállalókat és hozzátartozóikat, akik jogszerűen tartózkodnak az Európai Közösségben, az élet- és munkakörülmények tekintetében a tagállamok állampolgáraihoz hasonló bánásmódban részesíteni;

Figyelembe véve a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Egyezményeit és az Európa Tanács által elfogadott Európai Szociális Chartát;

Megállapítva, hogy az Egységes Európai Okmánnyal módosított Szerződés rendelkezései meghatározzák a Közösség hatáskörét többek között a munkavállalók szabad mozgásával (7., 48–51. cikkelyek), a letelepedés jogával (52–58. cikkelyek), a 117–122. cikkelyekben lefektetett feltételek szerint a szociális területtel – különösen a munkahelyi egészséges és biztonságos környezettel (118a cikkely), a vezetés és a munkavállalók közötti, európai szintű párbeszéd fejlesztésével (118b cikkely), egy közös szakképzési politika általános elveinek végrehajtásával (128. cikkely), a gazdasági és szociális kohézióval (130a és 130c cikkelyek), és nagyobb általánosságban a jogalkotás közelítésével (100., 100a és 235. cikkelyek) összefüggésben; a Charta végrehajtása nem vonja maga után a Közösség szerződésekben megállapított hatáskörének kiterjesztését;

Kinyilvánítva, hogy a Charta egyfelől konszolidálni hivatott a szociális téren elért fejlődést, a tagállamok, a foglalkoztatás két oldala, valamint a Közösség tevékenységén keresztül;

Kinyilvánítva, hogy másfelől annak az ünnepélyes deklarálása a cél, miszerint az Egységes Európai Okmány végrehajtásánál különös figyelemmel kell lenni a Közösség szociális dimenziójára, és ebben az összefüggésben szükséges az Európai Közösség munkavállalói, különösen az alkalmazottak és az önálló munkavállalók szociális jogainak javítását megfelelő szinten biztosítani;

Hangsúlyozva, hogy az Európai Tanács Madridi találkozájának megállapításával összhangban pontosan meg kell állapítani a közösségi szabályok, a nemzeti jogalkotás és a kollektív szerződések ide vonatkozó szerepét;

Megerősítve, hogy a szubszidiaritás elve alapján ezeknek a szociális jogoknak a végrehajtásával kapcsolatos kezdeményezés a tagállamok és alkotórészeik, valamint hatáskörének korlátain belül az Európai Közösség felelőssége; a végrehajtás megvalósulhat törvény, kollektív szerződések vagy a különböző szinteken már meglévő gyakorlat útján, és sok területen igényli a foglalkoztatás két oldalának aktív részvételét;

Megállapítva, hogy az alapvető szociális jogok ünnepélyes nyilatkozatának az Európai Közösség szintjén történő végrehajtása nem adhat lehetőséget a visszalépésre a jelenlegi helyzethez képest a tagállamokban;

„KÖZÖSSÉGI CHARTA A MUNKAVÁLLALÓK ALAPVETŐ SZOCIÁLIS JOGAIRÓL” SZÓLÓ ALÁBBI NYILATKOZATOT FOGADTÁK EL:

ELSŐ CÍM

A munkavállalók alapvető szociális jogai

SZABAD MOZGÁS

1. Az Európai Közösség minden munkavállalójának joga van a szabad mozgásra a Közösségen belül. Ezt a jogot a közrend, a közbiztonság és a közegészségügy által igazolt korlátozások fenntartásával gyakorolhatja.

2. A szabad mozgás magában foglalja azt a jogot, hogy a munkavállaló bármely szakmát vagy hivatást gyakoroljon a Közösségen belül, és hogy az egyenlő bánásmód elve érvényesüljön a munkához jutás, a munkafeltételek és a szociális védelem tekintetében a befogadó országban.

3. A szabad mozgás joga magában foglalja:

- a tagállamokban való tartózkodás feltételeinek harmonizálását, különös tekintettel a családegyesítésre;
- a diplomák vagy az egyenértékű szakmai képesítések el nem ismeréséből eredő akadályok megszüntetését;
- a vándorló munkaerő élet- és munkafeltételeinek javítását.

FOGLALKOZTATÁS ÉS BÉREZÉS

4. Mindenki szabadon választhat és vállalhat munkát az egyes foglalkozásokra irányadó szabályok szerint.

5. Minden munkavállaló jogosult a tisztességes bérezésre. Ezért a vonatkozó szerződésekkel összhangban minden országban:

- méltányos bért kell biztosítani a munkavállalóknak, amely biztosítja a megfelelő életkörülményeket;
- azok a munkavállalók, akik nem határozatlan időre szóló szerződéssel, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, méltányosan megállapított arányos bére jogosultak;
- a munkabérek visszatartása, levonása vagy átutalása csak a nemzeti jog rendelkezéseivel összhangban történhet meg; és ezek a rendelkezések kötelesek biztosítani a munkavállalónak és családjának a létfenntartáshoz szükséges javak folyamatos élvezetét.

6. A közérdekű állásközvetítés mindenki számára ingyenes.

AZ ÉLET- ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSA

7. A Európai Közösség belső piaca kiépítésének a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javulásához kell vezetnie. Ezt a fejlődést a feltételek közelítésével kell elérni, különösen a munkaidő tartama és felosztása terén, valamint a foglalkoztatás formájával kapcsolatban, a határozatlan időre szóló

szerződéseket kivéve, a határozott idejű szerződések, a részmunkaidős foglalkoztatás, az időnyomunka és az alkalmi munka területén.

A feltételek javításának indokolt esetben ki kell terjednie a foglalkoztatási szabályok egyes területeinek továbbfejlesztésére, mint például a tömeges elbocsátások és a fizetésképtelenség esetén alkalmazandó vonatkozó eljárásokra.

8. Az Európai Közösség minden munkavállalójának joga van a heti pihenőidőhöz és az éves fizetett szabadsághoz, amelynek időtartamát a nemzeti gyakorlatok figyelembevételével fokozatosan harmonizálni kell.

9. Az Európai Közösségben minden munkavállaló foglalkoztatásának feltételeit törvényben, kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben kell meghatározni, az adott ország szabályozásának megfelelően.

SZOCIÁLIS VÉDELEM

Az egyes tagállamokban érvényes szabályok alapján:

10. Az Európai Közösségben minden munkavállalónak joga van a megfelelő szociális védelemhez, valamint – társadalmi helyzetétől és az őt foglalkoztató vállalkozás méretétől függetlenül – a kielégítő szintű társadalombiztosítási ellátáshoz.

Azoknak a személyeknek, akik nem képesek elhelyezkedni vagy újra elhelyezkedni a munkaerőpiacon és létfenntartásuk nem biztosított, megfelelő forrásokat és szociális támogatást kell biztosítani, figyelembe véve sajátos helyzetüket.

A TÁRSULÁS ÉS A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS SZABADSÁGA

11. Az Európai Közösség munkaadóinak és munkavállalóinak joga van a társuláshoz, annak érdekében, hogy szabad akaratuk szerint szakmai szervezeteket, illetve szakszervezeteket alapítsanak gazdasági és szociális érdekeik védelmére.

Minden munkáltató és munkavállaló joga szabadon belépni az ilyen szervezetekbe, vagy az ahhoz való csatlakozást megtagadni anélkül, hogy ezért személyes jellegű vagy munkahelyi hátrány érné.

12. Egyfelől a munkaadók vagy a munkaadók szervezetei, másfelől a munkavállalók szervezetei jogosultak tárgyalásokat folytatni és kollektív szerződést kötni egymással a nemzeti jogalkotás és jogalkalmazás által meghatározott feltételek szerint.

A két oldal között kialakítandó európai szintű párbeszéd – ha a felek ezt kívánatosnak tartják – szerződéses kapcsolatokhoz vezethet, különösen a szakmák között és ágazati szinten.

13. Amennyiben érdekellentétek keletkeznek, a kollektív fellépés magában foglalja a sztrájkhoz való jogot, a nemzeti jogban és a kollektív szerződésekben foglalt kötelezettségek tiszteletben tartásával.

A munkahelyi viták rendezésének elősegítése érdekében a nemzeti gyakorlattal összhangban támogatni kell a békéltető, közvetítő és a választott bíróságokhoz tartozó eljárások kialakítását és igénybevételét.

14. Az Európai Közösség belső jogrendszeré határozza meg, hogy a 11-

13. cikkelyekben foglalt jogok mely feltételek esetén és milyen mértékben alkalmazandók a fegyveres erőkre, a rendőrségre és a közszolgálatban.

SZAKKÉPZÉS

15. Az Európai Közösség minden munkavállalójának joga van a megfelelő szakképzéshez, valamint ahhoz, hogy az így szerzett tudás révén anyagi előnyre tegeyen szert munkája során. A szakképzésben való részvétel feltételeit illetően tilos a származás alapján megkülönböztetést tenni.

Az illetékes hatóságok, a vállalkozások vagy az érdekegyeztetés két oldala a saját hatáskörében állandó és folyamatos képzési rendszereket hoz létre, amelyek mindenki számára lehetővé teszik a továbbképzést, kiemelten a tanulmányi szabadság segítségével, a szakismeretek bővítését vagy új szakismeret megszerzését, különös tekintettel a technikai fejlődésre.

A FÉRFIAK ÉS NŐK KÖZÖTTI EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

16. Biztosítani kell a férfiak és a nők között az egyenlő bánásmód elvét. Ki kell terjeszteni a férfiak és a nők esélyegyenlőségét.

Ennek elérése érdekében fokozott intézkedéseket kell tenni a férfiak és a nők közötti egyenjogúság alapelveinek érvényesítése érdekében, különösen a munkához jutás, a bérezés, a munkafeltételek, a szociális védelem, az oktatásügy, a szakképzés és a szakmai előrelépés tekintetében.

Intézkedni kell annak érdekében, hogy a férfiak és nők össze tudják egyeztetni munkahelyi, illetve családi kötelezettségeiket.

A MUNKAVÁLLALÓK JOGA A TÁJÉKOZTATÁSRA, A KONZULTÁCIÓRA ÉS A RÉSZVÉTELRE

17. A munkavállalók tájékozdási, konzultációs és részvételi jogosítványait a kívánt irányban kell bővíteni, a tagállamok különböző gyakorlatainak figyelembevételével.

Ez különösen vonatkozik azokra a társaságokra és társaságok csoportjaira, amelyek az Európai Közösség két vagy több tagállamában működnek, illetve amelyeknek van vállalkozásuk.

18. A tájékozdási, konzultációs és részvételi jogokból eredő kötelezettségeknek megfelelő időben kell eleget tenni, különösen

a) ha olyan technológiai váltás zajlik a vállalkozásban, amely a munkakörülmények és a munkaszervezet szempontjából jelentős következményekkel jár a munkavállalókra nézve;

b) ha a vállalkozás olyan átszervezésére vagy egyesülésre kerül sor, amely hatással van a munkavállalók foglalkoztatására;

c) ha tömeges elbocsátásokra kerül sor;

d) ha kifejezetten a vándorló munkaerő érdekeit sérti az őket alkalmazó munkaadó foglalkoztatással kapcsolatos intézkedése.

MUNKAHELYI EGÉSZSÉG- ÉS BIZTONSÁGVÉDELLEM

19. Minden munkavállalónak joga van a megfelelő mértékben egészséges és biztonságos munkahelyi környezethez. Megfelelő intézkedéseket kell tenni ezen a területen a már elért eredmények fenntartása mellett a feltételek további harmonizációja érdekében.

Ezeknek az intézkedéseknek a meghozatalánál különösen figyelmet kell fordítani a munkavállalók képzésére, tájékozódására, a konzultáció és a ki-egyensúlyozott részvétel iránti igényeire, ami a veszélyforrásokat és az azok megszüntetésére, illetve csökkentésére irányuló lépéseket illeti.

A belső piac megvalósítását célzó rendelkezéseknek ezt a védelmet kell erősíteniük.

A GYERMEKEK ÉS FIATALKORÚAK VÉDELME

20. A munkavállalók alsó korhatára, eltekintve a fiatalok számára kedvező olyan kivételektől, mint a szakképzés keretében végzett gyakorlat, illetve kivételesen néhány könnyű fizikai munkakör, nem lehet alacsonyabb az iskolaköteles kor felső határánál, de legalább 15 évnél.

21. A fiatalkorú munkavállalóknak a nemzeti gyakorlattal összhangban álló, méltányos bérezésben kell részesülniük.

22. Megfelelő intézkedéseket kell tenni a fiatalkorú munkavállalókra vonatkozó munkaügyi szabályok módosítása terén, annak érdekében, hogy azok kellő mértékben figyelembe vegyék a fiatalok különleges szükségleteit az előmenetellel, a szakképzéssel és munkához jutással kapcsolatban.

A munkaidőt úgy kell korlátozni, hogy ezt a korlátozást ne lehessen megkerülni a túlórára vonatkozó szabályok kihasználásával, valamint meg kell tiltani a 18 év alatti munkavállalók éjszakai munkavégzését, kivéve a nemzeti törvényekben és rendeletekben érintett bizonyos foglalkozásokat.

23. Az iskolalátogatási kötelezettség lejártá után a fiatalkorúaknak biztosítani kell azt a jogot, hogy olyan megfelelő időtartamú szakképzésben részesüljenek, amely felkészíti őket a jövőbeni munkavállalói feladatok ellátására; a fiatal munkavállalók ilyen képzését a munkaidő alatt kell biztosítani.

AZ IDŐSKORÚAK

Az egyes tagállamokban érvényes szabályok alapján:

24. Az Európai Közösség minden munkavállalója a nyugdíjkorhatár elérése időpontjától jogosult a megélhetéshez elegendő mértékű nyugellátásra.

25. Minden olyan személy, aki elérte a nyugdíjkorhatárt, de nem szerzett jogot öregségi nyugdíjra, vagy más, a megélhetését biztosító ellátásra, a szükségleteihez mérten megfelelő támogatásra, orvosi és társadalombiztosítási ellátásra jogosult.

FOGYATÉKOSOK

26. Minden fogyatékos embernek – függetlenül a fogyatékosága okától és jellegétől – a társadalmi és szakmai beilleszkedésének elősegítése érdekében tényleges kiegészítő támogatást kell biztosítani.

Ezeknek az intézkedéseknek, összhangban a támogatottak adottságaival, különösen a szakképzésre, a munkaegészségügyre, a mobilitásra, a közlekedési lehetőségekre és a lakáspolitikára kell vonatkozniuk.

MÁSODIK CÍM

A Charta végrehajtása

27. A tagállamoknak fokozott a felelőssége, hogy összhangban nemzeti gyakorlatukkal, különösen a jogalkotás és a kollektív szerződések segítségével biztosítsák a Chartában foglalt alapvető szociális jogokat, valamint végrehajtsák a belső piac zavartalan működéséhez elengedhetetlen szociális intézkedéseket, amelyek a gazdasági és szociális kohéziós stratégia részét képezik.

28. Az Európai Tanács felhívja a Bizottságot, hogy a Szerződésben foglalt hatásköre alapján, a lehető legrövidebb időn belül tegye meg javaslatait azon jogok hatékony végrehajtását elősegítő jogi eszközökre, amelyek a belső piac kiterjedésével a Közösség hatáskörébe tartoznak.

29. A Bizottság minden év utolsó három hónapjában jelentést készít a Charta alkalmazásáról a tagállamokban és az Európai Közösségben.

30. A Bizottság az éves jelentését megküldi az Európai Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottságnak.

Fordította Gyulavári Tamás, Peszlen Zoltán