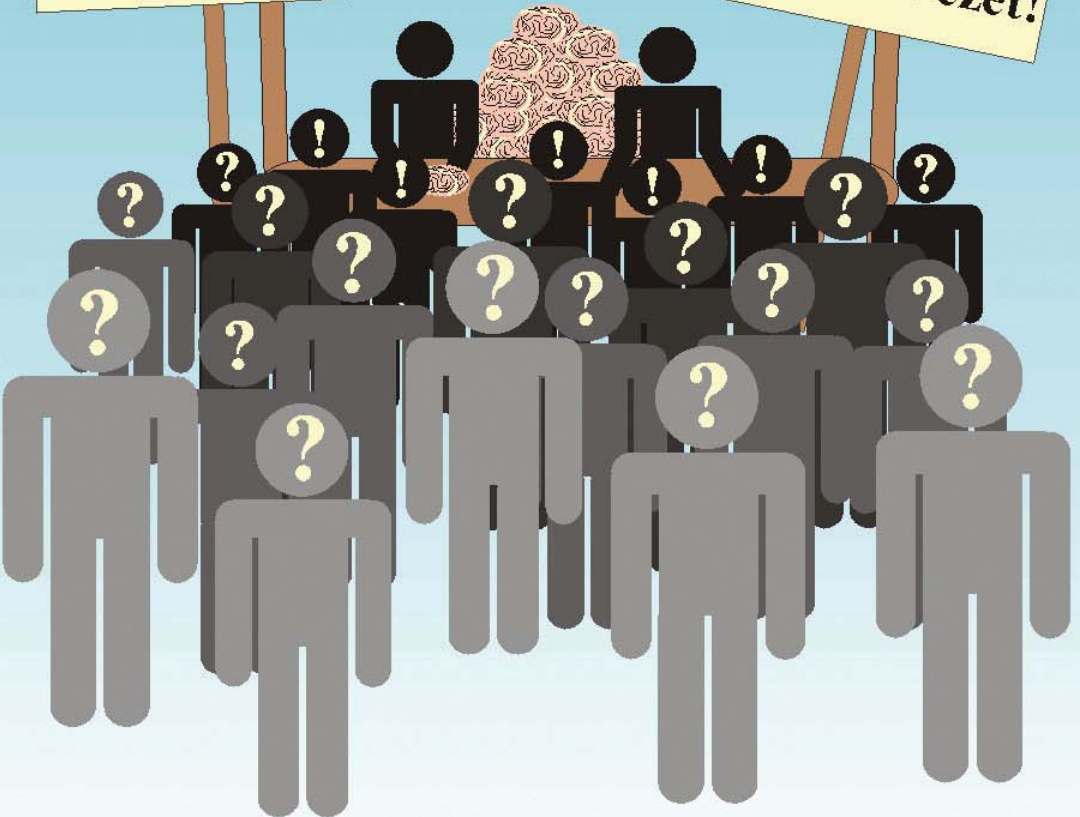




Dorogi Péter, Sebők András
ÉSZT-Osztás

Szakszervezet?

Szakszervezet!



Kiadó:
Dr. Kuti László
Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT)

Szöveg és grafika:
Dorogi Péter és Sebők András

Nyomdai előkészítés:
Czita Károly

ISBN:

Dorogi Péter és Sebők András

ÉSZT OSZTÁS!

Tartalomjegyzék

SZAKSZERVEZET? SZAKSZERVEZET!	5
A szakszervezeti mozgalom rövid története Magyarországon	9
A munkaügyi kapcsolatok és a szociális párbeszéd	12
A magyarországi érdekegyeztetés.....	15
Az érdekegyeztetés szinterei.....	23
Zárszó helyett.....	28
Észt Osztas Irodalom jegyzék:.....	29

SZAKSZERVEZET? SZAKSZERVEZET!

Szakszervezet... mit is jelent ez a szó?

A munkások, mint munkavállalók, az ipari forradalom óta ki voltak és vannak szolgáltatva a munkaadóknak. Tetszőlegesen lecserélhetőkké váltak, megbecsülésük elveszett. Védekezésül létrehozták az érdekvédelmüket, a szakszervezeteket.

Nem, ez a szó nem azt jelenti, hogy kineveznek egy főnököt, aki összegyűjti az embereket, s kedélyesen elbeszélget a vezetőséggel, aztán lesz valami. Noha erre is szép számmal találunk példákat, az igazi szerveződés mégis a munkavállalókból áll, kik jogokat követelnek maguknak, beleszólást saját sorsukba. A választott vezetőik nem pénzért dolgoznak, hanem meggyőződésből képviselik őket.

Mi történik, ha elveszik ez a mozgalom? Jól láthatjuk a közelmúltból is, mivel jár, ha a munkavállalói réteg nemtörődömmé, vagy megosztott válik. Az új Munka törvénykönyve több olyan paragrafust is tartalmaz, mely (gyakorlatilag az egész szellemiségével együtt) arra utal, hogy a munkavállalók ellen hozták őket, s a munkavállalók helyzete meggyengült, növelve a (jog)bizonytalanságot.

Persze, mit érdekeljen egy fiatal az, mi történik a tőle távol álló emberekkel? Az igazság az, hogy már most eldőlt a sorsunk. Igen, a sorsunk a kezetekben van. Ha nem álltok ki a jogaitokért, akkor 1, 2, 5 év múlva, mikor munkába álltok, csökkenthetik a szabadságotokat, túlórákra kényszeríthetnek fizetés nélkül, hétvégén is berendelhetnek munkára. Mindezt a jogszabályban rögzített jogukkal élve!

De kit is képvisel egy szakszervezet?

A szakszervezetek mindig egy csoport érdekében, a csoport által életre hívott célokért születnek meg. Önszerveződő, azaz a tagja bárki lehet, aki elfogadja a célkitűzéseit, és aktívan vagy passzívan, de részese kíván lenni az őt érintő fontosabb szabályozások vagy döntések meghozatalában. Egy-egy konkrét szakszervezetnek természetesen meghatározott feladatai vannak, például egy ágazat munkavállalóinak a jogi, érdekvédelmi képviselete a munkáltató előtt, illetve a munkavállalókat érintő, esetleges negatív hatások felderítése, és ezeknek megszüntetése, az érdekegyeztető tárgyalásokon (üzemi, ágazati vagy országos) keresztül.

Mi is a szakszervezetek célja?

A mozgalom elsősorban a munkavállalók érdekképviseletére jött létre. Ez a feladat nagyon sokrétű lehet, kezdve a jogi környezet munkavállaló-barátabbá tételétől, a baleseti segítségnyújtáson át a mindennapok problémáiig bezárólag az összes felmerülő kérdést összefoglalva. Napjainkban legfőbb feladatnak a folyamatosan változó munkakörülményekről való rendszeres tájékoztatást, a beálló változásokról való idejében értesítést, s ezeknek a változásoknak a (munkavállalók számára)

pozitív irányba való befolyásolását tartjuk. S természetesen ezek a célok csak akkor valósulhatnak meg, ha minél többen belépve a szervezetbe tagként kifejezik a véleményüket, mert csak azokkal a problémákkal tudunk foglalkozni, melyekről tudunk!



Üzemi tanács... érdekegyeztető tanács... kicsodák?

Az üzemi tanács (ÜT) feladata a munkavállalói érdekek védelme és képviselése az adott munkahelyen, gyakorlatilag a munkavállalók részvételét biztosítja a vezetésbe. E célból az üzemi tanács a munkáltatóval írásbeli üzemi megállapodást köt, amely az adott üzemen (munkahelyen) belül érvényes. Az üzemi tanácsnak személyi és gazdasági ügyekben bizonyos közreműködő szerep jut, pl. felmondások és elbocsátások esetén értesíteni kell az üzemi tanácsot, és meg kell hallgatni a véleményét. Ki kell kérni az ÜT véleményét többek között a munkahely személyügyi nyilvántartási rendszerének kialakításakor, a munkavállalók képzésével összefüggő tervek készítésekor, új munkamódszerek és teljesítménykövetelmények bevezetésének tervezésekor.

A szakszervezetek a munkahelyeken egy-egy adott üzem munkavállalóit képviselik: a munkaadókkal való egyeztetések s tárgyalások során igyekeznek mindkét fél (munkavállalók és munkaadók) számára elfogadható megállapodást megkötni, szem előtt tartva, hogy a munkavállalók érdekei és jogai egy kicsit se csorbuljanak. Jogosultak a munkavállalók nevében kollektív szerződést kötni s módosítani.

Az ágazati párbeszéd bizottságokban a munkavállalók választott képviselői és a munkaadók választott képviselői egyeztetnek az ágazat munka világával kapcsolatos ügyeiről, ágazati szerződésekről, döntenek a problémás kérdésekben, s ágazati kollektív szerződést kötnek, amely az adott ágazat minden munkáltatójára és munkavállalójára érvényes.

Az érdekegyeztető tanács országos szinten működik, s lényege a tripartit egyeztetés: azaz a munkavállalók választott képviselői, a munkaadók választott képviselői, és a kormány által delegált megbízottak közt zajló tárgyalások. Itt az országos szintű egyeztetésekről tárgyalnak és döntenek, illetve a gazdasági kérdésekben igyek-

szik a három oldal közös, mindhármuk számára elfogadható megoldásban meg-
egyezni. Siker esetén a kormányt a megállapodások eredménye kötelezi, hogy ezt
az álláspontot beépítsék a jogszabályi környezetbe.

Munka Törvénykönyve? Az mi?

A Munka Törvénykönyve olyan jogszabálygyűjtemény, mely a munkaadók, és
munkavállalók köteleseit, jogait, és lehetőségeit szabályozza, általában általá-
nos rendelkezéseket megadva (például maximális szabadság mennyisége napban
kifejezve egy évre, vagy a munkakörök betöltéséhez szükséges jogosítványok és
végzettségek listája, de ugyanide sorolhatjuk, a példa kedvéért, az üzem területé-
nek meghatározását, mely egy esetleges baleset felelőssége miatt lehet fontos).

Mi az a Kollektív Szerződés?

A kollektív szerződésre vonatkozó szabályokat a Munka Törvénykönyvének III.
fejezete tárgyalja.

A kollektív szerződés egyfelől szabályozhatja a munkaviszonyból eredő jogokat
és kötelezettségeket, másrésztől a szerződést kötő felek kapcsolatrendszerét.

A szerződést kötő feleket tekintve, munkáltatói oldalról egy munkáltató vagy
munkáltatói érdekképviselői szervezet, vagy több munkáltató, munkavállalói oldal-
ról pedig egy szakszervezet vagy több szakszervezet köthet kollektív szerződést. Csak
olyan szakszervezet vagy munkáltatói érdekképviselői szervezet jogosult kollektív
szerződést kötni, amelyek tevékenységükben függetlenek a másik féllel szemben.

Munkáltatónként csak egy kollektív szerződés köthető. Abban az esetben, ha
több szakszervezet is jelen van egy munkáltatónál, akkor valamennyi szakszervezet
együttesen kötheti meg a kollektív szerződést.

A kollektív szerződés hatálya arra a munkavállalóra terjed ki, aki:

- „a) a kollektív szerződést kötötte
- b) a kollektív szerződés megkötése idején a szerződést kötő munkáltatói érdek-
képviselői szervezetnek tagja, illetőleg
- c) később a munkáltatói érdekképviselői szervhez csatlakozott.”

A kollektív szerződés azokra a munkavállalókra is vonatkozik, akik nem tagjai a
szakszervezetnek, amelyik a szerződést kötötte.

Egyik fél sem utasíthatja vissza a kollektív szerződés megkötéséről szóló tárgya-
lást. A kollektív szerződés kihirdetéssel lép hatályba. A munkáltatónak kötelessége
elősegíteni, hogy munkavállalói minél jobban megismerhessék a rájuk vonatkozó
szabályokat a kollektív szerződésben.

A szerződést felmondani 3 hónapos határidővel lehet. Felmondással mindkét
fél élhet, de a szerződés megkötését követő hat hónapon belül nem lehet felmonda-
ni azt. A kollektív szerződést kötő bármelyik fél jogutód nélküli megszűnésével a
szerződés érvénytelenné válik.

A megkötött kollektív szerződést 30 napon belül kötelesek a felek bejelenteni a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszternek. Ezen kívül, kötelesek bejelenteni, ha a szerződés módosul, felmondják, megszűnik a hatálya, vagy hatályának az ágazatra történő kiterjesztésével kapcsolatos vagy a kiterjesztés megszűnését érintő változás történik.

Ez szép s jó, de fel lehet tenni a kérdést: mit érek egyedül én?

Az elmúlt években megmozdulások tömege (például 2012. decemberben a diákmegmozdulások) mutatta meg: van potenciál a fiatalokban is. A tömeg ereje mindig az összefogásban rejlett – egy földműves szava nem hallatszik el a parlamentig, legyenek bármilyen jóhiszeműek is a képviselők. Ugyanígy a vegyész is gyenge egyedül. De ha szervezetbe tömörülnek, már egységesen léphetnek fel a negatív hatásokkal szemben, egymást támogatva a hangjukat hallathatják. Erre a múltban számos esetet találhatunk, megannyi célért, megannyi alkalommal mozdultak meg a szakszervezetek, de a lényeg ugyanaz maradt: megvédeni a munkavállalókat egy-egy döntés negatív hatásaitól.

A tömeg hangja pedig együtt már erőssé, hangossá válik. A jog kötelességként írja elő, hogy a munkavállalók választott képviselőivel tárgyalni kell, mielőtt a munkásokat hátrányosan érintő döntéseket meghoznák.

De én az oktatásban/közigazgatásban/magánszektorban helyezkednék el, nem érint engem ez a sok változás, jogszabály...

Tévedés. Ha valaki aktív munkaviszonyban áll (pl: valaki oktató) akkor az állami igazgatásban lévő ágazatokban a közszolgákra vonatkozó törvények érvényesek rájuk, legyen bár tanársegéd, professzor, vagy akadémikus, esetleg kutató, hivatalnoki, vagy egyéb beosztásokban állami intézményben. A TUDOSZ (Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete), és az ÉSZT (Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés) konföderáció pont ezeket a csoportokat fogja össze: kutatóintézetek munkatársait, akadémikusokat, felsőoktatási dolgozókat, hallgatókat, közszolgákat. Legyen bár állami vagy versenyszféra, nem vagyunk restek felvenni a kesztyűt, s küzdeni tagjaink érkeiért, jogaiért.

Még mindig nem értem, én hogy jövök a képbe.

Tervezed, hogy dolgozol valahol? Esetleg már van is gyakorlati helyed? Vagy szerencsésen elhelyezkedtél egy munkakörben? Segítünk, hogy tisztában légy a rád vonatkozó jogszabályok által meghatározott lehetőségekkel, munkajogásznak rendelkezésedre állnak. S ha mégis szabálytalanság történik, jogsegély-szolgáltatunkkal kérésedre átnézzük a lehetőségeidet, és ha kell, megtesszük a szükséges lépéseket a jogorvoslatért.

Ha nem dolgozol, akkor programjaink állnak rendelkezésedre, egy dinamikus közösség tagja lehetsz. Megismerheted a működésünk, találkozhatasz a tudomány élvonalába tartozó munkatársainkkal, s a jövődet is építheted.

De nem akarok szembemenni egyik párttal vagy csoportosulással sem: kerülöm a konfrontációt

Szigorúan tartjuk magunkat ahhoz az alapelvünkhöz, hogy nem állunk egyik politikai párt szolgálatába se, mindig az általunk képviselt munkavállalók érdekeit nézzük. Persze ez időnként összecsenghet egy-egy politikai mozgalom jelszavaival, de ez jó: ilyenkor örülhetünk annak, más is felismerte az adott probléma megoldásának fontosságát. Hajlandóak vagyunk bárkivel tárgyalni, míg a tárgyalások, egyeztetések kulturált hangnemben, a problémamegoldás szellemében történnek.

Ugyanez igaz az egyéb csoportosulásokra is. Támogatjuk, és szorosan együttműködünk, amíg a diákok, hallgatók, munkavállalók érdekeit képviselik. Nem vagyunk riválisok, de nem szabad szem elől téveszteni azt, hogy tagjaink képviseletét mindenképpen érvényre kell juttatni, s az eltérő csoportok eltérő érdekei miatt kialakulhatnak konfliktusok. Ilyen esetben a legfontosabbnak azt tartjuk, hogy ezeket az érdekellentéteket kulturált hangnemben, tárgyalóasztal mellett tudjuk (egyetértésben a másik féllel) feloldani.

A szakszervezeti mozgalom rövid története Magyarországon

1848-49: nevezetes dátum, hazánkban a polgárság, jobbágyság s nemesség ekkor nyilvánította ki először, egységesen, a szabadság iránti vágyát, melyet a mindenkit egyaránt megillető, polgári eszmékre kívántak helyezni. A szabadságharc elbukott, de eredményeképpen 1867-ben megtörtént a kiegyezés, megteremtve a lehetőséget az országban a polgári, modernnek mondható társadalom kialakulásához. Megindult a magyar ipar fejlődése, s a századfordulóra a magyar lakosság jelentős része dolgozott kis- vagy nagyüzemekben, kialakult a munkások rétege.

A századfordulóig egy 1875-ös belügyminiszteri rendelet alapján a munkásoknak érdekeik védelmére csak a segélyező és a szakegyletek működését engedélyezték. A segélyező és a szakegylet legálisan tevékenykedő, a hatóságok által elfogadott alapszabállyal rendelkező szervezet volt, melyek azonban nem rendelkeztek még sztrájkjoggal: a sztrájk nem volt tilos, de szervezése annak számított, így fellelő módosításokkal kellett ekkoriban megoldani a szervezést. Ekkor alakultak ki a bizalmi emberek a szakszervezetekben.

Az első szakszervezetet a nyomdászok hozták létre 1862-ben. A cipészek 1868-ban, a szövőmunkások és a zsinórkészítők 1871-ben, a vasasok 1877-ben, a szabósegédek és szabómunkások 1890-ben hoztak létre saját szakegyletet. A közalkalmazotti területen 1869-ben jött létre az Első Magyar Általános Tisztviselői Egylet, 1886-ban alakult meg a Magyar Királyi Állami Tisztviselők Központi Egyesülete.

A szakszervezetek nem kizárólag a munkavállalók munkakörülményein kívántak javítani, hanem kulturális programok szervezésével, politikai témájú előadás-sorozatokkal hozzájárultak a munkavállalók rétegében kialakuló kulturális mozgalmak létrejöttéhez.

Hamarosan a szervezetek belátták, hogy szerveződni kell, ha komoly célokat akarnak elérni, így 1898-ban létrejött a Szakszervezeti Tanács, melyet 126 szakmai egylet 23603 fizető taggal hozott létre, fő feladatának a szakmai szervezetek kiépítését, alapszabályaik kidolgozását, a szervezett munkások politikai nevelését, a munkássajtó terjesztését, a bér- és sztrájkmozgalmak szervezését tekintette.

Ahogy erősödött a szakszervezeti mozgalom, úgy vált fokozatosan meghatározó erővé a hatóságok számára. Európában az elsők közt sikerült kiharcolni a Munkásügyi Panaszbizottságokat, s ettől a ponttól kezdve a kormány és a munkáltatók mellett országos szinten is megjelentek a munkavállalók képviselői.

Márpedig probléma akkor is, most is akadt szép számmal. S nincs olyan, hogy kis vagy nagy probléma – a szakszervezetek már ekkor foglalkoztak a munkavállalók mindennapi problémáival, az őket érintő kérdésekkel, korabeli dokumentumok, jegyzőkönyvek igazolják ezt.

Az 1930-as években a pusztá fennmaradásért kellett kemény harcokat vívnia a mozgalomnak. A szakszervezeteket a Gömbös-kormány fel akarta számolni, jogait elvonni. Szerencsére ez a próbálkozás az erős, összetartó mozgalomnak köszönhetően elbukott.

A világháború éveiben se szűnt meg a szakszervezet, de a tagság jelentős rész került katonaként a frontokra. A forráselvonások érzékenyen érintették a megmaradt szervezeteket, akik anyagi és tagságbeli problémákkal szembesültek. A kommunista agitátorok már a háború évei alatt is segítették a bajba jutott szervezeteket, majd az új hatalom kiépítése során erős vezetői szerepet szántak a szakszervezeteknek. Így az akkori szervezetek elveszítették a klasszikus hagyományokat s célkitűzéseket, s mint a termelés meghatározó ösztönzői léptek elő, mely hosszú időre eltorzította a szakszervezetekről kialakult képet.

1956-ban ugyan felvillant a remény szikrája, s a gomba módra megalapuló új szakszervezetek visszatértek az 1948 előtti célkitűzésekhez, de a forradalom bukása után kénytelenek voltak ismét betagozódni a rendszerbe. Ez a folyamat egészen odáig fajult, hogy az 1980-as évekre minden jellegzetességét elveszítette a mozgalom, s önmagát is képtelen volt már definiálni az állam rendszerében.



Akkor hát a mai szervezetek egy kommunista állam maradványai?

Nem! A változás szele a mozgalomba is új életet lehel. Az 1980-as évek végén a rendszerrel szorosan összefonódott „szakszervezetek” látványától megcsömörlött munkavállalók a klasszikus értékrendhez visszanyúlva újra szervezkedni kezdtek, s a szakszervezeti mozgalom megújult. Szakítottak az előző államalakulat csontos rendszerével, a politikai összefonódásokkal, és létrehozták a klasszikus, alulról szerveződő, a munkavállalók érdekeit mindennel szemben előtérbe helyező szakszervezeteket (köztük is az elsők közt jött létre a Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete, mely később az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés konföderáció egyik meghatározó, alapító tagja lett). Mára a múlt kellemetlen örökségének jelentős részét levetkőzte s sikeresen kisöpörte magából a szakszervezetek többsége, minden adott ahhoz hát, hogy újult erővel, új célokért törhessünk előre – együtt, veletek, hisz a Ti problémáitokról van szó, értetek, munkavállalókért jött létre az egész mozgalom immáron több, mint 150 éve.

A szakszervezeti rendszer felépítése Magyarországon

A szakszervezeti mozgalom alapegysége a munkavállaló, aki belépésével tagjává válik valamelyik alapszervezetnek. Az alapszervezetek önálló működési és alapszabállyal rendelkeznek, választott tisztségviselőikön keresztül programokat, megmozdulásokat szervezhetnek, és ezek a tisztségviselők jogosultak a szervezetük nevében eljárni, megkötni a szerződéseket és egyezményeket.

Az alapszervezetek a hatékonyabb működés értelmében létrehozhatnak magasabb rendű szervezeti egységet (szintén szakszervezeteket), melyek az adott alapszervezetek összességét képviseli, szintén választott képviselők útján. Ők lehetnek jogosultak egy-egy szektor képviselőre, vagy az alapszervezetek (és a működési szabályzatban feltüntetett célok) által meghatározott területek érdekképviselőre.

Végezetül a szakszervezetek létrehozhatnak konföderációkat. Jelenleg 6 konföderáció van Magyarországon, ezek egyenrangúak, s a legfelsőbb szintjét képviselik az érdekegyeztető szervezeteknek. Általában egy-egy probléma kapcsán több szervezet is összefog egymással, hogy hatékonyabban tudjanak fellépni a munkavállalók jogaiért.

Az országos, vagy ágazati szintű érdekegyeztetési vitákban elsősorban a konföderációs képviselők vesznek részt, akik demokratikus úton kerülnek megválasztásra. S habár az ember azt hinné, ezek az egyeztetések megtartása mindenkinek az érdeke lenne, néha nem is olyan egyszerű a helyzet...

A munkaügyi kapcsolatok és a szociális párbeszéd

Munkaügyi kapcsolatok alatt a munkavállalók, a munkáltatók, illetve érdekképviseleti szervezeteik egymás közötti, valamint az állammal való intézményes kapcsolatainak rendszerét értjük. A munkaügyi kapcsolatok céljai közt szerepel a partnerek közötti együttműködés elősegítése, a munkabéke fenntartása, a konfliktusok megelőzése és az esetlegesen már kialakult konfliktusok megoldása.

A munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere a következőket foglalja magába: - „makroszintű szociális párbeszédet, konzultációt a közszférában; és a versenyszférában;

- ágazati szociális párbeszédet;
- kollektív tárgyalások és szerződések rendszerét;
- munkavállalói részvétel (participáció) intézményeit;
- munkaügyi, viták és rendezésük intézményeit; beleértve a nyomásgyakorló eszközök alkalmazását (pl. sztrájkot);
- individuális (egyéni) munkaügyi kapcsolatokat;
- és napjainkban az Európai Unió szintjén megvalósuló szociális párbeszédet.”

A szociális párbeszéd kifejezés az 1980-as években kezdett elterjedni az európai terminológiában. Eredetileg a munkáltatók és munkavállalók közti párbeszédértették alatta, később azonban a kifejezést egyre szélesebb értelemben kezdték használni; minden olyan intézmény a gyűjtőfogalomba tartozott, amely a munkáltatók és munkavállalók bevonására szolgált. A 2001-es Laeken-i csúcstalálkozón az ETUC (European Trade Union Confederation - Európai Szakszervezeti Szövetség), a CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of General Economic Interest - Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja), és az UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe - Európai Munkáltatók és Gyáriparosok Szervezeteinek Szövetsége) javaslatára a szociális párbeszéd kifejezés ismét csak a szociális partnerek bipartit együttműködésére vonatkozik a Római Szerződés 137. és 138. cikkelye alapján.

A szociális párbeszéd fejlődése az Európai Unióban

Az Európai Unió a szociálpolitika részeként tekint a szociális párbeszédre. Gyűjtőfogalomként a szociális párbeszéd az Európai Unióban magába foglalja a bipartit és tripartit együttműködési formákat is. Az európai szintű szociálpolitika története egészen a Római Szerződésig nyúlik vissza, amely szerint az akkor még Gazdasági Közösség államainak elő kell segíteniük a munkavállalók életének és munkakörülményeinek javítását. Az 1960-as évek elején felismerték a szociálpolitika fontosságát, mi sem bizonyítja ezt jobban, mint hogy 1961-ben írták alá a tagállamok az Európai Szociális Kartát, amely a mai napig az európai szintű szociálpolitika alapját képezi.

Az 1960-as évektől kezdve a szociálpolitika egyre inkább teret hódított magának, ekkor jelentek meg a szociális párbeszéd első formái. Ebben az időszakban jöttek létre az első Ágazati Közös Bizottságok, a Tanács határozatával pedig 1998-tól az Európai Ágazati Párbeszéd Bizottságok.

1991. október 31-én aláírták a Maastricht-i Szerződés (1993) mellékletéül szolgáló Szociálpolitikai Jegyzőkönyvhöz csatolt Szociálpolitikai Megállapodást az európai szociális partnerek. Ezen megállapodás alapján, ha a szociális partnerek igénylik, az általuk kötött megállapodások kötelezővé válnak és onnantól kezdve a tagországok jogrendszerébe épülnek.

A 2001-ben kiadott Leaken-i csúcson az európai szociális partnerek nyilatkozata új fejezetet nyitott a szociális párbeszéd történetében. Az Európai Bizottság és a szociális partnerek erős és autonóm szociális párbeszéd alapjait helyezték le.

Az európai szociális párbeszédben napjainkban mind munkáltatói, mind pedig munkavállalói oldalról képviseltetik magukat szervezetek. Munkáltatói oldalról az UNICE az UEAPME (European Association for Small and Medium Businesses and Crafts, Kis- és Középvállalkozások, Kézműipari Vállalkozások Európai Szövetsége) és a CEEP, míg munkavállalói oldalról az ETUC vesz részt a szociális párbeszédben.

Az európai párbeszéd formái

Konzultációról akkor beszélhetünk, amikor az Európai Unió intézményei felméri a szociális partnerek véleményét a döntés előkészítő folyamat során.

A concertation leginkább a foglalkoztatáspolitikában nyert teret. A concertation folyamán a szociális partnerek az Európai Unióval közösen jelölnék meg célokat, döntenek az ezek eléréséhez szükséges eszközökről és együttesen felelősek a végrehajtásért. Tehát a concertation együttes, háromoldalú intézését jelenti a szociális vagy munkaügyi kérdéseknek.

A szociális párbeszéd Európai Uniós szinten kétoldalú, tehát a munkáltatók és munkavállalók, illetve ezek érdekvédelmi képviseleti szervezeteik párbeszédet jelent. Ez a bipartit párbeszéd, többek között, a közös ügyek békés elrendezését, az esetleges viták elsimítását, és az információcserét célozza. A szociális párbeszéd az

Európai Unióban nemcsak közösségi, hanem ágazati szinten is zajlik, ennek intézményei az ágazati párbeszéd bizottságok.

Az európai szociális ágazati párbeszéd

Sokféleképpen méltatták már az ágazati szinten zajló szociális párbeszédet az Európai Unióban. Ladó Mária a következő kifejezésekkel foglalta össze a megfogalmazásokat: „A demokrácia egyik sarokköve az Európai Unióban; az európai szociális modell nélkülözhetetlen alapeleme; a modernizáció és a változások menedzselésének önkéntesen választott, hatékony útja; az az eszköz, amely képes a gazdasági és szociális kérdések minden területén összerendezni a különböző érdekeket; az európai kormányzás megújításának egyik legígéretesebb módja.”

Az európai ágazati szintű szociális párbeszédnek 1999 óta az ágazati párbeszéd bizottságok adnak keretet. Egyetlen év leforgása alatt az ágazati intézmények 25 ágazatban alakultak meg vagy alakultak újjá, az azt követő években pedig számuk tovább nőtt: a 2004-es év elején már 29 ágazatban volt ágazati párbeszéd bizottság.

Azokban a bizottságokban, ahol több szektor van jelen egyszerre, az együttműködés jellemzően lazább és formálisabb. Ez a helyzet például a sport, a grafika és nyomdaipar területén. Összesen mintegy 40 ágazatban működnek együtt a szociális partnerek az Európai Unióban.

Az európai ágazati szintű szociális párbeszéd az utóbbi években sikertörténetnek számít. Jelentős eredményeket sikerült elérni számos, fontos területen:

- A vállalkozások szociális felelőssége - Ez a fogalom egyszerre jelöli a vállalkozás munkavállalóinak irányába, illetve a tágabb környezete irányába lévő kötelezettségeit. Azt fejezi ki, hogy a vállalkozásoknak tekintettel kell lenniük döntéseik gazdasági, szociális és környezetre gyakorolt hatásaira is.

- A munkavállalók alapvető jogainak biztosítása - az Európai Unió kapcsán alapvetőnek tűnhet, hogy munkavállalóinak biztosítva vannak az alapvető jogaik, más azonban a helyzet, ha arra gondolunk, hogy egyes beszállító országokban más a megítélése a gyermekmunkának. Vegyünk példának egy csokoládé gyártó céget, aminek a profitja, még ha csak részben is, de a kakaóültetvényeken dolgozó gyermekek munkájából származik. Így a munkavállalók alapvető jogait nem lehet eleget hangsúlyozni.

- A foglalkoztatási formák modernizálása - A hagyományos foglalkoztatási formáktól eltérő, újszerű, rugalmasabb formák elterjesztésének ötlete az Európai Unióban a közelmúltban vált csak fontossá. Az Európai Unió célja, hogy a különböző, modern foglalkoztatási formákra egységes szabályokat alkosson. Az egyik ilyen egyre elterjedtebbé váló foglalkoztatási forma a távmunka.

- Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód - Az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvének hangsúlyozása különösen azokban az ágazatokban mérvadó, amelyekben nagy számban alkalmaznak nőket, etnikai kisebbséghez, nemzetiséghez tartozókat vagy migráns munkavállalókat.

- Képzés - A képzés az európai ágazati szinten zajló szociális párbeszéd egyik tradicionális témájának számít. Míg korábban a technikai változásokhoz való alkalmazkodás kapcsán volt nagy jelentősége a képzéseknek, manapság egyre inkább előtérbe kerül az egész életen át tartó tanulás fontosságának hangsúlyozása.

- Munkahelyi egészség és biztonság – A képzések mellett a munkahelyi egészség és biztonság kérdése is az európai ágazati szinten zajló szociális párbeszéd hagyományos témái közé sorolható. A téma ágazati szintű megtárgyalása az utóbbi években visszaszorulni látszik, ebben azonban nagy szerepe van annak, hogy az Európai Unió az összes ágazatra kiterjedő munkabiztonsági és egészségvédelmi irányelveket alkotott meg.

Az ágazati szint az Európai Unióban a szociális párbeszédnek az a szintje, amely a legtöbb újító jellegű megoldást alkotja.

A magyarországi érdekegyeztetés

A munkaügyi kapcsolatok rendszere közel sem nevezhető egységesnek; világszerte más és más lehet. A bipartit (kétoldalú) modellek a munkavállalók (szakszervezetek) és a munkáltatók (munkáltatói szövetségek) kapcsolatára utalnak. Az amerikai és a brit érdekegyeztetési modell például jellemzően kétoldalú.

A kétoldalú érdekegyeztetés mellett beszélhetünk háromoldalú érdekegyeztetésről is. A tripartit modell esetében a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők sora kiegészül az állam képviselőivel is. A tripartizmus leginkább Közép- és Kelet-Európára jellemző. Jóllehet az Európai Unió alapító tagállamaiban általános a bipartizmus, térségünkben az állam is közvetlenül szerepet vállal a munkavállalók és a munkáltatók kapcsolataiban.

Multipartit kapcsolatokról akkor beszélhetünk, ha az érdekegyeztetés többszereplős: amikor a munkáltatók (munkáltatói szövetségek), a munkavállalók (szakszervezetek) és a kormányon kívül politikai pártok, civil szervezetek vagy egyéb szereplők is részeseivé válnak az érdekegyeztetésnek.

Magyarországon elsőként jött létre a közép-kelet európai térségben az országos szintű tripartit társadalmi párbeszéd intézménye.

Az érdekegyeztetés jogi kereteinek kialakulása

A jog története egyidős az emberiséggel és a civilizációval. Gondoljunk csak az egyiptomi birodalomra, Hammurapi törvényoszlopára, a görög városállamokra vagy akár az ókori Római birodalomra. A különböző földrajzi fekvésű és/vagy más korokban élő népek joga eltérő, egy dologban azonban mindegyik egyetért: méghozzá abban, hogy szükség van valamilyen szabályozásra.

A munkajog kialakulásának története az ipari forradalom nyomán létrejött gépipari tömegtermelés kialakulásáig nyúlik vissza. Az I. világháború után aztán megjelent az üzemi alkotmány és ekkor már a munkavállalók közvetlen képviselői által vehettek részt a munkahelyi ügyek irányításában. 1840-ben törvény írta elő a 9 órás munkaidőt, de ennek a szabálynak az alkalmazása nem volt kötelező. Ha valaki sztrájkot szervezett, az bűncselekménynek számított. A századfordulón pedig bevezették a munkásbiztosítást az iparban.

Az első Munkatörvénykönyv 1951-ben látott napvilágot. Ez a szabályozás azonban még aránytalanul nagy hatáskört biztosított a munkáltatónak. Az 1967. évi II. törvény aztán bevezette a vállalati szinten a munkajogviszonyt szabályozó kollektív szerződéseket.

A szocializmus időszakában a munkaügyi kapcsolatokra is jellemzőek voltak a rendszer alapvető vonásai. A szakszervezetek transzmissziós szíjként voltak jelen a munkavállalók és munkáltatók (az állam) között. Noha léteztek ágazati szakszervezetek, ekkor még ágazati miniszteri rendeletek voltak kollektív szerződések helyett. Ugyanakkor, a szakszervezetek köthettek kollektív szerződéseket a munkahelyeken. Munkáltatói érdekképviselőkről ekkoriban még nem beszélhetünk.

1988. decemberében létrejött a szociális párbeszéd első háromoldalú fóruma Magyarországon. Ez volt az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT), amellyel kezdetét vette a munkáltatók és a munkavállalók, illetve ezek érdekképviselői szerveik, valamint a kormány közötti intézményesített párbeszéd. Lényeges megemlíteni, hogy a szociális partnerek ekkor még csak a kormány felkérése nyomán kerülhettek be az Országos Érdekegyeztető Tanácsba (a megalakuló OTÉ-ben három konföderáció a SZOT, a Liga és az ÉSZT vett részt).

Az Országos Érdekegyeztető Tanács elsődleges feladatai közé tartozott, hogy országos szintű kollektív bértárgyalásokat folytasson. Az 1990-es évek elején ezt sikerült is végrehajtania, ugyanakkor a fórum jelentősége messze túlmutat ezen, hiszen ez volt az első makroszintű fórum, ahol érdemleges párbeszéd zajlott.

Az Országos Érdekegyeztető Tanácsban a szabályozóalku, az együttdöntés és a konzultáció egyidejűleg volt jelen. A korra jellemző szabályozóalkuk során a szabályozás paramétereiről döntöttek. Együttdöntésről a minimálbér kapcsán beszélhetünk, míg az országos és ágazati szintű konzultációk során tárgyalhattak napidíjról vagy akár a textiliparban foglalkoztatottak természetbeni juttatásairól.

1988-tól a sorra alakultak, átalakultak a szakszervezetek, majd a rendszerváltást követően át- és megalakultak a munkáltatói szervezetek is.

1990. augusztusában az Országos Érdekegyeztető Tanács átalakult Érdekegyeztető Tanácscsá (ÉT). Az Érdekegyeztető Tanácshoz már valamennyi országos munkáltatói és munkavállalói szervezet csatlakozhatott, lehetővé téve ezzel számukra, hogy bekapcsolódjanak az országos szintű szociális párbeszédbe. Az Érdekegyeztető Tanácsban hét szakszervezet és kilenc munkáltatói szövetség foglalhatott helyet.

1993-tól azonban már csak hat szakszervezeti konföderáció volt jelent az Érdekegyeztető Tanácsban.

Az Érdekegyeztető Tanács elsősorban országos szintű munkaügyi és gazdasági kérdésekkel foglalkozott, természetesen előfordult, hogy ágazati ügyeket is megvittattak.

1999. április 21-én az Érdekegyeztető Tanács átalakult Országos Munkaügyi Tanácsná (OMT). Az Országos Munkaügyi Tanács alapszabálya első ízben szabályozta a részvételt. Az OMT határozott az Ágazati Tanácsról.

A PHARE projektet az első Orbán kormány írta alá, továbbá támogatták az ágazati párbeszéd bizottságok alakulását. Az Országos Érdekegyeztető Tanács is támogatta az ágazati szintű párbeszéd javulásának elősegítését.

Az első ágazati párbeszéd bizottságok létrejöttét maguk a résztvevők kezdeményezték. Noha önszerveződésről volt szó, és mindenféle jogszabály nélkül kiválóan működtek, mégis egyetértés mutatkozott abban, hogy jogi szabályozásra van szükség. A kormánynak két célt kívánt elérni a szabályozással: először is, hogy az egyes ágazati párbeszéd bizottságok átláthatóak legyenek és egyértelmű döntési rendszerük legyen; másrészt pedig, hogy legyen egyértelmű, hogy ki lehet az Ágazati Párbeszéd Bizottságok tagja.

Az ágazati párbeszéd bizottságoknak három fejlődési szakaszon kellett végigmenniük:

1. Önszerveződéssel létrejött ágazati párbeszéd bizottság – A folyamat ezen szakaszában az ágazati párbeszéd bizottságok a szociális partnerek kezdeményezésére jöttek létre

2. Tripartit megállapodáson alapuló az ágazati párbeszéd bizottság - 2004. szeptember 22-én aláírt megállapodás tartalmazta az ágazati párbeszéd bizottságok működési rendjét és feltételeit a jogi szabályozás megalkotásáig, azaz arra az időszakra, amíg a törvény hatályba nem lép. A megállapodás jelentősége abban áll, hogy az ÁPB-k re vonatkozó ideiglenes szabályozást, az önmaguk által kidolgozott, elfogadott kritériumokat magukra nézve kötelezően betartandónak tartották.

3. Törvényi szabályozáson alapuló ágazati párbeszéd bizottság – A 2004. szeptember 22-én aláírt megállapodásban mindkét fél hitet tett amellest, hogy csak átmenetinek tekintik a megállapodást. A végső cél pedig az ÁPB-k működésének törvényi szabályozása. Ugyanakkor számolniuk kellett azzal, hogy a jogalkotás nem egyik napról a másikra fog megtörténni.

2005 nyarán megkezdődött a jogalkotási munka, amelynek első lépéseként a koncepciót alkották meg. Azt szerették volna elérni, hogy az ágazatokon belül mind a munkavállalói oldal, mind a munkáltatói oldal hajlandó legyen közös erőfeszítéseket tenni az ágazat fejlődésének elősegítésére. Emellett szerettek volna egységesebb foglalkoztatási feltételeket létrehozni a gazdaságban, növelni a versenyképességet, a lehető legjobb foglalkoztatási feltételeket biztosítani a munkavállalók szá-

mára, valamint olyan rendszert kidolgozni, amely a munkáltatók és a munkavállalók számára is nagyobb biztonságot nyújt. A törvénytervezetet 2006 februárjában nyújtotta be a kormány az Országgyűléshez, amelyet 2006. december 12-én elfogadott a parlament.

Valószínűnek látszott, hogy 2007 februárjában hatályba léphet a törvény. 2006. december 28-án azonban a köztársasági elnök a törvényt az OÉT-ről szóló törvénnyel együtt normakontrollra küldte az Alkotmánybírósághoz. A köztársasági elnök álláspontja szerint a törvény egyes rendelkezései sértik a népszuverenitás és a demokrácia elvét, amelyet az alkotmány garantál.



Ágazati párbeszéd bizottságok Magyarországon

Magyarországon az érdekegyeztetési rendszer legkevésbé kiépült szintje a középszint. Továbbá az ágazati kollektív szerződések száma alacsonynak számít, noha a folyamatot felgyorsította az Európai Unióhoz való csatlakozás és az ebből adódó elvárások.

Továbbfejlesztéséhez, a tripartit alapú szerveződés kiegészítésével egy függetlenebb3.2.1 a PHARE program.

Az Európai Bizottság már a csatlakozási tárgyalások folyamán is több ízben jelezte, hogy Magyarországnak az ágazati szintű szociális párbeszéd területén jelentős lemaradásai vannak. Ahhoz, hogy a középszintű szociális párbeszédben lévő hátrányokat fel tudják zárkóztatni, Európai Unió segítségére volt szükség. 2000-ben döntöttek úgy, hogy egy PHARE-projekt keretein belül egy átfogó ágazati rendszert hoznak létre. A PHARE-projekt tervezete „Az autonóm szociális párbeszéd erősítése” nevet kapta és 2000. november 15-én készült el. A tervezet szerint a cél a jelenlegi rendszer fejlesztése, illetve függetlenebb párbeszéd alapjainak megteremtése: „A projekt célja az, hogy támogatást nyújtson a szociális párbeszéd jelenlegi rendszerének, kétoldalú szociális párbeszéd intézményrendszer létrejöttéhez. Ennek keretében az ágazati szociális partnerek számára megte-

remtődnek az intézményi feltételei az ágazat-specifikus kérdések megfelelő szintű (konzultációtól a tárgyalásig) megvitatására. Az ágazati bizottságok, amelyeket mindazon ágazatokban létre kívánnak hozni, ahol a szociális partnerek ezt közösen kérik, a szociális partnerek számára nemcsak ahhoz nyújtanak lehetőséget, hogy befolyást gyakoroljanak a hazai kérdésekre, hanem az európai szintű hasonló ágazati struktúrákban való részvételhez is hozzásegítik a szociális partnereket.”

A PHARE programban összesen 18 ágazat (15 a versenyszférából és 3 a közszférából) vett részt.

A PHARE-programot megalapozták az előkészítő tanulmányok, melyeket a makroszintű munkaadói, szakszervezeti szövetségek szakértői készítettek: összesen 18 ágazati és 3 összegző tanulmány készült. Erre azért volt szükség, hogy az összegyűjtött adatokat kiindulópontként használhassák az egyes ágazatok esetében az ágazati párbeszéd bizottságok létrehozásánál. A tanulmányokat minden esetben olyan szakértők készítették, akik belülről átlátták az egyes ágazatok felépítését és problémáit. Az ágazati tanulmányok 2002 februárjára, míg az átfogó tanulmányok egy hónappal később, márciusban lettek készek.

A PHARE program a 2004. január 27-én tartott záró konferenciával zárult le. A program fő célja megvalósult: az ágazati párbeszéd bizottságok felállítottak.

Az Európai Unió Bizottságának 1998. májusi, ágazati párbeszéd bizottságok felállításáról szóló határozatát a magyar szociális partnerek már novemberben megismerhették, noha csak 1999. januárjában lépett hatályba. A határozat szerint még több ágazatban kell az ágazati párbeszéd bizottságokat létrehozni és az ágazati párbeszéd feltételein is javítani kell.

Az ágazati párbeszéd bizottságok megalakulása

Az ágazati párbeszéd bizottságok olyan szociális párbeszédet folytató testület, amely kétoldalú, és ami a munkáltatói érdekképviseltek és az ágazati szakszervezetek részvételével működik. Ágazati párbeszéd bizottság ágazati, alágazati és szakágazati szinten hozható létre, de egy ágazatban, alágazatban vagy szakágazatban csak egy bizottság jöhet létre.

Az ágazati párbeszéd bizottság egy adott ágazat helyzetével, kiegyensúlyozott fejlődésének elősegítésével, valamint a gazdasági és munkaügyi folyamatokat érintő kérdésekkel foglalkozik. Ugyanakkor céljuk az ágazati és vállalati szintű párbeszéd javítása is.

Arató Krisztina Az ágazati párbeszéd bizottságok összehasonlító és politikaelméleti elemzése című tanulmányában a következőket írja az ágazati párbeszéd bizottságokról: „Az ágazati párbeszéd bizottságok rendszere biztosítja az ÁPB megalakulását kezdeményező ágazati szociális partnerek közötti rendszeres konzultáció intézményi körülményeit. Ez önmagában olyan vívmány, amely megalapozza az együttműkö-

dés további elmélyülését, a későbbiekben esetleg a kollektív szerződéses lefedettség javulását, valamint a kormányzattal való konzultáció intenzívebbé válását.”

Magyarországon jelenleg 19 ágazati, 8 al- és 2 szakágazati párbeszéd bizottságot tartanak számon, amelyek lefedik a nemzetgazdaságot. A 29 ágazati párbeszéd bizottság 22 pénzügyi finanszírozási egységet alkot. Az ágazati párbeszéd bizottságokban 79 érdekképviselőt képviselteti magát, amelyek közül 43 munkáltatói és 36 munkavállalói érdekképviselőt.

Az Ágazati Tanács (az OÉT 2002-ben létrejött szakfóruma) szerint az ágazati párbeszéd bizottságok olyan kétoldalú szervezetek, amelyeknek csak az olyan ágazati szintű munkáltatói és munkavállalói szervezetek lehetnek tagjai, amelyek az ágazatban működnek. Az ágazati párbeszéd bizottságok a megalakulásukat kimondó megállapodással jönnek létre, amely megállapodást a résztvevő felek kötik. Emellett alágazati és szakágazati szintű albizottságok is létrehozhatók, amelyek autonómak és a bizottságok nem utasíthatják őket.

Az Ágazati Tanács szerint az ágazati párbeszéd bizottságok megalakulásával kapcsolatban a következő alapelvek érvényesek:

1. Az ágazati párbeszéd bizottságokban jelen kell lennie az ágazatban működő érdekképviselőeknek a kirekesztés elkerülése végett.

2. A reprezentatív szervezetek többlet-jogosítványokkal kell, hogy rendelkezzenek például a kollektív szerződések megkötésekor.

3. Az ágazati párbeszéd bizottságokban csak azok a munkavállalói, illetve munkáltatói érdekképviselők vehetnek részt, amelyek :

a . „az egyesületi törvény alapján megalakított társadalmi szervezetként, a bíróság által nyilvántartásba van véve, vagy a társadalmi szervezet jogi személyiséggel rendelkező szervezeti egységének minősül;

Kivételes szabály: jogszabályi feltételek hiánya miatt munkáltatói érdekképviselőt alakítani nem tudó, de az adott ágazat 80 százalékot gazdaságilag (nettó árbevétel, gazdálkodó szervezetek száma, foglalkoztatott létszám) lefedő gazdasági szervezet, csoport is tagja lehet, képviselheti magát az Ágazati Párbeszéd Bizottságban.

b. érvényes alapszabály alapján az adott ágazatban munkavállalói, illetve munkáltatói érdekek képviselőjére jogosult;

ba) ágazati munkavállalói érdekképviselőnek (szakszervezetnek) kell tekinteni azt - az a-b) pontok előírásainak egyébként megfelelő - érdekképviselőt, amely

- legalább 10 munkáltatónál szervezettel rendelkezik, vagy

- legalább három munkáltatónál, ahol az érdekképviselő szervezettel rendelkezik, a foglalkoztatottak száma eléri az ágazatban foglalkoztatottak számának 10 százalékát, vagy

- kimutatja, hogy az üzemi/közalkalmazotti tanácsi választásokon a helyi szervezetei által együttesen megszerzett ún. redukált szavazatok száma eléri az ágazatban foglalkoztatottak 1 százalékát.

A ba) pontban szereplő kritériumok, illetve mértékek a további tárgyalásokon még módosulhatnak. A munkavállalói érdekképviselések azonban azzal egyetértenek, hogy definiálni kell azt a minimális követelményt, amelynek meg kell felelni ahhoz, hogy egy munkavállalói érdekképviselést ágazati munkavállalói érdekképviselésnek lehessen tekinteni.

c. legalább két éve folyamatosan és jogszerűen működik.

Kivételes szabály: adott Ágazati Párbeszéd Bizottságban, az általános feltételeknek egyébként megfelelő érdekképviselések konszenzusával ettől el lehet térni.”

Kétféleképpen kerülhet sor az ágazati párbeszéd bizottságokban való részvételre:

„a. a szociális partnerek kölcsönösen elismerik egymást ÁPB résztvevőnek,

b. vita esetén több elemű speciális szempont rendszer alapján.”

Áttérve a szervezeti feltételekre, az ágazati párbeszéd bizottság elnököt választhat, akinek az ágazati párbeszéd bizottság képviselője a feladata, továbbá ő vezeti a bizottság üléseit, és ő kezeli az esetleges konfliktusokat a két oldal közt. Az elnöknek pártatlannak kell lennie. Ezt a posztot olyan ember töltheti be, aki jártas a szociális párbeszéd ügyeiben, szakmailag elismert és mindkét oldal elfogadja elnökként. Az ágazati párbeszéd bizottság által javasolt személyt a munkaügyi miniszter nevezi ki. Az elnök munkáját az elnökség hivatott segíteni. Az elnökségnek mindkét oldalról egy-egy ügyvezető a tagja. Abban az esetben, ha az ágazati párbeszéd bizottság nem kíván elnököt választani, mindkét oldalról egy-egy társelnök látja el a bizottság vezetésének feladatát.

Az ágazati párbeszéd bizottság munkáját titkárságok is segítik. A titkárságok feladata megszervezni az ágazati párbeszéd bizottságok tárgyalásait, ők vezetik a jegyzőkönyveket és nyilvántartásokat, valamint közreműködnek a megállapodások, ajánlások, szakmai elemzések elkészítésében és a döntések végrehajtásában.

Az ágazati párbeszéd bizottságok szereplőinek reprezentativitása

Azt, hogy mekkora egy adott ágazatban az érdekképviselői súlya azt az azokat a mutatók mutatják, amit Az Ágazati Tanács Keret-Megállapodása (továbbiakban megállapodás) az ágazati párbeszéd bizottságok létrehozásának és működésének elveiről című dokumentum tartalmaz. Hosszú éveig tartó munka eredménye az, amelyet az országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselések valamint a kormány oldal (Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium) végzett, hogy ezek a mutatók minél pontosabbak legyenek.

Két követelménynek kellett megfelelni. Egyrészt azonos feltételeket kell teremteni az ágazatban jelenlévő érdekképviselések számára, természetesen a hatályos törvények mellett, másodsorban a bevetendő jogi alkalmazások előkészítése. A szabályrendszer olyannak kellett lennie, amely elfogadható mind a kormány, mind pedig a szociális partnerek számára.

Magyarországon a munkavállalók szervezetségének szintje elég alacsony (10 százalékos körüli). Hasonló helyzetben van a munkáltatók csoportja is. Éppen ezért, ha bármely ágazat szervezete kimarad, akkor az adott ágazat fóruma nem tudja magát erősen képviselni. Ez az oka annak, hogy úgy döntöttek, hogy egyetlen ágazati szervezetet, szövetséget sem szabad kihagyni a résztvevők közül illetve a bizottságokból. Végül a többség támogatásával az a nézet alakult ki, hogy ki kell szűrni az úgynevezett „fantomszervezeteket”. A részvételt és a reprezentativitást mérését objektív alapon kell meghatározni - ebben a munkavállalók, munkáltatók csoportja valamint a kormány is egyet értett. Továbbá meg kell felelniük az ILO egyezményeknek, az EU valamint az európai szociális modell elvárásainak. Abban is egyetértettek, hogy egyetlen kritériumon alapuló mérés kevés az érdekképviselők súlyának meghatározására. Több elemű mutatók, időnkénti felülvizsgálat és pártatlan bírálóbizottság mérés fogadható csak el.

Az ágazati párbeszéd bizottság rendszerének lényege az, hogy ahhoz, hogy egy adott érdekképviselő az ágazat tagja legyen, bizonyítania kell az általános feltételeket és az ágazatiság kritériumait. Ha ezt megfelelően bizonyította, akkor jogosultságot szerzett arra, hogy részt vegyen az ágazatban folyó párbeszédben. Ahhoz azonban, hogy döntéseket hozzon, illetve a reprezentativitáshoz kötődő jogok gyakorolhassa, további feltételeknek is kell megfelelnie.

A kollektív szerződés megkötéséhez szigorúbb kritériumok szükségesek, fontos, hogy mekkora a támogatottsága a szervezeteknek. A rendkívül fontos konzultációs jughoz ugyanakkor minden ÁPB tagnak joga van.

A döntési rendszert illetően két járható út van: az ÁPB-k maguk döntenek el, hogy a belső döntési rendszert választják a kritérium rendszer szerint vagy megállapodnak a döntési rendszerről. A megállapodásos döntési rendszerben az ÁPB döntési rendszerének jellemzőit, oldalakon belüli szavazás rendjét és jogosultságait kell rögzíteni valamennyi tagjának konszenzussal. Új tag csatlakozásnál – amennyiben azt a tagok kezdeményezik - felül lehet vizsgálni a reprezentativitást. Ez esetben viszont a döntési rendszerről újra meg kell állapodniuk a feleknek.

Ha a döntési rendszerben nem tudnak megállapodni, akkor más a helyzet. Ilyen esetekben a rögzített kritériumok az érvényesek az ÁPB számára. Kétféle státusza lehet az ÁPB tagjainak: döntési joggal vagy konzultációs joggal rendelkezhetnek. A döntési jogn belül is két kategóriát különböztetünk meg. Az egyik az egyszerű döntési jog, a másik a reprezentatív tagi döntési jog.

Abban az esetben, ha az ágazati érdekképviselő nyilatkozik arról, hogy lemond a döntési jogáról, beleértve kollektív szerződéskötést, ajánlások elfogadását és állásfoglalásokat akkor konzultációs joggal rendelkezik. Cserébe ekkor az a reprezentativitást nem kell vizsgálni az érdekképviselőnél. Ez a nyilatkozatot bármikor visszavonható. Természetesen konzultációs joga van azoknak az érdekképviselőknek is, amelyek megfeleltek az általános feltételeknek, de a döntési jogosultsághoz nem teljesítették a kritériumokat.

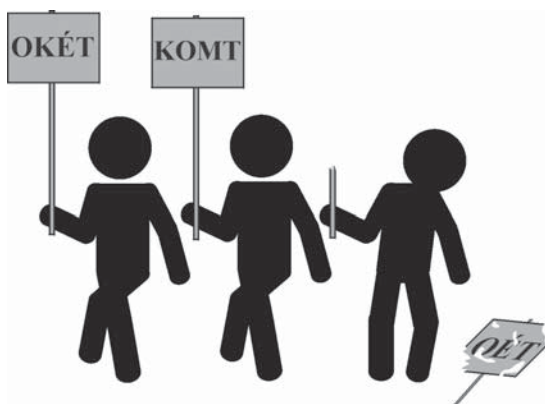
Az ÁPB döntéshozatali rendjét tekintve, a döntéseket konszenzussal hozhatják és a bizottság munkavállalói és munkáltatói oldalának egy-egy szavazata lehet. Az oldalon belüli szavazást és annak arányát autonóm módon kidolgozott ügyrendnek kell szabályoznia. Ha nem tudnak, vagy nem akarnak az érdekképviseltek megállapodni, akkor a szavazati arány a mérvadó, és döntést kétharmados többséggel lehet hozni. Aggodalomra ad ugyanis okot, hogy a nagy szervezetek dominanciája érvényesülne, illetve szubjektivitáshoz döntések születnének, ezért szükségesek ezek a kikötések.

Az érdekegyeztetés szinterei

A (történelmi) Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT)

1988-ban hozták létre, de tényleges működését csak 1990-ben kezdte meg. Feladata a tripartit, azaz munkavállalói, munkáltatói és a mindenkori kormány közti érdekegyeztetés. Teret adott a mindenkori bértárgyalásoknak, bértáblák kialakításának, a munka világát érintő kérdések megtárgyalásának, a foglalkoztatáspolitikai változások, s jogszabályi tervezetek megvitatására, és itt köthettek országos megállapodásokat egymással a résztvevő felek. Minden évben igen kemény ellentétek, viták alakultak ki az aktuális minimálbér és juttatások rendszere körül.

Közel 20 évnyi sikeres működést tudhatott maga mögött a legfelsőbb egyeztetés szintere, mikor is 2011 májusában egy kormányhatározat megszüntette, helyette a Nemzeti, Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) lépett – azonban ennek az új Tanácsnak már csak javaslattevési jogköre van.



Az Országos Közzolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT)

Az OKÉT a valamennyi közzolgálati alkalmazottat - közalkalmazottakat, köztisztviselőket, fegyveres és rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjait, a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáit - érintő bérpolitikai, munkaügyi és foglalkoztatási kérdésekkel foglalkozik. 2002. december 20-án alakult, s azóta is rendszeresen összeül. Tagjai:

- A **kormány** megbízott képviselőinek tárgyalócsoportja, amelynek tagjait a munkaügyért és pénzügyért felelős minisztériumok , valamint esetenként az érintett ágazati minisztériumok delegálják.
- A közzférában foglalkoztatottakat képviselő **országos szakszervezeti szövet-ségek, konföderációk**:
 - Szakszervezetek Együttműködési Fóruma
 - Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés
 - Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége
 - Liga Szakszervezetek
 - Munkástanácsok Országos Szövetsége
- A **helyi önkormányzatok országos érdekképviseleti szervezeteinek** tárgya-lócsoportja, amelynek tagjai:
 - Kisvárosi Önkormányzatok Országos Érdekszövetsége
 - Községek, Kistelepülések és Kistérségek Országos Önkormányzati Szövet-sége
 - Magyar Faluszövetség
 - Magyar Önkormányzatok Szövetsége
 - Megyei Jogú Városok Szövetsége
 - Megyei Önkormányzatok Országos Szövetsége
 - Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége

Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (KOMT)

A KOMT a kormány, a közalkalmazottakat képviselő szakszervezetek és a közalkalmazottakat foglalkoztató intézményeket fenntartó önkormányzatok megbí-zott képviselőinek országos, ágazatközi egyeztető fóruma. A KOMT intézményes keretet teremt - a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó intézményi körben - a közalkalmazottak összességét érintő munkaügyi kérdések-ben az országos szintű szociális párbeszéd működéséhez, továbbá a jogalkotásról szóló törvényben foglalt véleményezési jogok érvényesítéséhez. 2001 októberében alapult meg, tagjai:

- A **kormány** megbízott képviselőinek tárgyalócsoportja, melynek tagjait a munkaügyért és pénzügyért felelős minisztériumok, a Belügyminisztérium, valamint az érintett ágazati minisztériumok delegálják;
- A közalkalmazottakat képviselő **országos szakszervezeti szövetségek**:
 - Szakszervezetek Együttműködési Fóruma,
 - Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés,
 - Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége,
 - Liga Szakszervezetek;
- A **helyi önkormányzatok országos érdekképviseleti szervezeteinek** tárgyalócsoportja, melynek tagjai:
 - Kisvárosi Önkormányzatok Országos Érdekszövetsége,
 - Községek, Kistelepülések és Kistérségek Országos Önkormányzati Szövetsége,
 - Magyar Faluszövetség,
 - Magyar Önkormányzatok Szövetsége,
 - Megyei Jogú Városok Szövetsége,
 - Megyei Önkormányzatok Országos Szövetsége,
 - Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége.

Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (Konföderáció, ÉSZT)

Az ÉSZT 1989. szeptember 20-án alakult. A Kossuth-klubban megtartott alakuló ülésen - az AOKDSZ, FDSZ és TUDOSZ - szervezetek mondták ki az ÉSZT megalakulását. Az alakuló ülésen részt vett a KKDSZ, a Sajtószakszervezet és az Írók Szakszervezete is. Fő alapelveként a pártfüggetlenséget jelölték meg.

A tömörülés már megalakulásakor is döntően a hosszú távú kérdések képviseletét tűzte zászlajára. Ez nem volt véletlen, mert például az érdekegyeztetés akkori mechanizmusában nemhogy hosszú távú, de még a napi kérdésekben sem lehetett eredményes érdekvéonyesítő munkát folytatni. Ezért kezdeményeztük annak idején a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsa (KIÉT) létrehozását, amely javaslatunk alapján 1989 novemberében sikeresen megalakult.

Az időközben alakuló új szervezetek és érdekegyeztető fórumok szükségessé tettek, hogy gondolatainkat, státusunkat széles körben megismerjék. Ezért 1989. november 3-án megszületett a tömörülés alapokmánya, megfogalmazódott a programja. Arról is döntöttek a tagszervezeteink, hogy az ÉSZT, mint szervezet nem csatlakozik a párthoz szorosán kötődő SZOT-hoz, hanem vele egyenrangú független szervezetként kíván működni. Ezt követően indítottuk el az ÉSZT-lelő című újságunkat is, melynek kiadása akkor még esetleges volt.

Az alakulás utáni napi munka, majd 1990 tavaszától az ország életében valamint a hazai politikai életben bekövetkezett változások egyre jobban megerősítettek minket abban, hogy amit alig több mint fél éve hoztunk létre, átalakításra szorul. Egyértelművé vált, hogy szakszervezeteinknek egy karakteres szakszervezeti szövetségre van szüksége. Ezért elhatároztuk, hogy 1990. június 9-re összehívjuk az ÉSZT I. Küldöttgyűlését.

Az I. Küldöttgyűlésünkön, az alapítókön kívül a Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete, a Vasas Szakszervezet Intézményi Tagozata, a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei Pedagógusok Szakszervezete, a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete is képviseltette magát.

Munkában pedig nem volt hiány. Sajnos nem áll módunkban a teljes munkásságunk ismertetésre (ez köteteket tenne ki), de pár fontosabb, mozaikszerűen kiragadott eredményt azért ismertetnénk:

A taxisblokádn idején is megvolt a kiegyenlítő szerepünk, ugyanis a blokádn első napján, pénteken a mi kezdeményezésünket mondta be először a rádió:

"Az ÉSZT követeli az Érdekegyeztető Tanács azonnali összehívását."

Szakszervezeti szempontból az 1991 nagyon fontos év volt. Ekkor még a hét konföderációba tömörült tagság összlétszáma meghaladta a kétmilliót, s voltak konföderáción kívüli szakszervezetek is. Gyakorlatilag ez volt a legnagyobb szervezett tömeg Magyarországon (egyébként még ma is az, csak egyelőre jóval kevesebb taggal) s ez sokakat zavart. Gondot okozott az is, hogy a hét konföderáció együttműködésére nem a legbensőségesebb viszony volt a jellemző.

Az ÉSZT szempontjából jelentős volt az is, hogy ebben az évben az ILO 1991. évi kongresszusán a magyar munkavállalókat - a konföderációvezetők közül elsőként - dr. Kis Papp László az ÉSZT soros elnöke képviselte. Ezzel megteremtve azt a hagyományt, hogy a konföderációk vezetői alfabetikus sorrendben képviselik az oldalt az ILO kongresszusain.

„A hat országos szakszervezeti szövetség (az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ), az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, a Munkástanácsok Országos Szövetsége és a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma) az összefogás jegyében (2000-ben) először együtt ünnepelte május 1-jét – jelentették be közös sajtó tájékoztatójukon a szövetségek vezetői.”

„A közös problémák jobb megoldásának, a hatékonyabb együttes föllépés érdekében a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) közeljövőben létrehozta a SZEF-ÉSZT Uniót. Az unió létrehozásának szakmai és gazdálkodással összefüggő racionális okai voltak. Gyakorlattá vált, hogy különböző fórumokon egymást képviseli a két konföderáció, aminek a gyökere az, hogy mind a két szövetség jellemzően a közszféra foglalkozási csoportjait tömöríti, érdekeik nagyon sok kérdésben megegyeznek. A létrehozás egyik célja lehet a nemzetközi munka összehangolását is”

„Szakszervezeti szövetség vezetőjének nincs helye a parlamentben – így foglalt állást öt hazai konföderáció 2002-ben. Az MSZOSZ ekkor még nem alakította ki álláspontját, a szakmák jelentős része azonban úgy tartotta, az érdekegyeztetés megújításának, a szakszervezetek új társadalmi szerepe kialakításának gátja lehet, ha konföderációs vezető bármely párt országos listáján indul a választáson.”

S a lista közel végtelen. Hogy hova vezet ez az út? Naponta szembesülünk új kihívásokkal, új problémákkal, de a lényeg ugyanaz marad: összefogva, egymást segítve haladni előre, időt s energiát nem kímélve újra s újra kiállni a közösen megfogalmazott célokért.

ÉSZT tagszervezetei és elérhetősége:

Agrároktatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete(AOKDSZ)
www.aokdsz.hu
cím: 1066 Budapest, Jókai u.2.



Egészségügyi Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szövetsége (EDSZ)
cím: 6400 Kiskunhalas, Dózsa György u 16.

Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete (EFDSZ)
www.efdsz.hu
cím: 1146 Thököly út 58-60.

Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete (FDSZ) www.fdsz.hu
cím: 1068 Budapest, Városligeti fasor 10.

Környezetvédelmi és Vízügyi Országos Szakszervezet (KÖVIOSZ)
email: viosz@kdvvizig.hu
cím:1088 Budapest, Rákóczi út 41 1428 Bp Pf.33

Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MTSZSZ)
www.mtszsz.hu
cím:1087 Budapest, Kerepesi út 3.

Nyugdíjbiztosítási Dolgozók Szakszervezete (NYBDSZ)
cím: 1132 Budapest, Visegrádi u 49.

Orvosegyetemek Szakszervezeti Szövetsége (OSZSZ)
www.oszsz.hu
cím: 1094 Budapest, Ferenc tér 15.

Társadalombiztosítási Dolgozók Szakszervezete (TBDSZ)

www.tbdsz.hu

cím: 1139 Budapest, Váci út 73/A

Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete (TUDOSZ)

www.tudosz.hu

cím: 1132 Budapest, Victor Hugó u. 18-22.

Zárszó helyett

Igyekeztünk részleteibe menően, folyamatában bemutatni a szakszervezeti mozgalom működését, Konföderációnk céljait, történetét. Nem voltunk könnyű helyzetben, hisz a szakszervezet egy dinamikusan változó, a felmerülő kihívások hatására folyamatosan átalakuló, megújuló közösség, melynek ideje korántsem járt le, bár sokan hangoztatják ezt.

Szeretnénk megköszönni munkatársainknak a segítséget, melyet nyújtottak nekünk, s a segítséget, melyet a szürke hétköznapiak álcája mögötti komoly, s nem egyszer nagyon nehéz küzdelmeink során tanúsítanak, fáradságot nem kímélve.

A művet illik zárszóval befejezni. Mégis, nem tartanánk illendőnek, hogy lezárjuk ezt a fejezetet – az érdekvédelmi megmozdulásoknak nincs vége soha, s bár abbahagyni abba lehet, de befejezni semmiképp se. Kívánjuk, a múlt sikereiből erőt merítve töretlen lelkesedéssel, fiatalok s idősek együtt, kart karba öltve állnak ki egymás mellett, s a munkavállalók számára egy szebb, élhetőbb környezetet tudunk biztosítani.

Köszönjük nektek, hogy eddig is támogattatok bennünket, s reméljük, a jövőben még többen ismerik fel a hívó szót: veletek, értetek!



Észt Osztás Irodalom jegyzék:

- A magyarországi érdekegyeztetés története és helyzetének áttekintése a rendszerváltástól 2010-ig, UNIO 2004 Consulting Kft. <http://www.stratosz.hu/fszh/2010-erdekegyeztetes.pdf>
- A munkajog története, Jegyzetportál <http://www.jegyzetportal.hu/download/munkajog/munkajog.doc>
- Arató Krisztina: Az ágazati párbeszéd bizottságok összehasonlító és politikaelméleti elemzése, A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projektől napjainkig, az ágazati párbeszéd bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel (Kutatási zárótanulmány, 2010. szeptember 30.)
- A szociális párbeszéd fejlődése az Európai Unióban, Párbeszéd/Munkaügyi Kapcsolatok, [www.munka.hu/Társadalmi Párbeszéd Központ](http://www.munka.hu/TársadalmiPárbeszédKözpont). Megjegyzés: e honlapról érhető el a még ma is használható tárolt változat [szmm.gov.hu](http://www.szmm.gov.hu). <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16206>
- Az ágazati Tanács Keret-Megállapodása az ágazati párbeszéd bizottságok létrehozásának és működésének elveiről. In: Ágazati párbeszéd bizottságok Magyarországon. Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium, 2004.
- Ágazati Párbeszéd Bizottságok, Társadalmi Párbeszéd Központ: http://tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_APK
- Ágazati Párbeszéd Bizottságok létrehozása és működtetése Magyarországon Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapja: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13699&articleID=20506&ctag=articlelist&iid=1>
- Bánk Gábor, Kuti László: ” ÉSZT nélkül nem megy „ 2009
- Bérces Kamilla: Lesz-e szabályozott ágazati párbeszéd Magyarországon? In: Szociális párbeszéd új keretek között, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Társadalmi Párbeszéd Központ.
- Herczog László: A hazai érdekegyeztetés fejlődése és az ágazati párbeszéd bizottságok, avagy: az érdekegyeztetés jogi szabályozásának göröngyös útja. In: Szociális párbeszéd új keretek között, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Társadalmi Párbeszéd Központ.
- Ismertető az ágazati szociális párbeszédéről, Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapja <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13698&articleID=30564&ctag=articlelist&iid=1>
- Ladó Mária: Európai szociális párbeszéd napjainkban – ágazati szinten. In: Ágazati párbeszéd bizottságok Magyarországon, Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium, 2004

Lux Judit: Párbeszéd a párbeszédért – az ÁPB-k létrehozásának programja. In: Ágazati párbeszéd bizottságok Magyarországon. Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium, 2004.

Lux Judit: A szakszervezeti mozgalom rövid története Magyarországon
<http://www.konfederaciok.hu/index/index.php?mode=file&file=html/bemutakozunk/1.6/lux.htm>

Munka Törvénykönyve, Második rész, 14. §; 15. §; III. fejezet – A kollektív szerződés

Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapja, A szociális párbeszéd fejlődése az Európai Unióban, <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16206>

Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapja, Párbeszéd/Munkaügyi Kapcsolatok,

<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13336>

<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=14110>

<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=14117>

Tóth Ferenc: Munkaügyi kapcsolatok - Alapfogalmak, kulcsfogalmak,
<http://interm.gtk.gau.hu/hem/2004tavasz/muaf1.doc>

