

Prugberger Tamás*

A MUNKAÜGYI ÉRDEKEGYEZTETÉS RENDSZERE AZ EURÓPAI UNIÓ ORSZÁGAIBAN

I. Az érdekegyeztetés alanyai és a koalíció fogalma, valamint a koalíció szabadsága

A koalíció a nyugat-európai munkajogban a munkavállalói és a munkáltatói érdekvédelmi szervezkedést, szervezeti tömörülést jelenti, ezen túlmenően pedig még azt is, hogy ezek a szervezetek egymással érdekvédelmi tárgyalásokat folytathatnak. A koalíciós szervezkedés két alapvető pólusa: munkavállalói oldalról a **szakszervezetek**, munkáltatói oldalról pedig a **munkaadói szervezetek**. Mivel a koalíciós partnerségben egymással szemben álló érdekvédelmi szervezetek közül a kiszolgáltatottabb helyzetben történetileg is visszavezetve a szakszervezetek állnak, a szakszervezeti szerveződési és jogállást nemzetközi szinten az Európai Emberi jogi Konvenció 11. §-a, a 87/1948. és a szervezetek ennek megfelelően célhoz kötött jogszerűséggel rendelkező jogi személyek.

Ez a szabály azért lényeges, mert így elejét lehet venni annak, hogy akár az állam, akár pedig valamely párti intézményesített módon alárendelje magának valamelyik érdekvédelmi szervezetet és az így ne mozoghasson tagjainak az érdekei szerint, vagy pedig valamely érdekvédelmi szervezet az államhoz vagy valamelyik párthoz, esetleg egy erősebb ellenérdekű érdekvédelmi szervezethez kapcsolódva hatalmi

helyzetét az érdekegyeztetési tárgyalások során partnereivel szemben felhasználja. Éppen ezért az érdekegyeztetésre vonatkozó nyugat-európai normák az intézményesített módon vagy ténylegesen függőségbe került érdekvédelmi szervezeteket kizárják az érdekegyeztető tárgyalásokból és megvonják tőlük az érdekképviselési, következtetésképpen a kollektív szerződéskötési jogosultságot is. Mindez azonban nem áll ellentétben azzal, hogy a munkaügyi kapcsolatokban szereplő bármely érdekképviselési szervezet **nem intézményesített** alapon valamely pártot támogasson vagy valamely párt ideológiájához közel álljon és fordítva. Ennélfogva természetes, hogy a nyugat-európai államokban egyes szakszervezetek nemcsak foglalkozásbeli és ágazati csoportosulás alapján (így a bemutatott acélipari, mezőgazdasági, nagyipari, kisvállalkozói, akadémiai érdekvédelmi szervezetek), hanem ideológiai szempontok szerint is (így keresztény-keresztényszocialista, szociáldemokrata stb. szervezetek) szerveződnek, amelyek mögött nem intézményesítve valamely párt áll. Ez elmelet egészen odáig is, miként Izraelben a Histadrut, amely egyfelől a kibucok és mosavok érdekvédelmi szervezete, ugyanakkor szakszervezeti szövetség is és a Munkapárton keresztül befolyást gyakorol az izraeli politikai életre, mindezt azonban nem intézményesített módon teszi.

* A szerző egyetemi tanár a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán, az Agrár- és Munkajogi Tanszéken. Az MTA doktora.

II. A koalíciós szervezetek és szövetségek országos és helyi szerveződésének struktúrája és a koalíciós kapcsolatok szervezeti rendszere az EU egyes tagállamaiban

1. Tripartit rendszerek

Utaltunk már arra, hogy a koalíciós szervezetek mindenek előtt gazdasági ágazati, szakmai tagozóság szerint alakulnak meg, egy-egy iparágazatban vagy szakmában azonban több érdekvédelmi szervezet is párhuzamosan létezhet, ahol a szerződés politikai és eszméáramlati irányzatok szerint alakul. Ezen kívül kisebb mértékben ágazatközi érdekképviseleti szervek működésével is lehet a különböző országokban találkozni. Mindez a szakszervezetekre és a munkáltatói érdekképviseleti szervekre egyaránt vonatkozik. Mindkét koalíciós szervezeti típus alulról felfelé épül fel. Alsó szinten vállalati képviseleti sejtekkel rendelkeznek, melyek többnyire ágazati szervezetekbe tömörülnek, illetve valamely ágazati szervezethez tartoznak. Az ágazati szervezetek jelentős része területi központokat, valamint tartományi szövetségeket fog át. Az országos ágazati, ágazatközi szervezetek többsége munkavállalói és munkáltatói érdekképviseleti oldalon egyaránt egyfelől országos szakszervezeti, másfelől országos munkaadó-szervezeti szövetségbe tömörülnek. Eme országos szövetségeket mind a szakszervezetek, mind pedig a munkáltatók részéről külön-külön megtartott országos kongresszusokra küldött képviselők alakítják meg és titkos szavazással választják meg tisztségviselőiket. Ez egyébként – hasonlóan a magyarhoz – a legelső üzemi szintig lefutó kardinális alapelv.¹

A legtöbb szakszervezet és munkáltatói érdekképviseleti szakszervezet tagja a maga országos szövetségének. Vannak azonban az országos szövetséghez nem tartozó független, vagy alternatív szakszervezetek is. Mármint az így létrejövő nemzeti (országos) szakszervezeti szövetség és a munkáltatók szervezeteinek országos szövetsége között – végső soron az 1949-ben az egyesülési szabadságról és a tárgyalási képességről megal-

kotott 98-as számú Nemzetközi Konvencióra visszavezetve – az egyes államok tarifatorvénybe, gazdaságszervezeti törvénybe, vagy a munkafeltételekről szóló törvénybe (Luxemburg, Hollandia, Belgium, Franciaország és az Egyesült Királyság) foglalt előírásaival, vagy pedig „föderációs paktumon” keresztül (Olaszország) kerülnek egymással koalíciós kapcsolatba, azaz tarifaszerveződéskötésre irányuló tárgyalásos helyzetbe.

A **Német Szövetségi Köztársaságban** és a **Dán Királyságban**, valamint a többi skandináv államban ezzel szemben a felek állami beavatkozás nélkül, teljesen szabadon kezdeményezik a tarifaszerveződéskötésre irányuló tárgyalásokat és az e célból történő kapcsolatfelvételt. Az állam a munkabéke fenntartásának elősegítése érdekében az országos, a tartományi és a területi munkaügyi hivatalok mellett egyeztető-közvetítő intézményeket tart fenn, ahová a felek a tárgyalások megszakadása esetén közvetítés és egyezség létrehozásának elősegítése céljából fordulhatnak.²

Ami már most a két modellt illeti, az elsőben az **állam a Munkaügyi Minisztériumon keresztül tevékenyen részt vesz a koalíciós tárgyalások intézményrendszerének kiépítésében**. Ez az **első modellt** a belga, a spanyol, az ír, a brit és a holland jogi megoldás alapján mutatjuk be, mert egyrészt ez a kettő az, amelyhez legjobban közelít az új magyar kodifikáció, amelyet azonban mi-ként majd látni fogjuk – meglehetősen torzítva vett át – másrészt pedig azért, mivel e megoldások közül a belga és a holland a legtökéletesebb és a legdemokratikusabb abban a rendszerben, ahol az állami beavatkozás elve érvényesül.

a) A **belga** jogban az 1968. dec. 5. tv. szerint a „reprezentatív” szakszervezetek és a reprezentatív munkáltatói érdekvédelmi szervezetek képviselői, valamint a munkaügyi minisztérium képviselete egyenlő arányú részvételi jogosultsággal létrehozza a **Nemzeti Munkatanácsot**. A tanács összetagjának létszámát maga a törvény határozza meg. Főszabály, hogy csak az a munkáltatói érdekvédelmi szervezet és szakszervezet küldhet képviseletet a Nemzeti Munkatanácsba, amelyik egy bizonyos – jogszabályilag meghatározott – taglétszámmal (50000 fő) rendelkezik. Reprezentatívnak ezért csak azok a szervezetek minősülnek, amelyeknek taglétszáma e törvényi mini-

1 V.ö.: Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK-KERSZÖV. Budapest, 2000. IV. fejezet, 1. §. 2.

2 ura Europae, I. 20.50-5; III. 70.50-6-10.

mumot eléri. Ennek alapulvételével a „nemzeti viszonylatban” összekapcsolt szakszervezetek küldöttei olyan számban kerülnek be a tanácsba, amilyen számban a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek jelöltjei. A munkaügyi miniszter állapítja meg és kontrolálja az egyes reprezentatív szakszervezetek és munkáltatói szövetségek által képviselhető helyek számát. Az 1968. évi dec. 5-i törvény értelmében tarifaképességgel és nemzeti munkatanácsi tagsággal szakszervezeti részről ez idő szerint a Nemzeti Munkaszövetség, a Keresztény Szakszervezeti Szövetség, a Liberális Szakszervezetek Általános Központja, míg a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek részéről a munkáltatók szerint szakmai szövetségei és a kis-, valamint a középvállalkozók egyesülete rendelkezik. A reprezentatív minősülő szervezetek képviseleti jogosultsága és a határozathozatalban, illetve a tarifaszereződés-kötésben való közreműködési jogosultságának a mértéke országos taglétszámuk arányától, azaz a reprezentativitásuk nagyságától függ. A Nemzeti Munkatanácsban belül a tarifaképes szervezetek képviselőiből szakmai és testületi **paritások bizottságok** és **albizottságok** alakulnak, amelyek a tarifaszereződés-kötés fórumai. E fórumok működését a mellékük szervezett hivatalok biztosítják és készítik elő a tárgyalásokat. Ez annyit jelent, hogy tarifaszereződés-kötésre csak azok a koalíciós felek jogosultak, amelyek a Nemzeti Munkatanácsnak, továbbá valamelyik paritások bizottságnak és albizottságnak tagjai. Ily módon a reprezentatív nem minősülő és az un. független szakszervezetek ki vannak zárva a tarifaszereződés-kötés lehetőségéből, mivelhogy nem **tarifaképesek**. A koalícióképesség mellett tehát még egy másik fogalommal is számolni kell, ez pedig a tarifaképesség.³

b) **Hollandiában** a gazdaság közjogi szervezete a 45 tagú Szociálökonomiai Tanács, amelyben egyenlő arányban kapnak képviseletet a reprezentatív minősülő szakszervezet, munkáltatói érdekképviseleti szervezetek és az állam. A Szociálgazdasági Tanácsba mind a munkavállalói, mind a munkáltató érdekképviseleti szervezetek a szociális – gazdasági területen való működésén felül szintén reprezentativitásuk arányában kapnak képviseletet, míg az államot képviselő tagokat, azaz a Tanács egyharmadát

és az elnököt a Munkaügyi Minisztérium javaslatára a király nevezi ki. A Gazdasági Tanácsban résztvevő érdekvédelmi szervezeteket általános képviseleti jogosultság illeti meg a tarifafatárgyalások és szerződés megkötések során.

Szakszervezeti részről a tanácsban ez idő szerint a Holland Szakszervezeti Szövetség, a Kereszténydemokrata Szakszervezet, valamint a Vezető Tisztségviselők Paritások Bizottsága, míg a munkáltatói szövetségek részéről a Holland Vállalatok Szövetsége, a Keresztény Munkaadók Szövetsége, a Holland Mezőgazdasági Bizottság, valamint a Katolikus Paraszt- és Keresztény Szövetség foglal helyet. A Szociálgazdasági Tanácsban túlmenően még egy sor gazdasági és termelési közjogi testület működik hasonló paritások képviselettel. Ezek részben gazdasági ágazatok szerint horizontálisan és területi alapon, azaz vertikálisan is tagozódnak. E testületekben olyanok is képviseltetik magukat az adott gazdasági ágazatok, illetőleg szakmák szerint, akiknek a Gazdaságökonomiai Tanácsba képviseletük nincs. Ily módon relatív képviseleti jogosultsággal és tarifaképességgel a maguk testületi körében mindenképpen minden testületi tag rendelkezik.⁴

c) **Luxemburgban** az érdekegyeztetés fóruma a belga-holland rendszerhez hasonlóan a Nemzeti Munkatanács, amelynek tagjai paritások alapon a legnagyobb reprezentativitással rendelkező szakmai munkáltató egyesületek és a belga-hollandhoz hasonlóan tagozódó szakszervezeti szövetségek. A reprezentativitás kritériumait az 1965. évi június 12-i törvény határozza meg. A Nemzeti Munkatanácsot a Nemzeti szakmai hivatal működteti. A szakmai hivatal paritások bizottsága állandó tagjai és eseti kiküldöttei között az érdekvédelmi szervezetek mindkét oldala, valamint az esetenként illetékes szakmai kamara található meg. Az állandó reprezentativitási feltételek mellett az eseti delegálás rendszere a holland megoldáshoz hasonlóan azoknak az érdekvédelmi szervezeteknek is képviseletet biztosít, amelyek a Nemzeti Munkatanácsnak, ill. bizottságnak nem tagjai.⁵

d) **Spanyolországban** az érdekegyeztetési tárgyalások rendszerét és abban a szakszervezetek reprezentativitás alapján történő részvételi arányát, valamint reprezentativitásuk mértékének a

3 Jura Europae, I. 20.50-6-7.

4 Jura Europae, II. 60.50-8-9

5 Jura Europae, II. 50.50-4

megállapítását az 1985. évi szakszervezeti törvény (LOLS), valamint a kollektív tárgyalásokról és az állami hivatalnokokról kibocsátott 1989. évi 9. számú törvény szabályozza. A kollektív tárgyalásokról szóló törvény értelmében az érdekegyeztető tárgyalásokat országos szinten a Munka- és Szociális Minisztérium, míg területi és helyi szinten az ott működő illetékes hatóság vezeti, amelyben tripartid dialógus keretében az illetékes munkaadói érdekvédelmi szervezetek, valamint reprezentativitási fokuk arányában a szakszervezetek vesznek részt. Az egyes szakszervezetek reprezentativitásának az aránya az üzemi tanácsválasztásokon dől el. Tekintettel arra, hogy Spanyolországban minden szakszervezet és szakszervezeti szövetség az üzemi tanáccsal egyenlő jogosultságokkal vehet részt az üzemi munkavállalók érdekképviseletében és az üzemi tanácsot az üzemi vezetésben megillető részvételi jogot vele együtt gyakorolhatja, az üzemben működő szakszervezetek közvetlenül is részt vesznek az üzemi tanácsi (Üt.) választásokban. Ez megmutatkozik abban is, hogy az üzemi személyzet és az üzemi szakszervezet egyforma súllyal vesz részt az új Üt. megválasztásához szükséges jelöltállítás során. Ennélfogva az egyes üzemi tanácsválasztások választási eredményeinek területi és országos összesítése mondja meg a reprezentativitás mértékét. Ezt figyelembe véve az 1989. évi adatok szerint a legerősebb szakszervezet az UGT, 40.92 % reprezentativitási fokkal, őt követi a CCOO. 34.54 %-kal, a harmadik pedig a C.S. Independiente de Funcionarios 24.95 %-kal. Országosan egészen csekély reprezentativitási arányt mutat fel az ELA / STV, Baszkföldön azonban reprezentativitása 34.44 % között ingadozik. Elvben a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek oldalán is hasonló reprezentativitási szabályok vannak érvényben. E reprezentativitási szabályokat azonban az érdekegyeztető tárgyalásokban egyre dominálóbb szerepet játszó állami képviselet a munkáltatói érdekképviselettel együtt a maga javára a gyakorlatban kijátssza. Eklatáns esetként utal a szakirodalom arra az esetre, amikor 1988-ban a közigazgatásért felelős minisztérium mint munkáltatói érdekképviseleti szerv a munkaügyi minisztérium bevonásával a közszolgálati és a közalkalmazotti dolgozók fizetéséről tárgyalt a három legjelentősebb szakszervezettel, a C.S. Independiente de Funcionarios-szal, az UGT-vel és a CCOO-val. Ez utóbbi két szakszervezetnek az igényei eltértek a munkavállalókra kevésbé előnyös C.S. Independen-

diente de Funcionarios-étól. Ezért az érdekegyeztető tárgyalásokból a két minisztérium az együttesen 37-42 %-os reprezentativitási arányt képviselő UGT-t és CCOO-t egyszerűen kirekesztette és a C.S. Independiente de Funcionarios-sal állapodott meg, amely önmagában csak 24.95 %-os reprezentativitást tudott csak felmutatni. A munkapolitológiai elemzők szerint ez jelentős mértékben hozzájárult az 1988. december 14-én kirobbant általános sztrájkhoz, amelyet azóta is egyre másra újabb sztrájkok követnek egyre sűrűbb gyakorisággal. Ebbe jelentős mértékben belejátszott a korábbi szocialista **kormány**nak az a politikája, hogy **egyre erőteljesebben igyekezett a munkáltatói oldal érdekei felé hajolva uralni és irányítani a háromoldalú érdekegyeztetési** (koalíciós) tárgyalásokat. Ennek során az elképzeléseivel nem azonosuló felet presszionálja, ennek sikertelensége esetén a háta mögött informális úton a szimpatikus felekkel egyezséget kötve egyszerűen kihagyja a nem szimpatikusokat a tárgyalásokból és a megállapodáslétesítésből. Ez a koalíciós tárgyalások országos rendje és gyakorlata. Területi, azaz vállalatközi szinten is ez a rendszer érvényesült.

Ettől bizonyos fokig eltér az **üzemi** keretek között folyó **érdekképviseleti tárgyalások** rendje. Mint már szó esett róla, az üzemi tanácsválasztásoknál jelentős szerepet játszanak az üzemben működő szakszervezetek, mivel a jelöltek jelentős részét ők állítják, és a megválasztott Üt. tagok szakszervezeti hovatartozása határozza meg üzemi, területi, országos ágazati, valamint összágazati országos szinten a szakszervezetek reprezentativitási arányát. Ezt figyelembe véve az egyes szakszervezetek az üzemi tanácsválasztásokon szerzett reprezentativitásuk arányában az egyes üzemekben szakszervezeti szekciókat alakíthatnak. E szakszervezeti szekciók pedig az üzemi tanács bevonásával a "Munkásstatutum-törvény" 82-91. §-ainak alapulvételével tarifátárgyalásokat folytathatnak az üzemi vezetéssel. A törvény e szakaszai alapján az üzemi érdekképviseletet megtestesítő üzemi tanács (bizottság), valamint a személyzeti megbízott jogosultak az üzemben belüli kollektív szerződés megkötésére, míg üzemek közötti és több üzemből álló vállalatnál a munkáltatóval, illetve a munkáltatói érdekképviseleti szervekkel a képviseletre jogosult szakszervezetek tárgyalnak.

Tárgyalási jogosultsággal azonban csak azok a szakszervezetek rendelkeznek, amelyek egyedi

leg és összességükben egyaránt üzemi szintű tárgyaláson az érintett üzemi bizottságban, üzemi tárgyaláson pedig az érintett üzemi bizottságokban többségi arányt mutatnak fel. Ez az elv érvényes a területi és az országos ágazati érdekegyeztetési tárgyalások menetére, ahol az ágazati gazdaságirányítás állami szerveinek (ipari, kereskedelmi, mezőgazdasági, közigazgatási), valamint az e vonatkozásban funkcionális munkaügyi igazgatás közreműködésével struktúráját illetően tripartid, alanyait illetően pedig multipartid jellegű az érdekegyeztetés. Mármost az állam a Munkaügyi Minisztérium, területi szinten pedig a területi munkaügyi hivatalok mellett érdekegyeztető tanácsokat létesített. Ez az a fórum, amelyen keresztül a Munkaügyi Minisztérium és területi hivatali szervei magukhoz kívánják ragadni az érdekegyeztetés irányítását és manipulálni a koalíciós partnereket, a nem manipulálhatókat pedig igyekeznek a tárgyalásokon kitaktikázni vagy a tárgyalásokból kirekeszteni. A szakszervezeti részről ezzel szemben jelentkező ellenállás következménye a már említett egyre sűrűbben jelentkező sztrájk. A tárgyalogosság kedvéért viszont szükséges megemlíteni, hogy a spanyol sztrájk törvény szerint nemcsak a szakszervezet, hanem bármely munkavállaló, sőt az üzemi tanács is szervezhet sztrájkot.⁶

e) **Írországban** az érdekegyeztetés és a koalíciós tárgyalások rendszerét a "Szociális partnerségről" szóló 1969-ben és 1976-ban módosított 1949. évi törvény szabályozza. A "szociális partnerek" közötti érdekegyeztetést a **közös ipari, illetve munkabizottságok** látják el, amelyek meghatározott iparágaknak és iparágreszlegeknek háromoldalú egyeztetéssel felépített tárgyaló fórumai és grémiumai. E bizottságokban egyenlő számarányú képviselést kapnak a szakszervezetek, a munkáltatói érdekképviselői szervezetek, valamint a munkaügyi minisztérium, regionális szinten pedig a munkaügyi hivatalok. A koalíciós szervezetek e bizottságok tagjaivá a tagi számaránnyal összefüggő reprezentativitási feltételek megléte esetén válhatnak. A közös bizottságok tagjaivá vált partnerek küldhetnek csak képviselőket a bizottságba. A képviselők számarányát közös megegyezésnél paritásos alapon a bizott-

ság működési szabályzatában állapítják meg. A bizottság üléseit a Munkaügyi Minisztériumnak a "szociálpartneri" viszonyok területén dolgozó munkaügyi képviselője vezeti. A koalíciós partnerek által e közös ipari bizottságok keretében tartott üléseken dolgozzák ki és tárgyalják meg a munkaügyi bíróságnál is bejegyzendő tarifamegállapodásokat. Amennyiben az ily módon megkötésre került tarifamegállapodások értelmezése közül vita keletkezik, de hasonlóképpen az esetben is, ha nem sikerül a feleknek megegyezniük egymással és a vita a munkaügyi bíróság elé kerül, a bíróság a tárgyalás felfüggesztése mellett elrendelheti, hogy az illetékes szociálpolitikai komisár próbáljon egyezséget létrehozni a vitatkozó felek között, akiket paritásos alapon megválasztott ülnökeik képviselnek. Itt szükséges megjegyezni, hogy amióta a konzervatív "Tory" Párt került hatalomra, a koalíciós tárgyalásokat vezető szociálparterségi "komiszárok" a spanyol érdekegyeztetéshez hasonlóan a bizottság tevékenységét nem **koordinálni, hanem irányítani** kívánják, ami szintén gyakran vezet általános elégedetlenséghez.⁷

Értékelve az itt bemutatott képviselői rendszert, és **összefoglalva** annak strukturális lényegét, alapvető jellemvonása az, hogy a koalíciós kapcsolatok intézményrendszerét, platformját maga az állam hozza létre, és abban saját magának is egyenlő arányú képviselést biztosít a koalíciós partnerek mellett. Az állam azonban a továbbiakban a demokratikus öngazgatás szabályai szerint működteti e rendszert, maga csak közvetítő-egyeztető jelleggel szól bele a tárgyalások menetébe. A közvetítés és egyeztetés sikere érdekében ugyancsak paritásos képviselést egyeztető hivatalokat hoz létre, amely előtt folyó egyeztetési tárgyalások során a felek közreműködésével létrehozott állami hivatalnak az elnöke mellett a felek paritásos alapon képviseltetik magukat. A gazdaságot érintő közigazgatási testületek ilyen jellegű megszervezése a nyugati tőkés világban általános. Ily módon működnek pl. a terményhivatalok, amelynek keretében a termelő, a kereskedő és a fogyasztó mellett az állam is arányosan képviselteti magát, magának csak azt a jogot fenntartva, hogy elnökét kineveze.⁸ Ennek a rendszernek

6 Alives A.O.- Perez M.P.: Fewerkschaftsrechte im Betrieb nach spanischem Pecht. In: Arbeitsrecht im Betrieb, 12/1989. 383-386. o.

7 Jura Europae, III. 80.50-6

8 Lorvelle, L.: A terményhivatalok létrehozása, Revue de Droit Rual, 11/1983.

kétségtelenül szimpatikus vonása a képviselőten nyugvó demokratikusság, dialógusra orientáltság és flexibilitás. Beárnyékolja azonban az, hogy **egyed-egy érdekvédelmi szervezeteket gyakorlatilag kizár a koalícióból.** A belga rendszerben ez abszolút módon érvényesül, míg a hollandnál csak relatív jelleggel. Jogilag tompítja a helyzetet, hogy ez mind a munkavállalói, mind pedig a munkáltatói érdekvédelmi szervezetekre egyformán érvényes. Ténylegesen azonban mindenképpen hátrányosabban sújtja a munkavállalói érdekvédelmi oldalt. Nem is annyira a privilegizált szakszervezeteket, hanem azokat az újonnan alakulókat, amelyek még kis taglétszámmal rendelkeznek.

2. Bipartit rendszerek

Mindezt figyelembe véve indokolt bemutatni az e veszélyt kevésbé magán viselő német-dán rendszert, amely kétpólusú, azaz bipartid tárgyalás.

a) **Németországban** a tarifa-autonómia elve érvényesül. Ez annyit jelent, hogy a felek maguk hozzák létre érdekeik összhangba hozatalának tarifaszereződésen nyugvó intézményrendszerét. A tárgyalások bármelyik koalíciós partner kezdeményezésére megindulhatnak. Ha valamely kérdésben nem tudnak megegyezni egymással, az Alkotmányban (Grundgesetz) foglalt békekötelezettség szem előtt tartásával kötelezettséget vállalnak egymással szemben arra, hogy mielőtt a munkaküzdelmet (sztrájk és kizárás) megindítanák, egyezségkötés és egyeztetés érdekében bevonják a vitába az illetékes szakmai egyeztető hivatalt (Schlichtungsvorstellung). Az egyes érdekvédelmi szervezetek tarifaszereződés-kötési képessége nincsen reprezentativitáshoz kötve. A „Handwerksordnung” 54. §-a szerint a koalícióképeség feltételeivel rendelkező minden érdekképviselői szerv tarifaképes.⁹ A kialakult szokás értelmében az azonos szinten álló (országos, tartományi, területi és helyi) ágazati-szakmai és ágazat-, illetve szakmaközi érdekvédelmi szervezetek tárgyalnak egymással és kötnek tarifaszereződést. Abban az esetben, ha az egyik vagy a másik, esetleg mindkét oldalon több tárgyalópartner és szereződést kötni akaró fél jelentkezik, **tarifakonkurencia** áll fenn közöttük.

Ezért is alakította a BAG a szervezeti és kizárási klauzula kikötésének tilalmát. A tarifakonkurenciát ezen túlmenően a BGB-nek a társasági szereződés-kötésre vonatkozó szakaszainak megfelelő alkalmazásával akként szereli le, hogy minden koalícióképes szervezet az általa országosan, tartományilag, vagy helyileg képviselt taglétszáma, azaz taglétszámának reprezentativitása arányában tarifaképes. Tehát ilyen arányban szólhat bele a tárgyalásokba és működhet közre a tarifaszereződés megkötésénél.¹⁰

b) A **dán** kollektív munkajog a némethez hasonlóan a tarifaszereződést civiljogi természetűnek tartja. Ebből kiindulva a tarifátárgyalásokat is magukra az érintett felekre bízta. A tárgyalásokat a hatóságok nem ellenőrzik. Azok teljesen szabadok. A koalíciós tárgyalásokra és a tarifaszereződésekre külön szabályok nincsenek, hanem a szereződés-kötésre vonatkozó általános polgári jogi szabályok szerint kell eljárni. Az országos érdekvédelmi szervezetek kötik meg általában egymással a kollektív szereződéseket és a fő tárgyalások közöttük folynak. A regionális szervezetek csak ezek alapján kiegészítő tárgyalásokat és csak kiegészítő tarifaszereződéseket kötnek egymással.¹¹

Ez a megoldás látszatra laza. Mégis mind **Németországban**, mind **Dániában** a koalíciós tárgyalásoknak ez a kötetlen rendszere jól funkcionál.¹² Ez azonban részben a gazdasági életszínvonal magas fokából eredő eddigi problémamentességnek a javára írható. Az NSZK-ban azonban a volt NDK csatlakozása folytán volt rá eset, hogy a bipartid érdekegyeztetés helyett a tornyosuló problémák feloldása céljából „de facto” eseti tipartid érdekegyeztetésre került sor. Mint már szó esett róla, ez következett be 1993 áprilisában, amikor a szászországi acélipari szakszervezet és az acélgéárosok szövetsége közötti bérvitát a tartományi miniszterelnök informális közvetítésével sikerült megoldani. A többi általunk vizsgált közös piaci tagországban e két most bemutatott fő modell között alakult ki a koalíciós tárgyalások mechanizmusa. Ez vonatkozik Olaszországra, Franciaországra, és az Egyesült Királyságra egyaránt. Mindegyikre jellemző, hogy valamilyen formában a koalíciós tárgyalásokon való részvételt

9 Jura Europae, I. 20.50-5

10 Söllner, A.: Arbeitsrecht, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 4. Aufl. 53-63. o.

11 Jura Europae, III. 70.50-21-28

12 Jura Europae, I. 10.500-3 C; III. 70.50-22

a taglétszám szerint kimutatott reprezentativitáshoz és az országos egyeztetési rendszerben történő részvételhez kötik. Ez azonban nem jelent olyan abszolút kizárást, mint amilyen a Benelux-spanyol, vagy kisebb mértékben a holland rendszer.

Franciaországban az 1968. dec. 27. és az 1952. okt. 28. törvények értelmében a nemzeti vonatkozásban reprezentatív szervezetekhez nem tartozó "független" és "autonóm" szakszervezeteket is megfelelő taglétszám és szakszervezeti tapasztalat esetén el tudják ismertetni saját reprezentativitásukat.¹³ **Nagy-Britanniában** a Szakszervezeti Kongresszushoz (TUC) nem tartozó független szakszervezetek elismertetésük érdekében az illetékes ágazati tanácsadó és közvetítő hivatalhoz fordulhatnak, amely megfelelő vizsgálati eljárás után az elismerés tekintetében a Központi Szakmai Bizottság elé megfelelő ajánlást terjeszt. A Központi Szakmai Bizottság elismerést kimondó határozata a munkáltatót köti.¹⁴

3. Az Európai Közösség országaiban kialakult érdekegyeztetés főbb irányzatainak összegző értékelése

1. Miként az egyes államok jogi szabályozásának bemutatásából láthatóvá vált, Nyugat-Európában az érdekegyeztetési mechanizmus jogi szabályozására és működésére kétféle rendszer alakult ki. A **germán rendszerekben** (német, osztrák, dán és a svájci) az érdekegyeztetésnek nincsen kötött mechanizmusa. Az állam a mechanizmust sem szabályozza és nem is folyik be a szakszervezetek és a munkáltatók között folyó érdekegyeztetési tárgyalásokba. Előírás csupán annyi, hogy ha az egyik fél a másikhoz tárgyalási ajánlattal fordul, a tárgyalás felvételét nem tagadhatja meg. Ebben a rendszerben reprezentativitása mértékétől függetlenül minden érdekvédelmi szervezet kezdeményezhet érdekegyeztetési tárgyalást, ilyenben kezdettől fogva részt vehet vagy utólag bekapcsolódhat. A reprezentativitás foka itt egyik oldalon álló érdekvédelmi szervezet kollektív szerződéskötési jogosultságát sem korlátozza. E rendszerben az érdekegyeztetés állami közreműködés hiányában **bipartit** jellegű. Ez is közrejátszik abban, hogy ezekben a rendszerekben csak a kollektív szer-

ződés intézménye szabályozott, amire külön törvényben (Tarifvertragsgesetz) kerül sor.

2. A **frankofon rendszerű** államok ezzel szemben nemcsak a kollektív szerződést, hanem valamilyen formában az érdekegyeztetési tárgyalások rendszerét is szabályozzák. Az ide vonatkozó legátfogóbb jogi rendezés Belgiumban, Luxemburgban és Franciaországban áll fenn, de tényegében hasonló rendszer érvényesül Olaszországban és részben Hollandiában is. Ezekben az államokban az érdekegyeztetésről külön kiadott törvények alapján pontosan szabályozzák az érdekegyeztetés országos és területi, valamint a helyi fórumrendszerét: Így pl. Belgiumban, de ugyanígy Hollandiában is országos szinten Nemzeti Munkatanács működik, amelyben egyforma reprezentativitási mértékkritériumok szerint paritásos alapon kapnak képviselést a szakszervezetek és a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek. A Nemzeti ill. Országos Munkatanácsban ugyanakkor a Munka és Szociális Ügyek Minisztériuma (MSZM) is képviselteti magát. Ugyanez a rendszer érvényesül az egyes gazdasági ágazatok bizottságaiban is, ahol az állam képviselében az MSZM mellett az egyes ágazati bizottságokban az illetékes országos ágazati szakhatóság is képviselteti magát. Ugyanilyen elvek alapján szerveződnek meg a területi és a helyi bizottságok is, ahol az államot a helyi munkaügyi hivatal és szakigazgatási szervek képviselik. Különbség a centralizált belga, francia-luxemburgi és a holland rendszerben az, hogy míg a francia-belga-luxemburgi rendszerben az ágazati és a területi (helyi) paritásos bizottságok összetételét, azaz azt, hogy a reprezentativitás mértéke szerint melyik érdekvédelmi szervezet lehet és milyen arányban a tagja mind szakszervezeti, mind pedig munkáltatói érdekképviselői oldalon a megfelelő szintű tanácsnak, ill. bizottságnak, azt nemzeti munkatanácsi tagságuk, vagyis országos reprezentativitásuk határozza meg. Ezzel szemben a holland megoldás szerint az ágazati, valamint a területi és a helyi bizottságokba az adott ágazatban, területen vagy helyen jelentőséghez és így reprezentativitáshoz jutott érdekvédelmi szervezet is tagjává válik a helyi szintű érdekegyeztető (gazdasági) bizottságnak.

Összegzésül e rendszerről elmondható, hogy az **állami egyenjogú**, azaz nem fölérendelt hely-

13 Jura Europae, I. 30.00-23

14 Jura Europae, III. 90.50-9

zetű tárgyaló félkénti jelenléte folytán az érdekegyeztetésnek ez a rendszere **tripartid** jellegű, ahol a megkötött kollektív szerződéseket az állam jogforrási jelleggel teszi közzé. A másik lényeges vonás, hogy mind az országos általános, mind az országos ágazati, mind pedig a területi és helyi érdekegyeztetési fórumokba az **egyforma reprezentativitási feltételek** következtében **egyenlő eséllyel** kerülhetnek be a szakszervezetek és a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek. Az egyik megoldás szerint azonban a reprezentativitásra meghatározott országos nemzeti munkatanácsi feltételek automatikusan érvényesülnek az ágazati és a területi, valamint a helyi bizottságokban is, addig a másikon az ágazati, illetve a területi – helyi szinten jelentős érdekvédelmi szervezetek is bekerülhetnek a megfelelő bizottságba. Az érdekegyeztetés országos és területi fórumaiban egyaránt mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltatói képviselőt számarányok szerint **paritásos**.

3. **Harmadik** irányzatként az említendő meg, amelynél az állam – főként a munkaügyi szakigazgatás – nemcsak koordinatív jelleggel folyik be az érdekegyeztető tárgyalásokba, hanem főként – uralmi szerepet kiharcolva igyekszik uralni azokat. Egy ilyen tendencia kissé megmutatkozik a luxemburgi és a brit érdekegyeztetés esetében is, de csak részlegesen. Luxemburgban ugyanis a sztrájk elkerülése érdekében sztrájkveszélyhelyzetben írja elő a törvény a Nagyhercegség Munka és Szociális Minisztériuma bevonásával történő végső egyeztetést, ahol azonban az állam továbbra is inkább koordinatív tevékenységet végez, nem pedig irányítót. Az Egyesült Királyságban pedig az, hogy a bértárgyalásokba be kell vonni a Pénzügyminisztériumot, amelynek jóváhagyása szükséges a koalíciós bérmegállapodások érvényességéhez. Ez azonban még nem jelent irányító helyzetet, csupán döntésrésztvételi (Mitbestimmungsrecht) jogot. Ezzel szemben Spanyolországban és Írországban a Munkaügyi és Szociális Minisztérium és az alárendelt területi munkaügyi és szociális hivatalok mellett működő érdekegyeztető tanácsokban, illetőleg bizottságokban az oda kerülő érdekegyeztetések során az állam nemcsak koordináló, hanem az érdekegyeztetések kimeneteletét meghatározni igyekvő irányító szerepet is

egyre erőteljesebb mértékben betölt a munkaügyi képviselő, ill. a szociálpártneri „komiszár” útján.

Mármint ami az érdekegyeztetési tárgyalásokon való részvételi jogosultságot meghatározó reprezentativitás szabályait illeti, a német-dán jog ilyen megkötést nem ismer. Általános azonban az ezen az alapon történő megkötés, ahol az egyik irányzat szerint az érdekvédelmi szervezetek taglétszám arányától függ a reprezentativitás, míg a másikon az üzemi tanácsválasztásoknál bekerülő szakszervezeti képviselői aránytól csak a szakszervezeteké. Ennél a rendszernél a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek érdekegyeztetési tárgyalásokon való részvételi feltételeinek megállapítása az általuk tömörített munkáltatók taglétszámától függ, ami megoldás a számukra sokkal kedvezőbb, mint a szakszervezetekre nézve az üzemi tanácsi választási eredményektől való reprezentativitási függőség.

Az érdekegyeztetésnek ez a szisztémája határozza meg a kollektív szerződéskötés rendjét is. Ennek értelmében csak azok az érdekvédelmi szervezetek köthetnek egymással kollektív szerződést, amelyek reprezentativitásuk alapján az országos érdekegyeztető tanácsnak vagy a megfelelő ágazati, illetve területi bizottságnak tagjai. Enyhíti azonban ezt a szabályt és jelentősen rugalmasítja az, hogy az érdekegyeztetés e rendszerén **kívül** a Cod Civile alapján is mód nyílik kollektív szerződéskötésre, ahol azonban a tárgyalásba bocsátkozást is a felek egyező akarata határozza meg. Ennélfogva a tárgyalási ajánlat ebben az esetben visszautasítható. Ez esetre ugyanis nem vonatkoznak az érdekegyeztetési rendszert szabályozó jogi előírások.

Annál fogva azonban, hogy e frankofon típusú érdekegyeztetési rendszeren fórumokba való bekerülés, valamint az érdekegyeztetési tárgyalásokon való részvétel és a kollektív szerződéskötési jogosultság szabályai szorosan kapcsolódnak egymáshoz és azonos elveken nyugszanak, az érdekegyeztetési rendszert meghatározó törvények magukba foglalják bizonyos mértékig a kollektív szerződések szabályozását is. Ezért ahol csak „Tarifgesetz” van érvényben, kitér a kollektív tárgyalásokra is, ahol pedig a koalíciós tárgyalások rendjét szabályozó törvényt hoztak, érinti a kollektív szerződéseket is.