

**Érdekegyeztetési modellek
és a szociális párbeszéd Európában
1998. november 9.**

Kiadó:
Friedrich Ebert Alapítvány
Szakszervezeti Projekt

A 00 - 03329



Szerkesztette
Lux Judit

Kiadó:
Friedrich Ebert Alapítvány
Szakszervezeti Projekt
1068 Budapest, Benczúr u. 45.
Tel.: 342-8558, 322-7616

Nyomda: **Oftech-Print Kft**
Felelős vezető: Badó Géza
Tördelőszerkesztő: Domján István

Budapest 1999 március

FŐCZE LAJOS

az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége elnöke megnyitója

A Magyar Szakszervezetek Oktatási Bizottsága nevében mai konferenciánkat megnyitom, az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége nevében - mint szervező házigazda szeretettel köszöntöm a jelenlévő kollégáinkat, kollégákat, köszöntöm a konföderációk, a kormányzat, az Érdekegyeztető Tanács jelenlévő képviselőit, s minden kedves vendégünket. Külön szeretettel köszöntöm támogatóinkat a Friedrich Ebert Alapítványt, s annak képviselőjét, Krén Ildikó kollégánót.

Ennek a mai tanácskozásnak témája magyar és a nemzetközi munkaügyi kapcsolatok elemzése, az érdekegyeztetés rendszerének fejlesztése.

Úgy gondolom, amikor hosszú vajúdas után ez a téma napirendre került, akkor még nem voltunk annak tudatában, hogy mennyire időszerű tanácskozásról lesz szó. Magyarországon - és általában Közép-Európában - kialakult a tripartit érdekegyeztetés, a szociális párbeszéd rendszere, amely lényegében megfelel - még, ha vannak is jelentős eltérések - a kontinentális Európa dialógus- modelljeinek, érdekegyeztetési rendszerének. Más okok - s mindenekelőtt politikai szándékok miatt - az érdekegyeztetés rendszerében, megoldásában különböző kérdőjelek kerültek felszínre.

Kérdőjelek vannak atekintetben, hogy kövessük-e, ahogy a tudomány mondja a neokorporatív modellt, vagy térjünk át az ún. pluralista modellre, amely elsősorban nem a kontinentális Európa jellemzője. E mai tanácskozás, amelyen hozzáértő szakértők mondják el véleményüket, módot és lehetőséget ad arra, hogy érvek és ellenérvek összevetésre kerüljenek, és olyan megoldás, olyan érvanyag álljon össze, amely a következő hetek, hónapok vitáiban, megoldás keresésében a szakszervezetek egységes vagy közel egységes álláspontját, fellépését eredményezheti.

Jelkép jellege van annak, hogy bár ebben a házban is egy konföderáció szervezésében került megrendezésre a konferencia, de ez a rendezvény a Magyar Szakszervezetek Oktatási Bizottságának a rendezvénye azok sorában, melyeket a meghatározó szakszervezeti szövetségek különböző témákban folyamatosan szerveznek.

Ez a témakör - a szociális párbeszéd, az érdekegyeztetés bármilyen modelljéről is legyen szó - kétségtelenül olyan, amelyet a magyar szakszervezetek, a meghatározó országos szakszervezeti szövetségek nélkül nem lehet művelni. Úgy gondolom, hogy ez a közös rendezvény ezt kifejezi.

A tanácskozás célja tehát az európai érdekegyeztetési modellek jellemzői bemutatása, s egyúttal minél szélesebb körű vitaforum biztosítása a magyar érdekegyeztetés rendszeréről, a továbbfejlesztés lehetőségeiről, illetve a magyarországi magyar modell megalkotásáról, ha ilyen kihívások elé kerülünk.

Munkaügyi kapcsolatok, szociális párbeszéd - nemzetközi tapasztalatok*

Előadásomat egy megállapítással kezdeném: a munkaügyi kapcsolatokat illetően az európai gyakorlat rendkívül sokszínű. A munkaügyi kapcsolatok rendszerében Európában szinte minden típusra találunk példát és ellenpéldát. Nem létezik egységes, általános "európai munkaügyi kapcsolatok modell". Meghatározhatóak ugyan bizonyos tendenciák, azonban ezek számos - szabályt erősítő - kivétellel és csak hosszabb időtávban érvényesülnek. Minden ország egyedi, csak az adott országra jellemző munkaügyi kapcsolatok rendszerrel írható le, amelyeknek legfőbb formálója az adott ország történelme, gazdasági, társadalmi és politikai fejlődése. Így mindazok az érvelések hamisak, amelyek arról szólnak, hogy ha hazánkban valamit változtatunk - például, ha az ágazati kollektív szerződéseket részesítjük előnyben a helyi szerződésekkel szemben -, akkor majd európaibbakk leszünk. Nagy valószínűséggel ugyanis ugyanezen érvelés - más országok példáira hivatkozva - éppen az ellenkezőjének a megítélésére készíthetne bennünket.

Előadásomban azonban igyekszem elkerülni a hazai viszonyok elemzését, hiszen Ágh Attila professzor úr szólni fog napjaink magyar dilemmáiról. Előadásommal célok csupán az, hogy felhívjam a figyelmet néhány olyan összefüggésre, jellemző sajátosságra, amelyek talán segíthetik a délutáni szakmai vitát.

Ha egy ország munkaügyi kapcsolatairól beszélünk, akkor azt általában az intézményein keresztül írjuk le. Az intézményeknek két nagy csoportját különböztetjük meg: 1) a bipartit és 2) a tripartit intézményeket (lásd 1. sz. táblázat).

1. sz. táblázat: Munkaügyi kapcsolatok intézményei

Bipartit intézmények	Tripartit intézmények
• kollektív tárgyalások és megállapodások • munkavállalói részvétel (participáció) • munkaügyi viták és rendezések (beleértve a sztrájkot és a munkáskizárást)	• tárgyalások és megállapodások (a gazdaság és társadalompolitika fő irányainak meghatározása vonatkozásában) • makroszintű konzultáció

A munkaügyi kapcsolatok bipartit intézményei: 1) a kollektív tárgyalás és a létrejövő megállapodások; 2) a munkavállalói részvétel, annak a különböző közvetlen és közvetett megjelenési formái; 3) a munkaügyi viták és azok rendezési módja, szabályozása.

*A szerzőnek az előadás alapjául szolgáló kutatását a Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány és az OTKA (T-26119) támogatta.

A tripartit intézmények esetében megkülönböztetjük: 1) a tripartit tárgyalást és a létrejövő megállapodásokat, illetve 2) a tripartit makroszintű konzultációt.

Ez utóbbi intézményhez kapcsolódva két további fogalomra szeretnék utalni: egyrészt a szociális párbeszédre, másrészt a civil párbeszédre. Mindkét fogalom, eredetét tekintve az Európai (Gazdasági) Közösséghez kapcsolódott, s ennek következtében - eredeti értelmezésben - nem használták egy-egy ország munkaügyi kapcsolatainak leírására. E téren azonban változások következtek be, s ma már az országok szintjén is szerepet kaptak ezek a fogalmak. Eredeti értelmezésében a szociális párbeszéd = a szociális partnerek párbeszédével, azaz a munkaadók és a munkavállalók szervezetei közötti bipartit dialógust jelenti. A szociális párbeszédben tehát - a fogalom klasszikus tartalma szerint - csak a szociális partnerek vesznek részt, s a párbeszéd nemzetek feletti szinten valósul meg. Civil párbeszéd esetében viszont a szociális partnerek mellett - egyes esetekben a kormány mellett - a különböző civil érdekékviseletek is szerepet kapnak a dialógusban. A civil párbeszédnek meghatározó intézménye az Európai Unióban a Gazdasági és Szociális Tanács (ECOSOC), azonban ma már hasonló intézmények léteznek számos európai országban is. Miközben a civil és a szociális párbeszéd fogalmak közötti határvonal markánsan érvényesül a szakirodalomban és a közösségi dokumentumokban, a szociális párbeszéd kifejezést ma már általában kitágított értelemben használják, mind az Európai Közösségben, mind nemzeti szinten. Így szerepel a nemzeti munkaügyi kapcsolatok (illetve hazai szóhasználatra utalva, az érdekegyeztetés) szinonimájaként is. Így a szociális párbeszéd intézményei közé besorolódnak - pontatlanul - a tripartit intézmények is. Hazai intézmény példáját említve, ha az eredeti, pontos fogalom értelmezést követjük, akkor az Érdekegyeztető Tanács (ÉT) nem tekinthető a szociális párbeszéd intézményének. Ha a jövőben esetleg a szakszervezetek és a munkaadókon kívül más érdekékviseletek is meghívást kapnának az ÉT-be, akkor az a fórum már a civil párbeszéd (és nem a munkaügyi kapcsolatok, illetve a szociális párbeszéd) intézménye lenne.

E rövid kitérő után térjünk vissza a munkaügyi 'capso'átok intézményeire, i'etve modelljeikre! Amikor valamely ország munkaügyi kapcsolatok modelljéről szeretnénk beszélni, azt kell elemeznünk, hogy az előzőekben említett öt intézmény-típus egyáltalán létezik-e? Ha léteznek, milyen az egymáshoz viszonyított relatív fontosságuk, súlyuk, szerepük? Ha léteznek ezek az intézmények, milyen konkrét formában működnek? Például, melyek azok a fórumok, bizottságok, amelyekben megvalósul a tripartit konzultáció? Milyen a kollektív tárgyalás rendszere, melyik az alku domináns szintje, stb.? S végül, ha nemcsak egy pillanatképet akarunk kapni, hanem az ország munkaügyi kapcsolatok modelljének változását is szeretnénk történetiségében végig követni, akkor nyilvánvalóan alapvetővé válik, hogy milyen elmozdulások figyelhetők meg ezen öt elem egymáshoz viszonyított relatív súlyában, illetve konkrét formájában.

Ha ezt az öt intézmény-típust nézzük, s vizsgáljuk országonként azok viszonyát, szerepét, súlyát, biztos állíthatjuk, hogy minden ország munkaügyi kapcsolatok modellje egyedi. A továbbiakban nem vállalkozom arra, hogy sorra bemutassam a különböző

országok munkaügyi kapcsolatok modelljét, hogy országonként érzékeltessem ezen öt elem viszonyát. Ehelyett, továbbra is az intézményi megközelítést követve, azt vizsgálom, hogy egy-egy intézmény-típus egyáltalán jelen van-e a - példaként kiválasztott - fejlett piacgazdaságokban; ha jelen van, milyen konkrét formában működik; hogyan jellemezhető szerepe. Azaz, egy-egy intézmény-típus kiválasztva a fejlett piacgazdaságokra jellemző sokszínűségét igyekszem érzékelni. Konkrétan két intézményre térek ki: a makroszintű konzultációra és a kollektív tárgyalásra.

Makroszintű konzultáció

A makroszintű konzultáció fogalmát - az előzőekben bemutatott 1. sz. táblázatnak látszólag ellentmondva - a továbbiakban a lehető legtaggyabban fogom értelmezni, és beleírtam a bipartit és a tripartit felépítésű, valamint a civil szerveződésekbe is magába foglaló fórumokat. (Megjegyzem, hogy az ellentmondás valóban csupán látszólagos, hiszen a táblázat a munkaügyi kapcsolatok modell intézményeit tartalmazza, s a makroszintű konzultáció egy része kivésik a munkaügyi kapcsolatok tradicionális fogalmi körén.)

Még abban az esetben is, ha ilyen módon kitégítjük a fogalmat, azt állapíthatjuk meg, hogy nem minden európai országban létezik makroszintű konzultáció. Azaz, az ET keretei között hazánkban már közel egy évtizede megvalósuló tripartit konzultáció nem tekinthető a piacgazdaságok általános vonásának. E megállapítással természetesen távolról sem kívánom azt a következtetést sugallni, hogy az ET esetleg nem piacconform intézmény. Csupán azt szeretném jelezni, hogy vannak olyan piacgazdaságok, mégpedig nem is csupán ritka kivételként, amelyekben - különböző okok miatt - nem vált intézményesítetté a makroszintű konzultáció.

Az Európai Közösségen belül a szakirodalom hat országot emel ki, amelyekben a makroszintű konzultáció a munkaügyi kapcsolatok meghatározó intézménye. Ezek: Ausztria, Belgium, Franciaország, Hollandia, Olaszország, Spanyolország (lásd 2. táblázat). A Közösség többi tagországában vagy nincs makroszintű konzultatív fórum, vagy ha létezik, szerepét tekintve marginális.

2. sz. táblázat: Jelentősebb makroszintű konzultatív fórumok az EU tagországokban

Fórum neve	Alakulás éve	Jogi megalapozottsága
Ausztria: Paritások Ár és Bér Bizottság (Paritätische Kommission für Preis und Löhnefragen, PKPL)	1957	Nem alapozza meg törvény, vagy államigazgatási akus. Felek önkéntes együttműködése.
Belgium: Központi Gazdasági Tanács (Conseil Central de l'Economie, CCE) Országos Munkaügyi Tanács (Conseil National du Travail, CNT)	1948 1952	1948. december 20-i törvény a gazdaság megszervezéséről. 1952. március 29-i törvény, majd ezt kiegészíti az 1968. december 5-i törvény a kollektív tárgyalásokról és a Paritások Bizottságokról.
Franciaország: Gazdasági és Szociális Tanács (Conseil Économique et Social, CES)	1946	1946. októberében elfogadott Alkotmány, majd ezt egészítette ki az 1959. december 29-i keret tv. Szerepét pontosította az 1984. június 27-i reform törvény, majd az azt követő július 4-i és szeptember 6-i rendeletek.
Hollandia: Szociális-Gazdasági Tanács (Social-Economische Raad, SER)	1950	1950. 1. 27-i törvény a Törvényes Kereskedelmi Egyesületekről
Olaszország: Országos Gazdasági és Munkaügyi Tanács (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, CNEL)	1957	Alkotmány 99. cikkelye. Működését az 1957. január 5-i, 33. sz. törvény szabályozta, majd újraszabályozta az 1986. december 30-i, 936. sz. törvény.
Spanyolország: Gazdasági Szociális Tanács (Consejo Económico Social, CES)	1992	Alkotmány 131. cikkelye. Működését az 1991. június 17-i, 21. sz. törvény rögzíti.

Forrás: Ladó Mária: Makroszintű konzultáció Európában. Kézirat, PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt, 1995.

Európában a makroszintű konzultatív fórumok két, jellegzetesen eltérő időperiódusban jöttek létre. Többségük a II. világháborút követő konszolidáció éveiben, amikor már az újjáépítés első feladatain túljutottak és megindult a társadalmi viszonyok újjászerveződése, s nem utolsósorban már voltak legitim, szervezett szociális partnerek, akik felkészültek a konzultációra. Jellegzetes példaként említhető Belgium, illetve Hollandia, ahol a makroszintű konzultációnak intézményi keretet adó gazdasági és szociális/munkaügyi tanács a negvenes évek végén, az ötvenes évek elején jött létre. A makroszintű konzultatív intézmények kialakulásának másik jellegzetes időszaka a kilencvenes évek eleje - amire példaként Spanyolország, illetve a táblázatban nem szereplő Portugália említhető -, amikor a demokratikus politikai rendszer megszilárdulását követően jelentkezett a szociális párbeszéd iránti igény, illetve teremthetők meg az ahhoz szükséges feltételek.

Nemcsak megjelenésének történeti körülményeiben, időpontjában mutat változatosságot a makroszintű konzultáció (azon országok esetében, ahol egyáltalán beszélhetünk meghatározó fontosságú konzultációról), hanem abban is, hogy milyen jogi megalapozottsággal bírnak a konzultációnak intézményi keretet adó fórumok (lásd ismét: 2. táblázat). Az egyik végtel közismerten Ausztria, ahol a legerőteljesebb a szociális partnerek párbeszéde, amelyet törvény vagy más államigazgatási aktus nem támaszt alá. A konzultáció, az együttműködés a felek szabad megállapodására épül. Az osztrák szociális partnerek, amint a táblázatból is kiténik, 1957. óta tudtak működtetni úgy egy fórumot, hogy annak jogi alapja nem volt. A jogi megalapozottságot tekintve a másik pólust Franciaország, Olaszország és Spanyolország képviseli, ahol úgy gondolták, hogy egy konzultatív fórum is csak akkor tud működni, ha létezését alkotmányban rögzítik. További változatosság figyelhető meg abban is, hogy a fórumok konkrét működése milyen módon került szabályozásra: törvényben, alacsonyabb szintű jogszabályokban, más formában.

Még inkább szembetűnő a sokszínűség, ha a konzultatív fórumok felépítését, összetételét vizsgáljuk (lásd: 3. táblázat). A kiválasztott hat országban találhatunk: 1) tripartit konzultatív fórumot, amelyben a kormány, a munkaadók és munkavállalók képviselői vesznek részt (táblában jelölése: T); 2) bipartit konzultatív fórumot (jelölése a táblában: B), amelyben csak munkáltatói és munkavállalói képviselők vesznek részt; és 3) olyan konzultatív fórumot, amely struktúráját tekintve alapvetően bipartit, azonban további független szakértők, illetve egyéb érdekképviseletek is részt vesznek benne.

3. sz. táblázat: Konzultatív fórumok struktúrája, létszáma

Fórum neve	Struktúra	Összlétszám
Ausztria: Paritásos Ár és Bér Bizottság (FKPL)	T	17 fő
Belgium: Központi Gazdasági Tanács (CCE) Országos Munkaügyi Tanács (CNT)	B+ és független elnökök B és független elnökök	max. 50 fő és az elnök max. 24 fő és az elnök
Franciaország: Gazdasági és Szociális Tanács (CES)	B+	230 fő
Hollandia: Szociális-Gazdasági Tanács (SER)	B+	45 fő
Olaszország: Országos Gazdasági és Munkaügyi Tanács (CNEL)	B+ és független elnök	111 fő és az elnök
Spanyolország: Gazdasági Szociális Tanács (CES)	B+ és független elnök	60 fő és az elnök

Forrás: Ladó Mária: Makroszintű konzultáció Európában. Kézirat, PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt, 1995.

A konzultáció, így a makroszintű konzultáció is különböző struktúrákban valósulhat meg. Nem csak oly módon lehet konzultálni, hogy a felek tripartit összetételben lélelnek, és face to face viszonyok közepette vitatkoznak, képviselik véleményüket. A konzultáció számos európai országban makroszinten úgy valósul meg, hogy a konzultációk intézményi terepül szolgáló tanácsokban, bizottságokban csak munkáltatók és a szakszervezetek képviselői, esetleg függetlenek vesznek részt, ugyanakkor, akinek az előterjesztését vitatják, akinek az intézkedéseiről véleményt mondanak, annak képviselője nem tagja a tanácsnak, a bizottságnak, gyakran meghívottként sincs jelen.

A konzultatív intézmények struktúrájában megfigyelhető eltéréseknel még nagyobb különbségek mutatkoznak a fórumokban résztvevők létszámában. Európában találhatunk egészen kis létszámú konzultatív testületeket, illetve - a hazai ÉT sokat kritizált létszámát messze meghaladó - nagy létszámú konzultatív testületeket (lásd ismét: 3. tábla).

Mindeztidáig csak a makroszintű konzultatív intézmények legszembeötlőbb jellemzőinek összevetésére vállalkoztam, s a továbbiakban sem áll módomban a mögöttes okok és összefüggések kifejtése. De talán már a sokszínűség bemutatása is alátámasztja azt a szinte közhelyszerű megállapítást, hogy a makroszintű konzultatív intézményei esetében is - az adott küldetésnek, feltételeknek, körülményeknek megfelelően - más és más jellegű a jogi szabályozás, a felhatalmazottság, a struktúra, a résztvevők száma, a működési rend, stb. Konkrétabban: a makroszintű fórumok esetében az első eldöntendő kérdés általában az, hogy milyen cél érdekében hozzák létre az adott fórumot, mennyiben kívánják a konzultatív fórumot más funkciókkal (elsősorban tárgyalási, megállapodás kötési, kollektív szerződés kötési funkcióval) is felruházni. Ha a létrehozandó fórum kettős funkciót lát el (ugyanazon intézmény keretében folyik a makroszintű kollektív tárgyalás és a konzultáció) akkor az általános megoldás a kis létszámú, bipartit struktúra kialakítása, amelyben a résztvevőkkel szemben szigorú reprezentativitási kritériumok is megfogalmazódnak, s többnyire részletes törvényi szabályozás biztosítja jogrendbe való beilleszkedést. Ha a fórumot kizárólagosan a makroszintű konzultáció számára hozzák létre, akkor a struktúrával, összetétellel, létszámmal, működési renddel, stb. kapcsolatban általában kevésbé merev szabályozás érvényesül. A "pusztán" konzultatív intézményeket a piacgazdaságokban nem szokták részletesen szabályozni, nagyon szigorúan szabályozzák viszont a kollektív szerződés kötés különböző fórumait és intézményeit.

A különbségek érzékeltetése érdekében két makroszintű fórumra térnék ki részletesebben: 1) a belga Országos Munkaügyi Tanácsra, amely kettős funkciót lát el, s így a konzultáció mellett az országos kollektív szerződéskötés legfontosabb intézménye; és 2) a francia Gazdasági és Szociális Tanácsra, amely az egyik legletisztultabb makroszintű konzultatív fórum Európában (lásd a 4. táblázat).

4. sz. táblázat: A belga Országos Munkaügyi Tanács (CNT) és a francia Gazdasági és Szociális Tanács (CES) összetétele

Összetétel	Maximális összlétszám
Országos Munkaügyi Tanács (CNT) 22 tag, a következő összetétellel: Munkaadók: 8 fő - a Belga Vállalkozók Szövetsége (FEB) képviseletében 2 fő - egyéb vállalkozói szervezetek képviseletében 1 fő - a mezőgazdasági szervezetek képviseletében Munkavállalók: 5 fő - a Belga Keresztény Szakszervezetek Szövetsége (CSC) képviseletében 5 fő - a Belga Általános Munkás Szövetség (FGTB) képviseletében 1 fő - a Belga Szabad Szakszervezetek Általános Központja (CGSLB) képviseletében. A tagokat Királyi Rendelet nevezi ki 4 évre. Az elnöket a király nevezi ki (6 évre), a tanáccsal folytatott előzetes konzultációt követően.	elnök + max.: 24 tag (valamint max. 24 póttag)
Gazdasági és Szociális Tanács (CES) Munkaadók: összesen 72 fő: 25 fő - a mezőgazdaság képviseletében 10 fő - a kisipar képviseletében 27 fő - a nem mezőgazdasági magánvállalkozások képviseletében 10 fő - a közszolgálati vállalatok képviseletében Munkavállalók: összesen 69 fő: 17 fő - a Francia Demokratikus Munkás Szövetség (CFDT) képviseletében 6 fő - a Keresztény Munkások Francia Szövetsége (CFTC) képviseletében 17 fő - az Általános Munkás Szövetség (CGT) képviseletében 17 fő - a Munkáserő (FO) képviseletében 7 fő - a Középvezetők Francia Szövetsége (CGC) képviseletében 4 fő - az Iskolai Dolgozók Szövetsége (FEN) képviseletében 1 fő - a különféle mezőgazdasági egyesületek közös képviselője egyéb szerveződések: 10 fő - a mezőgazdasági szövetkezetek és hitelintézetek képviseletében 9 fő - a nem mezőgazdasági szövetkezetek és hitelintézetek képviseletében 17 fő - a társadalmi egyesületek képviseletében 3 fő - a szabad-foglalkozásúak képviseletében 8 fő - a tengerentúli tartományok képviseletében 2 fő - a külföldön élő franciák képviseletében 40 fő - szakértő, gazdasági, társadalmi, tudományos, kulturális területéről Annak eldöntése, hogy egy adott területen melyik szervezet juthat képviselethez, s melyiket hány "szék" illeti meg a tanácsban, a kormány döntési hatáskörébe tartozik. A viták, konfliktusok meglehetősen gyakoriak. A végső döntés a bíróságé. 163 tagot közvetlenül a reprezentatív szervezetek jelölnek ki, 27-et az általuk összeállított lista alapján a kormány. A 40 szakértőt a kormány közvetlenül nevezi ki.	230 fő

Forrás: Ladó Mária: Makroszintű konzultáció Európában. Kézirat, PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt, 1995.

A belga Országos Munkaügyi Tanács kettős funkciót tölt be - azaz a makroszintű konzultáció mellett ez a fórum ad keretet az országos kollektív tárgyalásnak és szerződéskötésnek - így bipartit struktúrájában szigorúan meghatározott a résztvevő munkáltatói és munkavállalói szervezetek köre, egy-egy szervezet képviselőinek száma, s mindezeket a szabályokat megtaláljuk a megfelelő jogszabályokban.

A példaként említett másik fórum, a francia Gazdasági és Szociális Tanács esetében a résztvevők köre jóval általánosabban, illetve "lazábban" szabályozott, s a konkrét képviselők kiválasztására sincsenek általános szabályok. A fórum összetételének kialakításában különösen a kormánynak van nagy mozgáster.

Így, ha a visszatérő hazai dilemmára gondolunk, miszerint szükség volna-e az Érdekegyeztető Tanács részletes törvényi szabályozására - illetve általánosabban, egy érdekegyeztetési-, vagy érdekképviseleti törvényre - akkor a fejlett piacgazdaságok gyakorlata azzal - az ismét csak közhelyszerű tanúlással szolgál -, hogy elsőként azt kell végig gondolni, hogy mi az adott intézmény küldetése, célja, és annak megfelelő "mértékben" kell azt jogilag szabályozni.

Összegezve, ha arra a kérdésre keressük a választ, hogy a magyar Érdekegyeztető Tanács kellően "euro-konform"-e, az idézett példák is jelzik, hogy nem létezik olyan egységes intézményi modell, amely alapján e kérdés eldönthető lenne. Az ÉT jelenlegi formájában, illetve egy esetlegesen átalakított változatában egyaránt beleilleszkedhet a vázolt európai intézményi "sokszínűségbe". Az alapkérdés nem az euro-konformitás, hanem az, hogy az intézmény struktúrája, jogi szabályozása, felhatalmazottsága, stb. összhangban van-e a fórum létrehozói által közösen megfogalmazott küldetessel, és a gazdasági és társadalmi adottságokkal.

A munkaügyi kapcsolatok rendszerének sokszínűsége azonban nemcsak a konzultatív intézmények változatosságában mutatkozik meg. Jellegzetesen különböző a piacgazdaságok kollektív szerződési rendszere is. Az eltérések vázlatos bemutatásában egy OECD vizsgálat megállapításaira támaszkodom, s ily módon kitekintek az Európai Közösség határain túlra is.

Kollektív tárgyalás

A kollektív tárgyalás, a kollektív szerződések intézménye gyakorlatilag minden piacgazdaság esetében meghatározó. Az eltérés azonban már ott megmutatkozik, hogy a kollektív alknak melyik a domináns szintje, azaz döntően milyen szinten kötik a kollektív szerződéseket. Ebben a tekintetben a piacgazdaságok három csoportba sorolhatók (lásd 5. táblázat): 1) a kollektív alku rendszere centralizált, amikor központi, országos szinten kötött kollektív szerződések a meghatározóak; 2.) az alku rendszere közepesen centralizált, amikor az ágazati szerződések dominálnak; 3.) a kollektív szerződéskötési gyakorlat decentralizált, amikor elsősorban a vállalati szintre jellemző az alku.

5. sz. táblázat: A kollektív alku szintjei és a domináns alku szint (1980-1994)

A kollektív alku centralizáltsági foka	Ország	A kollektív alku szintjei		Lefedettség ráta (1990) %
		Intézményesített szintek	Domináns szint	
Centralizált (makroszintű)	Ausztria	1,2	2	98
	Dánia	1,2	1	n.a.
	Finnország	1,2,3	2/3	95
	Norvégia	1,2,3	2 1	75
Közepesen centralizált (középszintű)	Ausztrália	1,2,3	1,3	80
	Belgium	1,2,3	2	90
	Franciaország	1,2,3	2	92
	Hollandia	1,2,3	2	71
	Németország	2,3	2	90
	Portugália	1,2,3	2/3	79
	Spanyolország	1,2,3	2/1 2	68
	Svájc	2,3	2	53
	Svédország	1,2,3	2	83
Decentralizált (mikroszintű)	Új-Zéland	2,3	2 3	67
	Egyesült Államok	2,3	3	18
	Japán	2,3	3	23
	Kanada	2,3	3	38
	Egyesült Királyság	2,3	3	47
	Olaszország	2,3	2 3	n.a.

Jelölés: 1: Központi, (makro-) szint; 2: Ágazati, (mezo-) szint; 3: Vállalati/üzemi szint

Forrás: OECD: Employment Outlook (Paris, July, 1995) és Tóth Ferenc: Kollektív tárgyalások és szerződések (in: Tóth Ferenc (szerk.): Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba, Gödöllő, 1997) alapján

A kollektív tárgyalások a piacgazdaságokban kivétel nélkül minden országban több szinten intézményesítettek, azonban történelmi adottságok, gazdasági és társadalmi körülmények hatására valamely szint dominánssá vált. Az, hogy a kollektív alkunak mely szintje a domináns - amint a táblázat 15 éves periódust elemző adatai is jelzik - az adott ország munkaügyi kapcsolatainak tartós, meghatározó jellemzője. Elmozdulás csak hosszabb időtávon, nagyon lassan következik be, s akkor is csak a kollektív alku domináns szintjét meghatározó különböző tényezők jelentős és azonos irányba mutató változása következtében. Sokkal inkább az a jellemző, hogy az alku domináns szintje évtizedeken keresztül változatlan marad. Ha azokra a hazai erőfeszítésekre gondolunk, amelyek a kollektív szerződés-kötés ágazati szintre való "felemelését" célozták, nem tekinthetjük véletlennek a nagyon is szerény eredményeket. Magyarországon ma is, változatlanul a munkahelyi szintű kollektív szerződés-kötés a jellemző, amit kiegészít egy - relatíve szűk körre jellemző - ágazati kollektív alku.

Bár a munkaügyi kapcsolatok rendszerének minden piacgazdaságban meghatározó eleme a kollektív tárgyalás, lényeges különbségek mutatkoznak az országok között abban, hogy a kollektív szerződéseknek mekkora a "hatóköre": a munkavállalók mekkora köre esetében jelenti a munkaviszony tényleges szabályozását. Ennek

jellemzésére használja a szakirodalom az ún. lefedettség-rátát, amely azt fejezi, hogy a különböző szinteken kötött kollektív szerződések együttesen a munkavállalók hány százalékára terjednek ki (természetesen csak azon munkavállalói kört figyelembe véve, ahol egyáltalán lehetséges a kollektív alku az adott ország jogi szabályozása értelmében). A lefedettség-ráta a hivatkozott vizsgálat tanulsága szerint szélsőségesen eltérő az OECD tagországok esetében: míg Ausztriában a lefedettség-ráta 98 %, addig az Egyesült Államokban 18 %.

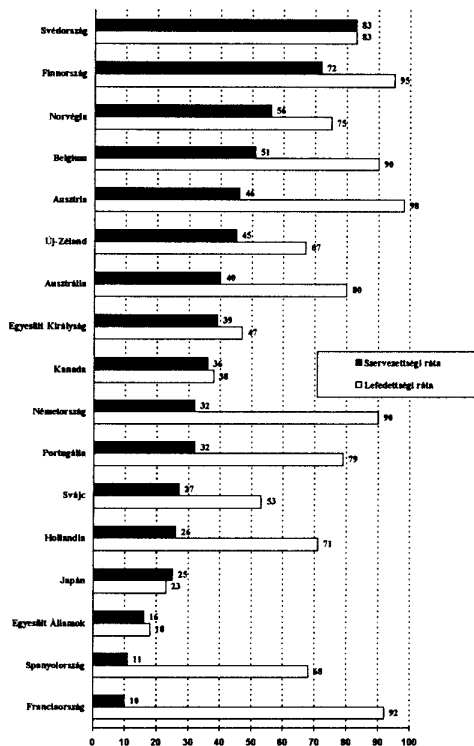
Kézenfekvőnek tűnik, hogy a lefedettség-ráta különbségeit a szakszervezeti szervezettség országok közötti - szintén lényeges nagyságú - eltéréseivel magyarázzuk, azzal a logikával érvelve, hogy ahol magas a szakszervezeti szervezettség nyilvánvalóan meghatározó a kollektív tárgyalás is. Az összefüggés azonban ennél jóval összetettebb. Míg egyfelől kétségtelenül igaz, hogy a magas szakszervezeti szervezettség általában magas lefedettség-rátával jár együtt, az országok többsége esetében jelentős eltérés van a két ráta között, azaz együttmozgásról nem beszélhetünk (lásd 1. sz. ábra).

Tény, hogy összefügg a szakszervezeti szervezettség és a lefedettség mértéke, azonban "együttjárásról" nem lehet beszélni. A lefedettség-ráta alakulását ugyanis két további tényező is meghatározó módon alakítja, mégpedig 1) a alku domináns szintje és 2) a kollektív szerződések kiterjesztési gyakorlata. Anélkül, hogy a mögöttes okokat mélyebben feltárnám, a következő összefüggésekre hívom fel a figyelmet.

Azokban az országokban, ahol decentralizált a kollektív tárgyalás, ott általában kisebb a lefedettség (lásd ismét az 5. táblázatot). Természetesen ez alól is van kivétel, attól függően, hogy mennyire koordinált a decentralizált kollektív alku.

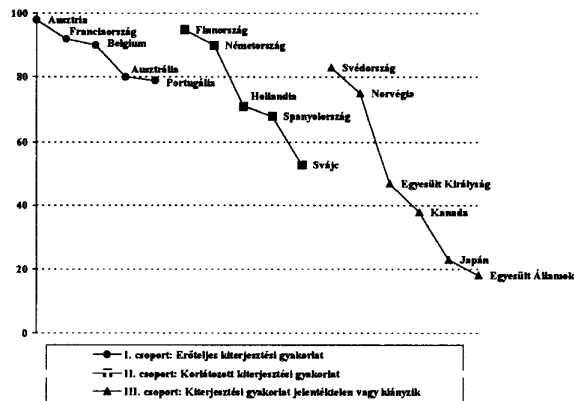
Igen jelentős mértékben is eltérhet a szakszervezeti szervezettség és a lefedettség - magától értetődően - akkor, ha az adott országban széleskörben alkalmazott gyakorlat a kollektív szerződések kiterjesztése. Ezt az összefüggést érzékelteti a 2. sz. ábra.

1. sz. ábra: Korrigált lefedettségi ráta és szervezetségi ráta az OECD országokban (1990) - szakszervezeti szervezetheg nagysága szerint rendezve



Forrás: OECD: Employment Outlook (Paris, July, 1995) és Tóth Ferenc: Kollektív tárgyalások és szerződések (in: Tóth Ferenc (szerk.): Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba, Gödöllő, 1997) alapján

2. sz. ábra: A lefedettségi ráta és a kiterjesztési gyakorlat
Lefedettségi ráta %



Forrás: OECD: Employment Outlook (Paris, July, 1995) és Tóth Ferenc: Kollektív tárgyalások és szerződések (in: Tóth Ferenc (szerk.): Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba, Gödöllő, 1997) alapján

Az, hogy egyes országokban a kollektív tárgyalásoknak milyen rendszere alakul ki, számos gazdasági, társadalmi és politikai tényezőtől függ. A legfontosabb gazdasági tényezők között említhető a gazdaság szerkezete, a vállalkozások száma, létszámstruktúrája, a tulajdonosi szerkezet. A gazdasági tényezők jelentős mértékben befolyásolják, hogy egy-egy ország számára milyen alku rendszer a legmegfelelőbb. A fragmentálódott gazdasági struktúra kétségtelenül inkább a decentralizált kollektív alknak kedvez. De ez sem egy olyan objektív szabály, amelyet különböző mechanizmusokkal ne lehetne ellensúlyozni, korrigálni.

Hasonlóképpen, a társadalmi jellemzők - így elsősorban a munkáltatói és munkavállalói szervezetek struktúrája, jogi státusza, szervezetségi szintjük, stb. - is támogató, vagy kevésbé támogató feltételrendszert kínálhat a kollektív tárgyalások valamely rendszerének. A mozgáster azonban jelentős, és alapvetően a szociális partnerek és a kormány megfontolásaitól függ, hogy a kollektív tárgyalások az adott külső feltételek mellett mennyire válnak meghatározó, szabályozó erővé munkaügyi kapcsolatok világában.

Összegezve: a kollektív tárgyalások struktúrája is - amelyet a munkaügyi kapcsolatok intézményei közül csupán példaként választottam ki - a sokszínűség a

jellemző. Minden ország rendszere egyedi, s ezeket összehasonlítva szinte több elmozdulás, mint hasonló vonást fedezhetünk fel.

Sorra vehetnénk a munkaügyi kapcsolatok többi intézményét is - így például a munkavállalói részvételt, a sztrájk szabályozását, a munkaügyi viták rendezését, stb. - s hasonlóképpen ott is igen nagy változatosságot tapasztalnánk. Ha pedig nem az egyes intézményekre koncentrálnánk, hanem a munkaügyi kapcsolatok rendszerének egészére, ismét számos ország-specifikus vonást tudnánk azonosítani. A munkaügyi kapcsolatok rendszere ugyanis ugyanúgy egy-egy ország sajátos "azonosító jegyének" tekinthető, mint az adott ország gazdasági és társadalmi berendezkedése. Az a fejlődési út, amelyet az ország évtizedek, évszázadok alatt bejárt, egyedivé formálta - többek között - a munkaügyi kapcsolatokat is. Ennek következtében a munkaügyi kapcsolatok megértésében a történeltségnek döntő szerepe van.

Konkrét történelmi helyzetben a munkaügyi kapcsolatok rendszerét döntően befolyásolja a kormány, a szakszervezet és a munkaadók hatalmi konstellációja, illetve az általuk képviselt értekek. Mindez meghatározó módon alakítja, hogy a munkaügyi kapcsolatok intézményei közül - különösen a bipartit, illetve a tripartit intézmények közül - melyik válik alapvetővé. Nyilvánvalóan, egy neokorporatista felfogású kormány esetében erőteljes szerephez jut a tripartizmus, mivel a kormány tevékenyen és közvetlenül részt kíván vállalni a munkaügyi kapcsolatok alakításában. Ha egy kormány más gazdaság- és társadalomfilozófiát követ, a tripartit intézmények általában háttérbe szorulnak, vagy megszűnnek, mint ahogyan erre a Nagy Británia esete számos példával szolgált a Thatcher időszakból. Ugyanakkor a szociális partnerek maguk is jelentős mértékben befolyásolni tudják a munkaügyi kapcsolatok struktúráját. Példaként utalhatok Németországra, ahol ma - történelmi okok következtében - óvakodnak a túlzott szervezeti centralizációtól. Így a szociális partnerek országos szinten csak egy laza, felhatalmazással gyakorlatilag nem rendelkező szövetségeket hoztak létre, ami eleve megakadályozza a makroszintű tripartizmus térnyerését. A szociális partnerek szervezetei ugyanakkor meghatározó erővel rendelkeznek az ágazatokban: itt kötik az ágazat egészére érvényes kollektív megállapodásokat.

Számos további tényező is említendő, amely adott időpontban meghatározta a munkaügyi kapcsolatok rendszerét. A teljesség igénye nélkül megemlíthető például a szociális partnerek "fejlettségi szintje", az, hogy egyáltalán mennyiben tudnak akár több szinten is egymásnak, illetve a kormánynak érdemi tárgyaló partnerei lenni. Döntő lehet magának a gazdaságnak az "állapota" is. Amint korábban már említettem, a tripartizmus nagyon gyakran a válsághelyzetekből való kilábalás egyik útjának bizonyult. Ha azonban Írország példáját vesszük, úgy tűnik, a tripartizmus napjaink paradigma-váltásának is egyik eredményes eszköze lehet. Ma az Európai Közösségen belül Írországban a legerőteljesebb a tripartizmus: részletes, számszerűsített célokat tartalmazó, mindhárom félre egyaránt kötelezettségeket megfogalmazó makroszintű megállapodások kötnek már több mint egy évtizede. Ezek segítségével tudott Írország gyakorlatilag egy évtized alatt egy elmaradott mezőgazdasági országból az Európai Közösség leggyorsabban fejlődő tagjává válni. (1997-ban például Írország GDP-

jének a növekedése 6,6 % volt, az Unión belül a következő legjobban teljesítő ország GDP-je 3 % alatt volt.)

Az országok azonban természetesen nem izoláltan léteznek. Számos (közös)hatás éri őket, ami munkaügyi kapcsolataik alakulásában is tetten érhető. Aligha véletlen, hogy Nagy-Britannia és Írország munkahelyi munkaügyi kapcsolatai igen hasonlóak, vagy hogy az angolszász országokban a munkaügyi kapcsolatok esetében is igen jelentős észak-amerikai hatás fedezhető fel, többek között a bipartit kapcsolatok dominanciájában, az állam/kormány korlátozott szerepében. Nyomon lehet követni például egy-egy intézmény elterjedésének útját, bizonyos "divat hullámok" érvényesülését.

Nem feledkezhetünk meg a különböző nemzetközi szervezeteknek a hatásáról sem. Feltűnő például, hogy Közép-Kelet-Európa országaiban a tripartizmus kivétel nélkül mindenütt erőteljes szerephez jutott. Ennek egyik magyarázata alighanem a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) tevékeny jelenléte e régióban, hiszen az ILO alapértékei közé tartozik a tripartizmus. E nagytékintélyű, nagy múltú nemzetközi szervezet a maga meggyőződésével, politikai súlyával, gazdaság- és társadalom filozófiájával olyan jelentős szerepet tudott játszani, hogy Közép-Kelet-Európa országaiban sorra jöttek létre a makroszintű tripartit konzultatív és tárgyaló intézmények, részben függetlenül attól, hogy maguk a szociális partnerek és a kormányok mennyiben voltak már felkészültek és alkalmasak a tripartit együttműködésre.

Összegezés helyett csupán azt szeretném ismét hangsúlyozni, hogy a munkaügyi kapcsolatok hazai rendszerének végiggondolása esetében sem az a lényeges, hogy az egyes intézmények mennyiben hasonlítanak a fejlett piacgazdaságok intézményeire, hanem az, hogy a kialakult rendszer mennyiben kiegyensúlyozott, mennyiben felel meg a hazai gazdasági- és társadalmi adottságainak. Hasonlóképpen, a munkaügyi kapcsolatok rendszerének egészét kell szem előtt tartanunk, ha valamely alkotóelemének - legyen az akár az Érdekegyeztető Tanács vagy a sztrájkotörvény - a megváltoztatásán fáradozunk.

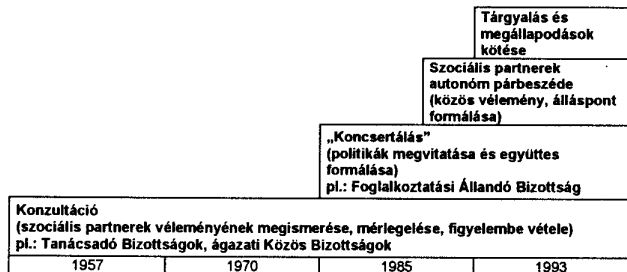
Az előadás utolsó részében röviden szeretném bemutatni, hogy az Európai Közösség egészében, azaz a nemzetek feletti szinten milyen tendenciák jellemzik a - tágan értelmezett - európai szociális párbeszédet.

Európai szociális párbeszéd

Amint az előadás első részében már utaltam rá, a szociális párbeszéd fogalma, eredeti értelmezésében a szociális partnerek bipartit dialógusát jelentette. Jogi alapját a Római Szerződésbe az Egységes Európai Okmánnyal (Single European Act) 1986-ban beiktatott 118/b cikkely adta meg, amely szerint: "A Bizottság arra törekszik, hogy a munkaadók és a munkavállalók között európai szinten párbeszéd fejlődjön ki, ami, ha a felek is kíváncsiak tartják, megállapodásos kapcsolatokat eredményezhet". Így szigorú értelemben csak a nyolcvanas évek közepétől

beszélhetünk szociális párbeszédéről, hiszen maga a fogalom is ekkor került be a jogi- és szakmai nyelvbe. Ma már azonban a szociális párbeszédet kitágított értelemben használják a közösségi dokumentumok, és mindazokat a konzultációs intézményeket is a szociális párbeszéd részének tekintik, amelyek az Európai (Gazdasági) Közösség 1957-es létrejötte óta a munkaadók és a munkavállalók képviselőinek bevonására szolgáltak. A 3. sz. ábra azt a történeti fejlődési utat érzékelteti, ahogyan - e tágon értelmezett - európai szociális párbeszéd elnyerte mai, sokszintű és sokszínű formáját.

3. sz. ábra: Az európai szociális párbeszéd fejlődése



Az európai szociális párbeszéd kezdeti formája és napjainkig is a szilárd alapja a konzultáció. Különböző elnevezésű bizottságok, különböző összetételben, különböző konkrét szabályozás keretei között már több mint négy évtizede ugyanazt a célt szolgálják: intézményes formát biztosítanak az európai szociális partnereknek véleményük, érveik, érdekeik kifejezésére. Ezeknek az intézményeknek két típusa alakult ki: 1.) az ún. tanácsadó bizottságok, amelyek tripartit struktúrájúak, és egy-egy témakörre koncentrálnak; és 2.) az ún. ágazati közös bizottságok, amelyek bipartit felépítésűek és - nevüknek megfelelően - egy-egy ágazat problémáival foglalkoznak. Míg az első típusra példaként említhető az Egyenlő Esélyek Bizottság; a Munkahelyi Egészségügy és Munkahelyi Biztonság Bizottság, a Szociális Alap Bizottság, stb.; addig a második típusba sorolódik többek között a Mezőgazdasági Közös Bizottság, a Halászlát Közös Bizottság, a Vasúti Közös Bizottság, a Postai szolgáltatások Közös Bizottság, stb. Mindkét típusú bizottságnak alapvető feladata az, hogy véleményével segítse az Európai Bizottság jogalkotói és politikaformálói munkáját. A tanácsadó bizottságok munkájában az egyes tagországok illetékes állami intézményeinek, szakszervezeteinek, illetve munkaadói szövetségeinek képviselői vesznek részt, országonként 2-2-2 fővel. A közös bizottságokat viszont minden esetben az adott ágazatban illetékes európai (de nem közösségi) szintű szakszervezeti és munkáltatói

szervezetek képviselői (tehát nem a "csúcsszervezetek"), az ETUC vagy az UNICE és a CEEP képviselői) alkotják. Mind a tanácsadó bizottságok, mind a közös bizottságok meghatározó alkotóelemei az Európai Közösség intézményrendszerének, véleményüket komolyan mérlegeli az Európai Bizottság.

1970-ben, amikor megalakult a Foglalkoztatási Állandó Bizottság, egy új intézménytípussal gazdagodott az európai szociális párbeszéd: első alkalommal került sor arra, hogy a szociális partnerek és a közösség jogalkotói (az Európai Bizottság képviselői, továbbá az Európai Tanács képviselői) közösen, formalizált keretek között, együtt vitassanak meg problémákat és közösen keressék a megoldásokat. Ezt az együttműködést - amely jelentősen meghaladja a konzultáció műfaját - nevezi a szakirodalom "koncertálás"-nak. A "koncertálás" - amely szóra még nem sikerült megfelelő magyar szakkifejezést találni - általánosan megfogalmazva a közös politika-formálást jelenti: a konzultáción túllépve az adott területre vonatkozó politika megvitatását és együttes kialakítását. A Foglalkoztatási Állandó Bizottság például az elmúlt években olyan kérdések megvitatására vállalkozott, mint a tartós munkanélküliség leküzdése az Európai Közösségben, vagy a nemzeti foglalkoztatási akciótervek kidolgozásának bevezetése a tagországokban.

Nem arról van tehát szó a koncertálás esetében, hogy az Európai Bizottság például kidolgoz egy új irányelv tervezetét, vagy azonosít egy szabályozásra váró problematikus területet, s az erre vonatkozó elképzeléseit véleményyezteti a szociális partnerekkel, majd ezen észrevételeket mérlegelve kialakítja végleges álláspontját. Ez "csupán" konzultáció. A "koncertálás" együttes politika-formálás: a prioritások közös meghatározása, a módszerek és intézkedések együttes kidolgozása. A "koncertálás" ma még csak néhány területen valósul meg, ahol egyértelműen fontos a szociális partnerek tudása, tapasztalata, gyakorlata és - nem utolsósorban a végrehajtás szempontjából - részvétele az elképzelések konkrét kialakításában.

Mind a "koncertálás", mind a konzultáció számára intézményi keretet adó fórumok jelenleg reform alatt állnak. Jgy 1999. januárjától, már egy megújított, racionalizált intézményi rendszer biztosítja a szociális partnerek bevonását az európai szintű folyamatokba.

Az európai szociális párbeszéd történetében a következő fordulópontot 1985 hozta, amikor az ún. Val Duchesse találkozóval megindult az európai szociális partnerek intézményesített, autonóm szociális párbeszéde. (Amint korábban már utaltam rá, ekkor került be a szociális párbeszéd kifejezés a Közösség szakszargonjába. A fogalom általánossá vált kitágított értelmezése következtében ma az eredeti, a Val Duchesse-i találkozóval elindult szociális párbeszédet az "autonóm" jelzővel kiegészítve szoktuk megkülönböztetni.)

Az Európai Bizottság akkori elnökének, Jacques Delors kezdeményezésére létrejött találkozón az európai szociális partnerek, az ETUC, UNICE és CEEP megállapodott abban, hogy a jövőben eszközeiket mobilizálva, egymással szorosan együttműködve maguk is tevékenyen részt vesznek a közös Európa felépítésében. Arra vállalkoztak tehát, hogy a továbbiakban már nem csupán "reaktív" módon - a Bizottság tervezett intézkedéseinek, szabályozási elképzeléseinek véleményezésével, megvitatásával -

járnak hozzá a Közösség fejlődéséhez, hanem önállóan, autonóm módon is. Azaz a Bizottságtól függetlenül is megvitathatnak számukra fontos kérdéseket, kialakítják közös álláspontjukat, önálló kezdeményezéseket fogalmaznak meg.

A szociális párbeszéd ezen formájának eredményeit az ún. közös állásfoglalások sora jelzi, amelyben olyan témakörökben fejtették ki a munkáltatók és munkavállalók szervezetei közös álláspontjukat, mint például a földrajzi és szakmai mobilitás elősegítése; az átmenet az iskolából a munka világába; az új technológia és a munkaszervezés új formái; nők és a szakképzés; a gazdaság politika általános vonásai; a munkanélküliség elleni küzdelem és a szakképzés; stb. Ezeknek a dokumentumoknak igen nagy hatása volt a közösségi jogalkotásra és politikákra, hiszen az európai szintű munkáltatói és munkavállalói szervezetek egyetértését, közös álláspontját nem lehet figyelmen kívül hagyni.

Az európai szociális párbeszéd 1993-ban egy minőségében új szakaszba lépett: ekkor az Európai Unió létrehozó Maastricht-i szerződéshez csatolt "Jegyzőkönyv a szociálpolitikáról" (Protocol on Social Policy) és az ennek részét képező "Megállapodás a szociálpolitikáról" (Agreement on Social Policy) dokumentumok megteremtették azokat a konkrét eljárási és ügyrendi szabályokat, amelyek lehetővé tették, hogy a szociális partnerek közvetlenül tárgyaljanak az európai szintű - kollektív szerződéshez hasonló - megállapodások hozzanak létre. Ekkor váltt realis lehetőséggé a Római Szerződés 118/b cikkelyének deklarációja, amely szerint az európai szociális párbeszéd "ha a felek is kívánatosnak tartják, megállapodások kapcsolatokat eredményezhet".

A "Megállapodás a szociálpolitikáról" dokumentum vonatkozó cikkelyei a következők: "3. cikkely: (1) A Bizottság feladata, hogy elősegítse a szociális partnerekkel való közösségi szintű konzultációt, és meghozzon minden szükséges intézkedést párbeszédük megkönnyítésére, biztosítva mindkét fél számára a kiegyensúlyozott támogatást. (2) Ennek érdekében a Bizottság, a szociálpolitikai területre vonatkozó javaslatai megtétele előtt, konzultál a szociális partnerekkel a közösségi akció lehetséges irányáról. (3) Ha a Bizottság, ezen konzultációt követően - úgy ítéli meg, hogy ajánlatos a közösségi akció megindítása, akkor a tervezett javaslat tartalmáról ismét konzultál a szociális partnerekkel. A szociális partnerek a véleményüket, illetve ahol az értelemszerűen megfelelő, az ajánlásukat eljuttatják a Bizottságnak. (4) Ezen konzultáció alkalmával a szociális partnerek kifejezhetik azon akaratukat, hogy kezdeményezik a 4. cikkely szerinti eljárást. Ezen eljárás nem tarthat tovább kilenc hónapnál, kivéve, ha az érintett szociális partnerek és a Bizottság között megállapodások végrehajtása vagy a szociális partnerek és a tagállamok saját eljárási és gyakorlata szerint történik, vagy - a 2. cikkelyben foglalt témakörök esetében - az alálró felek közös kérése alapján a Tanácsnak - a Bizottság javaslata alapján meghozott - határozata által."

A hivatkozott szabályozás pontosan érzékelteti, hogy egyfelől ismételten megerősítésre került a Bizottság konzultációs kötelezettsége a jogszabály-alkotási folyamatban, másfelől - s ebben ragadható meg a minőségi változás - a szociálpolitikához kapcsolódó mindenemű szabályozást megelőzően fel kell kínálni a szociális partnereknek azt a lehetőséget, hogy az adott kérdést ne jogszabályi úton, hanem a szociális partnerek megállapodásán keresztül rendezzék a Közösségben. E lehetőségnek az az óriási jelentősége, hogy megnyílásával már két különböző csatornán keresztül folyhat a szabályozás: döntően és többségében természetesen továbbra is az Európai Bizottság és az Európai Tanács által hozott határozatok, irányelvek, rendeletek, stb. formájában - amelyek megalkotásában a szociális partnerek "csak" a konzultáción keresztül vehetnek részt -, illetve a szociális partnerek által közvetlenül kötött megállapodásokon keresztül, amelyek tartalmát közvetlenül maguk határozhatják meg, gyakorlatilag formális szerepre kényszerítve az Európai Bizottságot, illetve az Európai Tanácsot.

Eddig két ilyen európai szintű megállapodás született a szociális partnerek között, amelyet kérdésük irányelve formájában váltak a közösségi jogrend részévé: 1) a Tanács 96/34/EK irányelve az UNICE, CEEP és az ETUC által kötött, a szülői szabadságról szóló keret-megállapodásról; 2) a Tanács 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által a részmunkaidőről kötött keret-megállapodásról.

Összességében az állapítható meg, hogy a közösségi szintű szociális párbeszéd több, egymásra épülő, egymást kiegészítő intézmény keretében valósul meg. Szilárd alapját a konzultáció jelenti, amely átszövi az Európai Közösség minden akcióját. A bizottságok időről-időre váltják egymást, változnak a vonatkozó jogszabályok is annak érdekében, hogy mind hatékonyabban valósulhasson meg a szociális partnerek véleményének a megismerése és figyelembe vétele. A konzultáció többnyire bipartit bizottságokban valósul meg. A "koncserálás" már csak egy szűkebb területen érvényesül: ott, ahol az európai szintű három partner - az Európai Bizottság/Tanács és a szociális partnerek - igazán eredményesen csak együttes tudnak fellépni. A szociálpolitika területén ugyanakkor megjelent, és gyakorlati is vált az európai szintű szociális partnerek közvetlen tárgyalása és megállapodása. Az európai szintű trend tehát a konzultáció megőrzése és kiszélesítése mellett a szociális partnerek önálló, autonóm kapcsolatainak erősítése azáltal is, hogy a korábban csak a deklarációk szintjén létező jogaik gyakorlásához megteremtődtek a jogi, eljárási garanciák.

Az Európai Közösségben kialakult szociális párbeszéd természetesen egyetlen nemzetiállam számára sem jelenthet másolandó modellt. A nemzetek feletti szinten megfigyelhető tendenciák azonban minden ország számára tanulságokkal szolgálhatnak. Hazai vitáink szempontjából külön is figyelemre méltó jelenség a szociális partnerek autonóm, egymás közötti párbeszédének kiterjedtsége és fontossága az Európai Közösségben. A munkaadók és a munkavállalók képviselőinek "elvonulása" egy szimbolikus "Val Duchasse-i kastélyba", alighanem új perspektívát nyújthatna a magyar munkaügyi kapcsolatok fejlődésében.

A magyar érdekegyeztetés rendszere és jellemzői, a fejlesztés fő irányai

Már megint helyzet van, nagyon sűrűsödnek a konfliktusok és csapkodnak a villámok. Azt mondhatnám – némi önkritikával –, hogy megint a politológusok járnak jól, mert megint tele van a politikai rendszer megfelelő számú feszültséggel, megint a politológusoktól várnak értelmezést, elméleti választ.

Egy G.B.Shaw anekdotát fogok elmondani indítául. A századfordulón G.B.Shaw-t megkérdezték, mi a véleménye a világvégéről? Azt válaszolta: "engem a világvégével nem lehet megijeszteni, hazamegyek szülőházamba, Írországba, ott minden mindig úgy is 50 évvel később történik."

Nos, mikor azokat a meggyőző érveket hallom, hogy hogyan működik az Európai Unió, milyenek lesznek ezek a struktúrák, amelyekkel majd találkozni fogunk, az a benyomásom, hogy azért bizonyos vonatkozásokban mégiscsak 50 év a megkésés, amíg és ahogyan a struktúrák nálunk is létrejönnek.

Az a nagy kérdés Magyarországon, hogy milyen az erős és hatékony kormány. Ennek első feltétele, hogy kell egy egységes, kemény kormányzati akarat, s ennek megfelelő hivatalszervezet.

Amire én azt mondtam – és azt mondom –, hogy a 90-es években a magyar politológia mindig emellett volt, és én magam is nagyon támogathnám azt, hogy legyen egy erős Miniszterelnöki Hivatal és egy egységes kormányzati akarat, mert erre nagy szükség van. Az előző kormány elmarasztalhatók abban, hogy ezt nem tették meg, pedig a magyar alkotmány is – mint miniszterelnöki rendszert – megköveteli ezt.

Igen ám, de második feltétel is létezik, nevezetesen az, hogy akármekkora is a kormányzati akarat, valahol csak vannak határai, amelyeket világosan meg kell húzni, és akkor már nem az egyedüli szereplő a kormányzat, hanem vannak egyéb szereplők és egyéb társadalmi szervezetek, csoportok, és azoknak a szervezettsége, autonómiaja, belső természete számít. Márpedig csak az az erős és hatékony kormány, amelyik a döntéseit meg tudja valósítani.

Ha az adott társadalmi szféráról azok természete szerint dönt, akkor el tud érni társadalmi befogadást, döntései legitímek és a partnereket – ezek nemcsak szociális partnerek a szó szűkebb értelmében –, a bármilyen partnereket megnyeri szövetségesül a végrehajtáshoz, ami a harmadik feltétel.

Ezen három részfeltétel nélkül is dönthet úgy, hogy annak van bizonyos társadalmi legitimitása. Ez nem kell, hogy teljes legyen, hiszen a társadalom megosztott, még egy területet illetően is vannak különböző vélemények, de a döntésnek kell legyen egy elfogadottsága, legitimitása.

Ha az adott szférában lévő partnereket megnyerem, legalább is elérem, hogy valamiféle passzív rezisztenciánál erősebb ellenállás azon a területen ne legyen,

hiszen többnyire az adott területen való társadalmi partnerek, szereplők szükségesek a döntés végrehajtásához.

Ha ez nem adott, akkor az adott kormányzat tönkre dönti magát, tehát állandóan dönt, dönt, dönt, és az adott társadalom nem változik, illetőleg kontra-produktív hatásai lesznek, ellenkező eredményeket érnek el. A magyar kormányzatban – és ezt Stumpf István is megfogalmazta, aki politológus is, tehát világosan kell tudni fogalmaznia –, jelen pillanatban a cél egyrészt a kormányzati akarat egységessé szervezése, másrészt a meglévő korporatív struktúrák és klientúrák lerombolása. Az emberben felvetődik, vajon, mielőtt elindul a bulldózer, nem kellene-e rendelkezni a felépítendő ház tervrajzával, és nem kellene-e a megmutatni azt a jövőendő lakóknak, netán akamak-e abban, a házban lakni?

Az ember egyelőre csak egy örült bulldózer lát, amely a rombolni indul, és csak ígéretek vannak arra nézve, hogy majd egyszer elkezdünk építkezni, hogy "becsüdt szóra higgyétek el, hogy van nekünk igényünk partnerekre", de eddig még semmiféle pozitív utalás nem hangzott el, hogy milyen épületet akarunk felépíteni, milyen viszonyt alakítunk ki a partnerekkel, és hogy a jelenlegi partnerek pontosan miért nem elfogadhatók.

Gondolom, hogy mindenki mindig itt a szociális partnereket hallja belé, de én szeretném makacsul ismételni, ezen a szinten, amikor elindulunk a magyarazzattal, tágitani kell a kört, hiszen már voltak problémák az önkormányzatokkal, továbbá nemcsak a munkavállalói szervezetek, hanem a munkaadói, munkáltatói szervezetek részéről is.

Arra a kérdésre, melyek a kormányzatot kívüli szereplők, először arra kell választ adnunk röviden, hogy milyen a magyar politikai rendszer sajátossága, egyéni arculata? A magyar politikai rendszer fragmentált demokrácia, erős főhatalossal.

A különböző típusú nyugati demokráciák, az ellenőrzési rendszerek elég széles skáláját hozták létre. Vannak többségi demokráciák, tehát többségi elven működő és csak a politikai kultúrába beépített fékekre támaszkodó demokráciák, mint Anglia. A nyugati demokráciák többsége azonban létrehozta az ellenőrök és fékek intézményesített rendszerét.

Vannak hagyományos intézményei a demokráciának, mint az elnökök és parlamentek, de az alkotmánybírók csak a II. világháború után jelennek meg Európában, vagy az ombudsmánok az északi országokban. Számos országban a bíróságok és az ügyészségek önálló hatalmi ágakká válnak, az önkormányzatok ugyancsak számos helyen, az északi végeken nagyon erősek, és van, ahol nagyon erős a közvetett demokrácia, például a népszavazás formájában.

A fragmentált demokrácia azt jelenti, hogy Magyarország 1990-ben, még egy kicsit később is, az összes ilyen ellenőrző mechanizmust, mint intézményt importálta.

Az a furcsa jellege ezért a magyar politikai berendezkedésnek, hogy mi az évilágon mindent importáltunk. Tehát egy fajta túlzott intézményi bőség van, s ráadásul az Alkotmánybírók egyik legutóbbi döntése alapján nagyon erőssé vált a közvetlen demokrácia egyik intézménye a népszavazás.

Vagyis, van egy bizonyos intézményi túltelhettség és túlfeszítettség, tulajdonképpen

többségben vannak a demokratikus hatalom megosztást és ellenőrzést szolgáló intézmények. Ugyanakkor van egy nagyon erős föhatalom, a miniszterelnöki kormány, mint a német rendszer importja, erről beszéltünk a bevezetőben. A miniszterelnöki kormányzás nagyon erős föhatalmat tételez fel.

A demokrácia logikája szerint a nagyon erős föhatalommal semmi baj nincs, ha erősen ki van egyensúlyozva. Az a probléma nálunk a "fragmentált demokrácia erőteljes föhatalommal" modellel, az ellenőrző intézmények, autonómiák egyrészt jelentős mértékben aszimmetrikusak, másrészt nincs meg közöttük a koordináció.

Ezen intézmények annyiban aszimmetrikusak, hogy jelentős részüket szinte készen, kialakultan, 100 % erőbedobással működik, mások – a törvényhozás logikájánál fogva – gyengén kialakultak, alulfejlettek, – marginálisá váltak.

Magyarországon például a területi és települési önkormányzatoknak nagyon erős hatásköre van, de nagyon csekély a gazdasági hatalma. Ha innen nézem – kemény intézmény, ha onnan nézem – a világ legpuhább intézménye. Az én tézisem egyszerűen szólva itt az, hogy ebben a fragmentált demokráciában – amelyben igen nagy a tolongás és a versengés az intézmények között – az aszimmetria lényegéből adódóan a mezostruktúra – amelyben a funkcionális érdekképviseletek találhatók – kezdetről fogva a legfejlettebb és legmarginálisabb.

Minden szervező tudja, ha számos alegységet képzek, akkor nagyon rövid úton a legnagyobb problémám az lesz, hogyan lehet koordinálni ezeket. Ez tehát az egyik probléma, a másik nagy probléma az Magyarországon, hogy nem tudom igazán, hogy mi tartozik az Alkotmánybírósághoz, mi az ombudsmanokhoz, mi például a független ügyészség profíja stb. Hiszen nagyon sok szereplő van és minden szereplő szerep-keresési állapotban van. Az intézmények funkciói jórészt átfednek, nincsenek összességükben koordinálva, amiből megint csak az adódik, hogy aki gyenge, azt félrelélik.

Természetszerűleg, mert ha egymást átfedő kompetenciák vannak, vagy legalábbis potenciálisan léteznek, akkor az erősebb elveszi a jogkört. S erre is ugyancsak sok példát látunk.

Ebből az ellentmondásos állapotból hátrafelé vagy előre felé lehet kimenni. Hátrafelé úgy, hogy azt mondjuk, hogy túl sokan vagytok, kiiktatunk néhányat, elveszünk jogköröket szabályozás révén, és úgy teremtünk összhangot, hogy egy többségi demokrácia felé megyünk.

Tehát – zavar az önálló ügyészség. Nem az a probléma, ha elveszem az ügyészség önállóságát, akkor nem lesz demokratikus az ország. Nem. Vannak nyugat-európai országok, ahol független az ügyészség, van, ahol nem. Ha a független ügyészséget megszüntetem, és alárendelem az Igazságügyi Minisztériumnak és azon keresztül a kormánynak, nem lesz az ország még attól a lépéstől ömágában véve kevésbé demokratikus. Az egész politikai rendszertől függ az, hogy milyenné lesz.

Ha nem tetszik nekem az országos igazságszolgáltatási tanács, amely a bírói függetlenséget intézményesíti meg felső fokon, visszarendelem megint az igazságügyi alá. És folytathatnám a sort, amelyben egyetlen lépéstől sem lesz kevésbé

demokratikus az ország, de azért a végső kérdést fel kell tenni, ha van egy fragmentált demokrácia, nagyon erős föhatalommal, ki fogja kiegyensúlyozni, ellensúlyozni azt a nagyon erős föhatalmat?

Ez a végső kérdés megválaszolandó. Bármelyiket elvehetem ebből a sorból, tulajdonképpen még az Alkotmánybíróságot is, hiszen a Legfelsőbb Bíróság jogkörének némi kiterjesztésével a rendszerváltás első tíz éve után tulajdonképpen ez is lehetne a dolgok menete. Voltak is ilyen javaslatok különböző oldalakról.

Van azonban egy másik lehetséges, egy konszenzuális demokrácia felé való előrelépés, ami az európai kisállamokat jellemzi, ahol megszüntetik ezeket az alrendszereknek az aszimmetriáját, vagyis kiteljesedik a törvényhozás, és megteremtik az egymás közötti koordinációt.

Nemcsak "te ezt csinálod, te azt csinálod" élt érvényesül, hanem az egymás közti kapcsolatok kiépítésére kerül a hangsúly. A független ügyészség, az Alkotmánybíróság és az ombudsmanok például hogyan osszák meg egymás között a munkát? Ezeket össze kell csiszolni.

Nyilvánvaló tehát, hogy ma Magyarországon a belpolitikában napi politikaként, másrészt a következő 4 évben is az a kérdés, melyik utat válasszuk?

Visszafelé, egy többségi demokrácia felé, ez még – hangsúlyozom – lehet egy demokratikus berendezkedés, vagy pedig előre, a már megkezdett úton, befejezni ezt az intézményesülést és alkotmányos folyamatot és akkor hitem szerint és a demokráciáról szóló szakirodalom többsége szerint ez egy hatékonyabb demokrácia, egy Európai Unióhoz közelebbi demokrácia lesz. Az EU-nak vannak olyan tagjai, amelyek hagyományosan többségi demokráciát működtetnek, – bár az is elmozdul a konszenzuálisabb intézményi modell felé –, nem hiszem, hogy azok kevésbé demokratikusak lennének. A fiatal demokráciáknak azonban a maguk alkalmazkodási folyamatából adódóan szükségképpen van egy kényszerük a konszenzuális fölépítésre. Ott, ahol a demokrácia meg volt a 2-300 évük, ott a többségi demokráciának igen erős legitimitása alakulhatott ki.

Angliában, ha "minden hatalmat a dolgozó kormány" címmel a szavazók 30 valahány %-ának támogatásával föállna egy többségi kormány, az ezer százaléki legitimit volna. Senki nem vitatná el.

Ugyanakkor – gondoljak meg, hogy nálunk a többségi kormányzás – tehát egy parlamenti többség megszerzése – ha fölszorzom a két adatot, hogy hány százalék vett részt a választásokon, és a parlamenti többség arányában annak százaléka mennyi, akkor azt fogják látni, hogy az Antal-kormány kevesebb mint 30 %-át bírtokolta a fölnőtt állampolgárok támogatásának, a Horn-kormány 35 %-át, a FIDESZ-kormány megint olyan 30-31 %-át.

Egy fiatal demokráciában nem legitím az ilyen csekély többségi kormányzás. Mondjuk ki világosan, az ország lakosságának kevesebb, mint 1/3-át képviseli jelen pillanatban a FIDESZ-kormány. Egy picit többet az előző kormány, a 72 %-os parlamenti többség és a nagyobb választási részvétel alapján. Ez nehezen legitímál olyan döntéseket, hogy "csak én vagyok az egyedül legény a kocsimában".

Azokban a közép-európai országokban, ahol egyfajta többségi demokrácia

modellje irányába mentek el, ott a politika-tudomány terminológiája szerint többségi zsarnokság jött létre. Ennek egyik klasszikus esete a "szlovák út", a legutóbbi választások előtti szlovák fejlődés, az új kormány már más irányba tért.

A fiatal demokráciák esetében törekény többségek jönnek létre, nagyon hiányos, deficités legitimitációval, ezért a többségi demokrácia irányába való visszafordulás nagyon erős ellensúlyok nélkül rendkívüli módon egy többségi zsarnokság irányába vezet.

Itt én most gyorsan felsorolhatnám azt, hogy a jelenlegi kormányzat hol és kikkel van konfrontáció állapotában, kezdetben az ellenzékkel, parlamenti bizottságokkal, parlamenti ülészak-átalakítással, az ügyesség önállóságának kérdésével, a szakszervezetekkel, a fővárossal, a táblabírákkal stb., a társadalmi csoportok közül először a nyugdíjasokkal, majd a köztisztviselők, közalkalmazottak, egészségügy és a mezőgazdaság került sorra.

Fel kell tenni azt a kérdést, hogy hogyan viszonyul ezekhez az átalakításokhoz a mezőgazdaság, a funkcionális érdekképviseletek – most már egész konkrétan.

Felidézek két beszélgetést, két tv-programot. Az egyik az egy napirend előtti parlamenti felszólalás és az arra adott válasz. Főnagy államtitkár válasza 1998. november 4-én (szerdán) Kiss Péter (MSZP) napirend előtti felszólalására a következő volt:

1. A kormány fenntartja az érdekegyeztetést, a késés a kormányváltozással kapcsolatos,
2. a törvényelőkészítés folyamatban van, ebbe a szociális partnerek is bele lesznek vonva,
3. a makroszintű egyeztetés helyett fontosak a megállapodások egyes munkahelyeken, vagyis a kapcsolatokat atomizációját sürgeti, tehát egy szinttel lejjebb sülyesztés,
4. a költségvetési korlát abszolutizálása, úgymond nincs té a tárgyalásra, mert minden ténylező eleve adott.

Ehhez hozzá tenném, hogy az 1990-es években közismerten még ilyen jó gazdasági állapotban nem volt az ország, és soha rosszabb állapotba ne kerüljünk, mint hogy arról folyjék a vita, hogy jövőre 4 vagy 5 %-os fejlődés lesz-e. Ehhez Járai Zsigmond pénzügyminiszter eleresztí azt a kökorszaki megjegyzést, hogy a bérelemelés inflációt gerjeszt. Ennél rosszabb közhely a kormányzatok részéről nem hangozhat el, sőt utalás arra, - még Főnagynál vagyok -, hogy azért nincs megállapodás, mert egyesek nem akarnak megállapodni. Ez egy tipikus viktimizációs szituáció, tehát a vesztes felet tünteti fel felelősként. És 5. pont, megállapodás tulajdonképpen összejátszás Járai és Chikán Attila gazdasági miniszter között. Járai tagad mindent, kimondja kerekén a korlátokat, Chikán és a Gazdasági Minisztérium pedig partnerséget ígér a valamikori távoli jövőre.

Sándor László az MSZOSZ elnöke november 4-én este az Aktuális című tv műsorban a következőket mondja: az ellenzéki javaslatokat leszavazták, a Szociális Charta hazai elfogadása csúszik, parlamenti keretek között tehát nincs esély a javaslatok felvetésére, ezért a parlamenten kívüli, de a demokratikus kereteken belüli eszközökhöz kell folyamodni.

Ezzel szemben Főnagy azt mondja, a szakszervezeti jogok legalitása és legitimitása kérdéses, azt mondja, kiürült legitimitás esetével van dolgunk. És megismétli, a kormány ajánlata a problémák megoldására az, hogy a konkrét gazdasági egységekben, üzemekben jöjjön létre a megállapodás. A konfliktus atomizációja – erre megint mondhatnám, hogy ez azért premodern ötlet, mert a szakszervezetek azért jöttek létre, mert a munkavállalók egyedül gyengék, és azért formálnak nagy szervezeteket, hogy gyengeségüket a szervezeti erővel kompenzálják.

Ezek után szeretném illusztrálni azt az állítást, hogy itt aszimmetriáról és alulszabályozottságról van szó. A hatályos alkotmányban egyetlen, a 4.§ szől az érdekszervezetekről, az másfél sor ez a 4.§, amely kimondja, hogy a szakszervezeteknek és más érdekképviseleteknek joguk van védeni a munkavállalók és a vállalkozók érdekeit. Tehát a szakszervezeteknek és más érdekképviseleteknek – ezt nem nevesíti még a hatályos alkotmány -, munkaadói vagy munkáltatói szervezeteknek az a dolguk, hogy védik a munkavállalók és vállalkozók érdekeit. Nagyon érdekes azonban az, hogy a már publikált tervezete az Alkotmánynak – amiről tudjuk, hogy nem fogadták el és azt is tudjuk, hogy az egyik pont, amely miatt szétszavazott a Szocialista Párt, pontosan ez a kérdés, - egy §-ban két alpontot említ, egyrészt azt mondja, hogy a kormány és az érdekszervezetek együttműködési rendszerén kell alapuljon a munka világának megszervezése, másrészt azt mondja, hogy az érdekegyeztetésről részletes törvény szükséges, és ezt a törvényt meg kell hozni.

A magyar alkotmányos tradíció az 1992-es három törvény - munkatörvény könyve, a közalkalmazotti törvény - egy nagyon határozott alkotmányos tradíciót jelent, ugyanakkor rendkívüli gyengeségei vannak azonban azon a ponton, hogy megszabja ugyan az érdekegyeztetésben a nagy szervezetek – mint mondjuk az ET – körvonalait, és véleményezési jogot fűz hozzá, de ugyanakkor azonban nagyon világosan, mindezeket az érintettek közötti megegyezés szokásjogi szférájába sorolja.

A Magyar Köztársaság kormánya válasza az Európai Bizottság kérdőívére, 4. fejezet: foglalkoztatás és szociális ügyek is jelzi, hogy mennyire puha szabályozásról van szó. Azt mondja, hogy az oldalak megállapodása alapszabályon nyugszik az ET-ben, a KIET-ben, a jogi háttérrel az adja, hogy ez és ez a törvény biztosítja a véleményezési jogot.

Van bizonyos jogi háttér, ezt a puha jogot úgy nevezném, hogy nagyon alacsony szintű megállapodások, tehát nem is törvényszintű megállapodások biztosítják a működést.

A magyar demokratikus intézményrendszer kiépítése itt foghíjas, erősen hiányos, kialakulatlan, másrészt kénytelen vagyok azt is elmondani, hogy a legutóbbi értékelése a magyar EU csatlakozásnak 1998 október közepén történt, az eredményeit közzétették, még mindig mi vagyunk a listavezetők. De nagyon könnyen lecsúszik a magyar kormány fél év múlva az 5. helyre az öt közül, ha a szociális partnerséget számon fogják tőle kérni. Az átvilágítás azt mondta, hogy ez van, és akkor többé-kevésbé volt is, és működött. Ha ezt meg egyszer megkérdézik az

átváltásig követően menetében, akkor Magyarország olyan szépen lecsúszik, mint Szlovénia, amely azt a minősítést kapta legutóbb az Európai Bizottságtól, hogy abbahagyta a jogrendszerének harmonizálását az Európai Unióba. Pontosan ez a helyzet kívülről nézve. Belülről nézve az 1992-es törvényrendszer van, és szokás jogon alapuló működés.

Ez tehát a mezopolitika egésze, amihez azért hozzátenném, hogy még az Érdekegyeztető Tanács kedvező helyzetben van, hiszen 1998. október 30-án mégis csak összehívták. Szépen megállapították, hogy mi az, ami nem működik, hogy ez az egész rendszer nem működik, de kérem, az OTT-t, az Országos Területfejlesztési Tanácsot még egyetlen egyszer sem hívták össze. Az új kormány felállt. A kormánynak meg van a megfelelő minisztériuma, ezért a Környezetfejlesztési Minisztérium volt a felelős, ha nem, akkor most a Vidékfejlesztési Minisztérium felelős. Nem láttam még arról kormány-nyilatkozatot, hogy a KPM-ből KM-mé minősítés és az FM-ből FVM-mé minősítésben ezt a kompetenciát melyik miniszter kapta meg. Minden esetre tény, hogy valakinek kellene ezért felelősen lennie, hiszen az OTT egy korporatív testület, amiben a funkcionális érdekképviseleteknek is nagyon erős beleszólásuk van, aminek következtében ott tartunk, hogy nem tartunk sehol. A kormány nem csak a szociális partnerekkel, hanem az összes többi autonómiával sem kezdett érdemi párbeszédet.

A Gallup Közvéleménykutató Intézet nemrégiben közölte sok egyéb mellett a magyar intézmények iránti bizalom skáláját. Az ötfokozatú skála az Alkotmánybírósággal kezdődik, 3,74 a skálán, folytatódik önkormányzatokkal 3,49, a kormány 3,40, és hadd mondjam el az utolsó háromat: rendőrség 3,08, egyházak 3,07, szakszervezetek 2,53, lejjebb nincs.

Már sikerült szakszervezeti vezetőket megsértenem, pedig csak elmondtam azt, hogy a politológusok szerint legalitás és legitimitás között óriási különbség van. Ezt sajnos meg kell jegyeznünk. A legalitás = a jogi formáknak megfelelés. A legitimitás = a társadalmi elfogadottság. Senki nem vonhatja kétségbe a szakszervezeti szféra legalitását, tehát hogy minden a formális játékszabályok szerint játszódott le tulajdonképpen. Ugyanakkor ez a táblázat, amihez hasonlólt az elmúlt években sorozatosan lehetett látni bármelyik közvéleménykutató szervezetől, arra mutat, hogy nagyon súlyos legitimitási problémák vannak. És ezekkel a legitimitási problémákkal meg kellene küzdeni.

Azzal egyetértek természetesen, hogy a tagság sűrűség problémája, a szervezethez mértéke egy-egy ágazatban vagy a szervezethez jellege, vagy önmagában véve a szakszervezeti szféra tagottsága vagy fragmentáltsága valóban megfelelő mutatók-e.

Véleményem szerint a legitimitás problémáinak két óriási oka van, amivel a hazai szakszervezetek nem tudtak megbirkózni. Az egyik az, hogy hogyan lehet csökkenő életszínvonal és csökkenő realitás-viszonyok mellett eredményesen érdeket képviselni a mindennapi életben, tehát az elemi munkabér és munkafeltételek szintjén. A másik pedig az, hogy hogyan tud a szakszervezet betagozódni, tehát kapcsolatokat találni az önálló intézményeknek, vagy a szélesebben vett társadalmi intézményeknek az egész rendszerébe.

Tíz évvel a változások kezdete után ki kell mondani, itt lépni kell, mert új helyzet van. Tíz éven keresztül – ha nagyon leegyszerűsítünk – a veszteségek elosztásáról volt szó, és nagyon nehéz volt ebben a tekintetben legitim társadalmi elismertséget szerezni. A veszteségek elosztásában nehéz volt önálló színeket felmutatni, de mostantól, illetve 1997-től kezdve fokozatosan a nyereség, a többlet elosztásáról van szó. Nem akarom elitélni a szakszervezeteket azért, mert eddig nem csinálták, de kétségtelen, hogy ebben a tekintetben új helyzet van.

Ugyanilyen lényeges terület a többi civil szerveződés közötti kapcsolatteremtés, a települési és területi önkormányzatokkal, szövetségekkel együttműködve kell a mezoszféra átalakulását és intézményesülését megcsinálni. Most először ott is bontakoznak, tehát színre lépnek a szövetségek.

A Politikatudományi Szemle 1997. évi 1. számában jelent meg kis változtatással Kiss Péter egykori munkaügyi miniszter felkérésére írt tervezetem az érdekképviseleti törvényről. Megpróbáltam nemcsak a törvény meghozása irányába húzó erőket, hanem az ellenérveket is felvázolni ebben a dolgozatban.

Szerintem, kétféle törvény lehetséges, egy érdekegyeztetési törvény, amely a meglévő szereplőket elfogadja, és pusztán egy mechanizmust ad arra, hogy ezeknek milyen kapcsolatba kell lépni egymással, és egy érdekképviseleti törvény, ami tabularasát tételez fel, alapokból épít és azt mondja, hogy meg kell keresnünk a megfelelő, legitim szereplőket. Mennyire vannak fantom szereplők, erre csak egy példa: a Keresztényszociális Szakszervezetek Országos Szövetségről, a Szövetségen Kivüli Szakszervezetek Országos Koordinációsáról, a Szolidaritás Szakszervezeti Munkásszövetségről és a Szabad Szakszervezetek Országos Ligája konföderációjáról nincs hiteles adatunk. – mondja a kormány-szöveg 1997. elején.

Vannak tehát jól, közepesen és egyáltalán nem észlelhető és körvonalakban megragadható szereplői ennek a szférának. És ha az érdekegyeztetési törvényből indulok ki, akkor nem abból kell kiindulnom, hogy kik azok a szervezetek, akik a terepen vannak, hanem abból kell kiindulnom, hogy hogyan rendezek be egy terepet arra, hogy a reális érdekek felszínre juthassanak, és megfelelő módon érvényesülhessenek.

E tekintetben azt hiszem, hogy rendkívül nagy a lemaradás és nagyon jelentős ebből a szempontból az a dél-európai fejlődéshez képest, hogy Magyarországon a 1989 nyarán lezajló kerekasztal-tárgyalásokban lényegileg nem történt meg egy szociális paktum irányába előre lépés, míg a Horn-Kuncze kormány 1995 februárjában – mindnyájan tudjuk – feladta a Társadalmi Gazdasági Megállapodás tervét.

Ha a kettőt összekötöm egymással, akkor világosan látszik, hogy mi hiányzik. Ezen a dolgon ugyan nagyrészt túl vagyunk, de előre még mindig érvényes lehet a "spanyol-modell", mely azt jelentette, hogy érdekképviseleti törvényt hozok és politikai jogokat adok, és ezért cserébe kapok a szakszervezetektől moratóriumot.

A szakszervezetek elfogadják, hogy nehéz helyzetben van a haza, és tételesen lerögzített módon tartózkodnak bizonyos követelésektől, bár tudomásul veszik az elnyújtott "Bokros-csomagot". (Most Spanyolországról beszélék.) Ugyanakkor a kormány azt mondja, hogy így, meg így beépítünk benneteket a politikai rendszerbe,

politikai jogokat kaptok. Most ennyi, meg ennyi időre ilyen dolgoktól tartózkodnotok kell, ezt egyrészt aláírjátok, mi pedig aláírjuk azt, hogy a kialakuló új politikai rendszerben ilyen és ilyen kiterjedt jogai vannak az érdekegyeztető mechanizmusoknak. Ez egy világos alku. Ezt az alkut elmulasztotta a magyar fejlődés, és nemcsak a magyar 1989 nyarán, ennek lettek pótlék-rendszerei az OÉT és az ÉT a későbbi folyamatokban, illetve jelen pillanatban most már nem a jogok kiterjesztéséről, hanem radikális elvételéről van szó, melynek egyik indoka, hogy a mai érdekegyeztető rendszer egy nem működő rendszer. Azonban egy nem működő rendszer lebontása bulldózerrel még mindig nem jogosult cselekvés, amíg nem tudom, hogy milyen irányba akarok előre lépni.

Nem hagyhatók figyelmen kívül az sem, amit többször elmondtunk, hogy az adminisztratív rendszerekben, önkormányzati rendszerekben, mezoszisztéma környékén az Európai Unió sokszínű, sokféle rendszert befogad, de valamennyi rendszerében a szociális partnerségnek valamilyen jól szabályozott formája, s kiépített intézményesített formája benn van.

Mit ajánlottam 1997 folyamán az érdekegyeztetési irányába?

Annak idején sokat lehetett hallani arról, hogy a Miniszterelnöki Hivatalon belül létrejön egy olyan egység, ami a civil szervezetekkel való kapcsolattartással foglalkozik. Megjegyzem, hogy nem lehet igazán a civil szervezetek világát és az érdekek-szervezetek világát egymástól elhatárolni.

A civil parlament fából vaskarika, a parlament a civil parlament, az, amelyik ott ülészik a Duna-parton. Nem kétséges, ez néhány önjelölt politikusnak volt a magánüzlete, kihasználva azt a tényleges tendenciát, hogy a civil szervezetek a legkisebbektől a legnagyobbakig valamilyen formában egy egységes intézményi keretnek kellene adnia, ez az első lépés.

A második lépés az, hogy egyfajta szociális és gazdasági tanácsot kell létrehozni. Ez nem új, különböző formái vannak több nyugati országban. Ez egy olyan széles konzultatív fórum kellene legyen, amelyben a társadalmi szereplők széles körével, a tripartit szerkezeten messze túlmenő körével – hiszen nemcsak munkáltatók és munkavállalók, hanem a legkülönbözőbb kamarák, civil szervezetek és települési önkormányzatok egészével lehetne és kellene a gazdasági és társadalmi stratégia általános kérdéseit a nyilvánosság előtt megvitatni.

Ez egy véleményező szerv, amelynek viszont a megkérdésezése kötelező. Most ez annyira zseniális találmány, hogy tulajdonképpen az Európai Unió ECOSOC-ját másolja.

És annyi benne a furcsaság, hogy Magyarországnak – mihelyt belép – legalább 3, de valószínűleg 6 tagot is küldeni kell az ECOSOC-ba, annak 3 nagy csoportjába, melynek 222 tagja van. Ha a hazai ECOSOC működik, akkor már mindjárt meglenne az is, hogy ki küld, és hogyan küld tagokat.

Oda a kormányok delegálnak, de konszenzuális módon, és három helyre delegálnak. Az első kettő nagyon emlékeztet egy klasszikus tripartit modellre, mert munkavállalók, munkáltatók mellett a harmadik oldalon a civil szervezeteket, mint környezetvédő, fogyasztó, és egyéb szervezeteket tömörítik, tehát ez egy nagyon

tarka sereg. De, ha a magyar ECOSOC-ban benne van ez, és van egy stratégia-kereső társadalmi együttműködést és nyilvánosságát befolyásoló szervezet, akkor abban a pillanatban az Európai Unióval való kapcsolat is meg van oldva.

Ez alá kellene szervezni az érdekegyeztetés különböző rendszerét, amiből adódna, hogy valószínűleg az 1992-es három törvénynek megfelelően meggondolandó lenne, 3 szervezet felállítása, hiszen más a versenyszféra helyzete, más a köztisztviselőké és a közalkalmazottaké, amihez a megfelelő kamarákat helyzetbe kellene hozni, tehát a köztisztviselői kamarának olyan németes módon azért kellene egy kis mozgásteret adni. Az Érdekegyeztető Tanácsban viszont skandináv módon – nem véleményező, hanem egyetértési jogot, egy közvetett vétőjogot, hozzájárulási jogot kellene adni.

Tehát a két szint abban különbözik egymástól, hogy a tető nagyon széles – véleményezői és becsatormázási, alternatíva-keresési szint -, ugyanakkor egy lejjebb lévő szinten nagyon szűkített jogkörökkel, de ott viszont nem pusztán véleményezői, hanem hozzájárulási, vagy egyetértési jog formájában lehetne ezt az egészet megcsinálni.

A kérdés az, hogy hol vannak a funkcionális érdekszervezetek és a civil szervezetek határai, például a kamarák hova tartoznak?

A kamarák gazdasági önkormányzatok, nem érdekszervezetek. Ámde a jelenlegi kormány nem a szlovákokat, hanem a cseheket utánozza, Csehországban ugyanis létrejött a kötelező kamarai rendszer, mint nálunk, és volt egy bizonyos Vaclav Klaus, aki 1994 márciusában ezt nagyon utálta, mert a kötelező kamara, erős kamara. Ennek következtében megszüntette a kötelező kamarai tagságot, és egy fantom szervezetté degradálta a kamarákat, mert abban a pillanatban, hogy a kötelező kamarai tagság eltűnik, abban a pillanatban a kamara ereje megszűnik.

Az átalakulásban a gazdasági és társadalmi szereplők alap-magatartása a "potyautas" magatartása. A potyautas szeretne bizonyos jogokat, kompetenciákat, helyzetet megszerezni, de ingyen. Ha nem kötjük meg az érdekegyeztetésről a megállapodást, és nem szabályozzuk azt törvényben, elhatároljuk a potyautas magatartás. Azt kell mondani, a szakszervezetek jelentős mértékben tényleg azért gyengék, – egyébként a munkaügyi szervezetek is – mert az intézmény-szabályozás hiányossága preferálja a potyautas magatartást.

Ha egy mondatban meg kellene határoznom azt, hogy mi a mondandóm, akkor az az, hogy az érdekképviseleteknek előre kellene menniük a kormánynak egy javaslattal a saját belső struktúrájuk átalakítására.

A kormány ugyanis sarkba szorított állapotban van, 4 éven keresztül nem mondhatja, hogy először rombolunk, és aztán építünk és lezárjuk a 4 év, és nem jön elő semmiféle javaslattal. Időzavarban lesznek. Ha a szakszervezetek – jelentős részben – a munkaügyi szervezetekkel együttessen, de először a saját hájukra elő tudnak jönni egy érdekegyeztetési törvény javaslattal, akkor nemcsak lépés előnybe kerülnek. Nemcsak a kormánypárti oldalon keletkezett időzavart tudják kihasználni, hanem világosan tudják cáfolni a kormány érveit, miszerint "gyengék vagytok, ezért nem vagytok partnerek". Azt kell mondani: "minden intézményi gyenge

szükségképpen, amelynek a szabályozását nem végzik el". Ha nem mondják meg azt, hogy a vonaton utazáshoz hogy, s mint kell jegyet váltani, hogyan fogják ezt ellenőrizni, akkor bizony a vonaton is és a metróban is megszorodnak a potyautasok. Eltérő társadalmi magatartássá válik a potyautasság minden szabályozatlan intézményben.

Hiszen a legjobb a metrón utazni, és nem fizetni érte. A legjobb az, védetnek lenni valamennyire egy munkahelyen, de nem részt venni benne, nem terheket vállalni érte, hanem tulajdonképpen ingyen megkapni ennek a dolognak az eredményét.

És végül! Van egy ilyen régi mechanikus elképzelésünk a politikai élet működéséről, ahol az ipari társadalom modelljében egyes rétegek erősek, más rétegek gyengék, és az erőviszonyok "döntenek". Egy ilyen súly-ellensúly, mechanikus, kilóiban mérhető mozgásában fogjuk fel a társadalom működését. Ezt a dolgot el kell felejteni! A modern politika csatái a közbeszéd szintjén zajlanak, aki uralja a közbeszéd terét, és megszabja azt, hogy miről vitatkozzon a politika, az lesz a nyertes, aki dönteni fog.

Éhhez a szavak forradalma kell, új kifejezések bevétele kell, meg kell nyerni a közvélemény szintjén vívott csatát. A posztmodern politikában a köztér meghódításáért folyik a háború.

A szakszervezetek tekintetben gyengén szerepeltek. Nem tudták a közvélemény elé vinni friss, modern fogalmakban mondanójukat. Főképp azt nem tudták elmondani, hogy az Európai Unió mellettük van. Nem tudták kimondani, hogy mi egy olyan nagy hagyományú intézmény vagyunk, ami nem megy ki a divatból, mint a kőbalta. Azt kellett volna megértetni a magyar közönséggel és benne a politikai elitel, hogy mi - szakszervezetek, ha az Európai Unió felé tartunk, akkor előbbre vagyunk, mint a politikai intézmények többsége, mi vagyunk európai uniós értelemben a jövője a magyar politikai rendszer átalakulásának, ami azt is jelenti, hogy nélkülünk az átalakítást nélkül nem lehet megoldani.

Ezt a témát a Mozgó Világ 1998. évi októberi számában megírtam. Azt hiszem, a szakszervezetek vonatkozásában is legalább annyira érdekes a választásoknak a tematikája. A FIDESZ teljes egyértelműséggel a köztér, a közbeszéd terének megnyerésével nyerte a választást. Megnyerte a szavak forradalmát, új kifejezésekkel vezetett be. Ilyen varázsszó volt a család.

Nagyon félrevezetném Önöket, ha azt mondanám, - de mégis így van - hogy a szakszervezetek "ellensége" jelen pillanatban a család. Nem, a család az a csodafegyver, amit a jelenlegi kormányzat, mint a közbeszédben, a diskurzusban való fegyvert kezében forgat. A szakszervezeteknek át kell tematizálni a közbeszédet. És át kell gondolni a lehetséges mozgásterét abban a sajátos érdekes helyzetben amikor, a magyar politikai rendszer átalakulásában, először jött létre egy nagy - bár még rendkívül heterogén jobbközép párt, amely kormányra kerülve kettős feladatot végez. Egyrészt megpróbálja megteremteni maga alatt a pártot, mert az még nincs meg. A kormánya meg van, de a pártot még létre kell hoznia. Másrészt megpróbálja maga alá megteremteni a szavazó rétegét, a társadalmi bázisát különböző eszközökkel. Néha kimondják, hogy egy középosztály megteremtése folyik

adópolitikával, jövedelempolitikával, és ezzel szemben sem az ellenzéki pártoknak, sem az érdekszervezeteknek, nemcsak a szakszervezeteknek, az érdekszervezeteknek sincs világos tiszta szava, tehát nem tudják a maguk részére újra tematizálni, a magyar lakossághoz eljuttatni azt a mondanivalót, hogy tulajdonképpen mi is történik az országban.

Furcsa, de mégis a szavak csatáját kell itt és most megnyerni. Meg kell értetni az átlag-, magyar állampolgárral, miről van szó. Ha a vitát az adott kormánypártok terminusaiban folytatjuk le, akkor lehet szépek és okosnak lenni, és jól vitatkozni, de a vesztes bele van programozva.

Ha nem sikerül egy új fogalmi rendszert megteremteni, az érdekegyeztetés és a társadalmi partnerség fogalomrendszerében nem sikerül az áttörést végigvinni, a vesztes biztos.

Ne felejtjük azonban, hogy az az egész-pályás letámadás és mozgóháború, amit a FIDESZ kezdeményezett, már most lelassulóban van. Nem lehet minden ponton frontot nyitni, nem lehet minden társadalmi szereplővel és szférával egyszerre ütközni. Ez a mozgóháború egyre jobban lassul, állóháborúvá válik, és ebben az állóháborúban a kezdeményezés egyre inkább áttevődik a túloldalra. Ez fog a következő egy-másfél évben előttünk lejátsszódni, amiből nem következik az, hogy automatikusan megoldódik a mezoszféra helyzete, de következik az, hogy jelentős esélyt kap a mezoszféra arra, hogy az új helyzetben az intézmény-átalakítást meg tudja oldani.

HOZZÁSZÓLÁSOK

Kuti László Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés

Rendkívül érdekes az ember számára hallani arról, hogy amit már hosszú ideje csinál, hogyan látják azt a kívülállók. Hallani azt, hogy mi az, ami rossz volt és mi az, mi jó volt benne. Hallani azt, hogy mit kellene valójában tenni, ami természetesen más annak, aki csinálja és belülről megpróbálja javítani, mint annak, aki kívülről nézi.

Az elhangzottakból azonban tanulunk kell, és le kell vonni a megfelelő következtetéseket. De az biztos, hogy egyet nem tehetünk, mint szakszervezetek, odacsapjuk az egészet a földhöz, és azt mondjuk: nem csináljuk, ha akármilyen értékelést hallunk.

Mi egyszerűen érdekegyeztetést csinálunk, mert ez a dolgunk, és mindent meg kell tennünk annak az érdekében, hogy az érdekegyeztetés működjön.

Magyarországon kialakult egy érdekegyeztetési rendszer, a maga hibáival és a maga erőnyeivel. Ezt az érdekegyeztetési rendszert vígan lobogtathatjuk, nem kell szégyellni magunkat miatta.

A különböző nemzetközi fórumokon is elhangzott, még az Európa fejlettebb feléhez való csatlakozás szöveg környezetben is, hogy nem is olyan rossz ez a rendszer, megállja a helyét.

Véleményem szerint, s ezt húztam alá az előbbi gondolattal is, ne reformálni akarjuk, hanem normálisan működtessük a magyar érdekegyeztetés rendszerét, betartva a játékszabályokat (ez mindhárom félre vonatkozik), és kihozni belőle a legtöbbet, amit ki lehet hozni. A reformálás egy furcsa dolog. Szerintem, a valóban jól csinálunk, az jól is fog működni, de ha ennek ellenére sem jól működik, azt ismerjük el, és csináljunk helyette újat. De csak akkor.

Reform az mindig azt jelenti, hogy a meglévőt javítgatjuk. Ha a székérre kormánykerekert rakunk, attól még nem lesz belőle autó. Ez a reform! Egyszerűen meg kellene tanulnunk azt, hogy lefektetjük a játékszabályokat, akkor a játékok azok szerint játsszunk, és ne próbálunk ügyeskedni a szabályok megváltoztatásával.

Nyilvánvaló persze, hogy minden játékba belefér némi szabályokon belüli ügyeskedés akkor is, ha mindenki szabályosan játszik, de mindenkinek tudomásul kell vennie, hogy meddig mehet még el. S, ha csak addig megyünk el, csak így játszunk, nincs is semmi probléma.

Szerintem az egész magyar érdekegyeztetésben a problémát két dolog okozza. Az egyik, amikor jól mennek a dolgok, másik pedig, amikor rosszul. A belső megújulást igénylő viták, a "reform törekvések" általában akkor indulnak meg, amikor jól mennek a dolgok, mint például az előző ciklus utolsó két évében. Tehát mindig a békés időszakban. Magyarul az erősebbek ekkor próbálják rákényszeríteni akarataikat a kevésbé erősebbekre. Leegyszerűsítve, az oldalakon vita folyt arról, ki az, aki bent üljön a tárgyalóasztalnál, s ki az, aki az ülőn bent. Ki az, aki jogszerűen ül bent, ki

az, aki kevésbé jogszerűen, ki az, akinek a szavazata nagyobb, ki az, akinek a szavazata kisebb. S így tovább.

Abban a pillanatban, mikor egy kevésbé békés időszak van, és a kevésbé békés időszakot mindig a kormány tudja kiváltani (legalább is az érdekegyeztetés elmúlt 8 évében, mindig ő váltotta ki) - megfordul a dolog, és nem az oldalak belüli probléma, hanem az oldalak közötti probléma kerül előtérbe. Hirtelen rájön mindenki a saját oldalán belül, hogy most a "külső ellenség" a nagyobb, tehát vele kell harcolni, és oldalon belül egymással együtt kell dolgozni. A normális egyébként az lenne, hogy ha béke-időszakban is így működne a dolog, de ahhoz, azért még idő kell, hogy idáig eljussunk. Idő kell a fejlődéshez, és ha ezt gyorsítani akarjuk, akkor összefüggéseiben kellene végiggondolnunk a létező problémákat. Jelenleg - és most csak az Érdekegyeztető Tanácsról beszélünk - van "külső ellenség", a kormány. A munkáltatói és a munkavállalói oldalon pedig nagy az egység. Most úgy tűnik, mintha a kormányzati oldalon belül lenne valamiféle vetélkedés, és ott akarná valamelyik fél kipszirozni a másikat, ott akarna az egyik a másik fölé kerülni. Ennek az lehet az oka, hogy az érdekegyeztetésért és általában a munka világáért felelős minisztérium megszűnt. Feladatát szétdobálták különböző helyekre, s a bennük dolgozó személyek részben ennek megfelelően kerültek a különböző tárcákhoz. Ezért tűnik úgy, mintha halvány vetélkedés lenne - amely időnként nem is olyan halvány -, az érdekegyeztetésért felelős Gazdasági Minisztérium és az érdekegyeztetésre vágyódó Szociális és Családügyi Minisztérium között.

Most azt kellene mondjam, hogy ez jó a két oldalnak, hiszen ki lehet használni a pillanatot, és talán ki is tudjuk használni. A valóságban azonban ez a helyzet senkinek sem jó. Soha nem jó, ha egy tárgyaláson a partnerek nem tudnak egymással tárgyalni, nem ünek tárgyalóképes, egységes tárgyalófelek egymással szemben, és különösen nem jó, ha a kormányzatban belül vannak ilyen problémák. Elég csak a nyilatkozatokat olvasni, amikor a kevésbé erős fél azt mondja, hogy a pozícióját tartsa vagy erősítse; erre az egész szisztémára nincs szükség, ki kell dobni úgy, ahogy van az ablakon, mert rossz, és én majd kitalálok valamit, ami jobb, és majd csináljátok ti azt.

Persze, meg lehet tenni, de szerintem nagyon vigyázni kell arra, hogy ez ne történjen meg. Lobbizni kellene, és egyéb lehetőségeket is ki kellene használni ennek elkerülése érdekében. Természetesen ki lehet találni a jelenlegi érdekegyeztetés helyett valami mást. Csak ez úgy fog kinézni, mint az angol drámairodalom "egy problémája" miszerint - Karinthy szavaival élve szabadon - Shakespeare Vilmos műveit nem Shakespeare Vilmos írta, hanem egy másik író, akit Shakespeare Vilmosnak hívtak.

Tehát biztosan ki fogunk találni valami mást, ami ugyan így fog működni, mint a jelenlegi. Amit el fogunk nevezni előbb-utóbb Érdekegyeztető Tanácsnak, vagy valami jelzővel "Magyar Nemzeti Érdekegyeztető Tanács"-nak, vagy "Magyar Országos Érdekegyeztető Tanács"-nak, vagy "Polgári Érdekegyeztető Tanács"-nak. Új nevet, valamelyiken jelzőt mindig ki lehet találni, de meggyőződésem, hogy lényegében és funkciójában ugyan úgy fog működni, mint a jelenlegi Érdekegyeztető Tanács.

Ugyanis nem szabad összetéveszteni ezt a fajta fórumot - amelyre egyébként szükség van, nagyon sok minden miatt, többek között: sztereotípiáknak,

megegyezősnek, például minimális bér, bérarányítás, a különböző munkajogi törvények, stb. vonatkozásában az úgynevezett "társadalmi vitákkal", ahol csak elmondja mindenki a magáét, s aztán nem történik semmi. Tehát erre a fórumra szükség van, akkor célszerű, hogy az eddigiek szerint is működjön.

Amellett való igaz, hogy lehet szó egy szélesebb körű intézményről, de két dolgot ne akarjuk összemosni. Egyrészt ne akarjuk azt hinni, hogy az Érdekegyeztető Tanács bármikor is egy második kamarát képvisel. Tehát mondjuk átválthatja a Felsőház szerepét és parlamentté válik, de azt se képzeljük, hogy majd egy esetleges Felsőház átvetheti az Érdekegyeztető Tanács szerepét.

Különböző dolgokról van szó. Ha a civil szférát akarnánk megjeleníteni, hogy az a maga sokszínűségében megjelenjen, és beleszóljon a törvénykezésbe és az ország ügyeibe, akkor ismételt az Alkotmányt kellene végig gondolni, és megteremteni a második kamarának egy lehetséges formáját. Legyen Alsóház, Felsőház. Ez megéme egy vást. Most nem foglalkozunk állást, hogy melyik kellene, melyik nem, de végig kellene gondolni. A civil szférát azonban soha nem szabad összekeverni az érdekképviseleti szervezetekkel. Kemény különbség van a civil szféra szervezetei és az Érdekegyeztető Tanács érdekképviseleti szervei között. A legnagyobb, hogy az Érdekegyeztető Tanácsban ülő szervezetek felelősséget tudnak vállalni. Felelősséget tudnak vállalni a döntésükért, és kezelni tudják a problémákat. Befolyásolni tudják a képviselőket.

A civil szféra szervezetét döntő többségben ezt nem tudják megcsinálni, egyszerűen azért, mert olyan a felépítésük és olyan a működésük, olyan a tagsági rendszerük, stb. A felelősségvállalás az, amely a mai napig is fontossá teszi, hogy az Érdekegyeztető Tanács vagy egy más tripartit fórum, amit Érdekegyeztető Tanácsnak hívnak, működjön.

Azon lehet természetesen lehet vitatkozni, és kell is gondolkozni, hogy tartalmában úgy kell működnie az Érdekegyeztető Tanácsnak, ahogy most működik? Hogy jó-e az, hogy az Érdekegyeztető Tanácsban együtt jelenik meg a közszféra érdekei és a versenyszféra érdeke. Ugyanakkor van egy külön érdekegyeztetési tanács, - amit egyesek alacsonyabb rangúnak tartanak, mint az ÉT, mások vele azonosnak -, a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsa. Szerintem a különválás itt előbb-utóbb bekövetkezik, és akkor lesz két azonos értékű Érdekegyeztető Tanács, ahol az egyikben a versenyszférát képviselő szakszervezetek tárgyalnak a munkáltatókkal és a kormánnyal, a másikban pedig a közalkalmazottakkal, a közszféra egyéb munkavállalóit képviselő szakszervezetek. Akkor a közszféra dolgai ott fognak eldőlni. De ahhoz, hogy ez így történjen előbb tisztázni kellene a közszférában ki a munkáltató, mert addig, amíg nincs munkáltató és nincs kivel tárgyalni, addig nehéz megállapodásokat kötni. Nyilvánvaló, hogy a közszféra Érdekegyeztető Tanácsában a kormánynak és az önkormányzatoknak mindig nagyobb a szerepe, nagyobb a súlya és más a partneri viszonya, mint az országos Érdekegyeztető Tanácsban. Részben tulajdonosi, részben munkáltatói jogai és kötelezések vannak, tehát itt mindenféleképpen meg lesz a különbség. Lehet azon is gondolkozni, hogyan oldja meg ez a fórum azt, hogy azok a kérdések, - egy-két gazdasági, szociális, társadalmi

kérdés - amelyek mind a két fórumot egyformán érintik miként és hol kerüljenek konzultációra. Vagyis meg kell, és meg lehet oldani, hogy az országos és mindenkit egyformán érintő kérdésekben, mint például, a költségvetésnek azon problémái, amelyek nem speciálisan a közszféra érdekeit érintik, vagy az adótörvények, az ország szociális helyzete stb. - a két fórum szereplői együttesen cseréljenek gondolatot, hogy zajlanak le.

Azt hiszem, hogy ebben kellene gondolkodni, és ehhez kellene a taktikát kialakítani, hogy mindezt hogyan tudjuk megvalósítani. Jelen pillanatban bajban vannak a szakszervezetek, bajban vannak a munkáltatók, bajban van a társadalom. Úgy tűnik a kormány úgy döntött, hogy nem akarja komolyan venni az egész érdekegyeztetést, nem ült le augusztusban tárgyalni, még formálisan sem, nem ült le októberben tárgyalni, nem hívja össze a KIÉT-et, nem hívja össze még egyszer a KIÉT-et, nem tülzi ki a következő ÉT-t, nem működteti a bizottságokat.

Az akarok tárgyalni, nem akarok tárgyalni helyzetet ki kell használni. Az érdekegyeztetés rendszere zavarai ellenére is működik. Elismerte a kormány képviselője is. Működik, és működni kell, és nekünk ebbe az irányba kell hatnunk, kihasználva minden lehetőséget, amit tudunk.

Szabó Julianna

Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége

Az MSZOSZ az érdekegyeztetés jelenlegi rendszerét értéknek tekinti, és az összes hibájával együtt fontosnak tartja, hogy a jövőben is működjön.

Számos fórumon ültünk együtt mind ez ideig, ahol megpróbáltunk javaslatokat tenni, hogyan is lehetne azokat a hullámvölgyeket kisebbiteni, netán megszüntetni, amelyek az érdekegyeztetés folyamatában a 90-es évek kezdete óta jelen voltak.

Próbáltunk javaslatokat tenni az érdekegyeztetés fejlesztésére az elmúlt években. Az MSZOSZ-ban belül is voltak olyan vélemények, hogy kellene alkotni az érdekegyeztetési törvényt, amely jogszabály formájában - vagyis nehezebben kikerülhető módon - tudná az érdekegyeztetés különböző fórumait, intézményrendszerét rögzíteni.

Az ebbéli törekvések pillanatnyilag az MSZOSZ-ban igencsak megcsappantak. A jelenlegi kormány esetében úgy érezzük, hogy az érdekegyeztetésről szóló törvény inkább a meglévő jogaink elvesztéséhez, legalábbis erőteljes csorbitásához vezetne, mintsem a szakszervezeteknek kedvező megoldáshoz.

Az MSZOSZ a jövőben az érdekegyeztetés homlokterébe mindenki számára elfogadható, alapvető értéket kíván helyezni. Mindannyiunk előtt ismeretes, hogy a munkavállalók rendkívül komoly áldozatokat hoztak azért a gazdasági stabilizációért, amely ma már egy megalapozott gazdasági fejlődést eredményezett, s ennek alapján a társadalmi stabilizációt szeretnénk az érdekegyeztetés középpontjába állítani. A társadalmi stabilizáció nagyobb foglalkoztatási biztonságot, jövedelembiztonságot, szociális biztonságot, a munkahelyi biztonság növelését kell, hogy jelentse.

Ezek lehet, hogy nem reform-kifejezések, azonban meggyőződésünk szerint tartós és fontos értékek. Talán érdemes elgondolkodni azon, hogy hogyan lehetne a "közterén" jobban kifejezni ezt a gondolatot, hogyan lehetne a köz számára ezeket az értékeket jobban tudatosítani.

Meggyőződésünk, hogy az általunk képviselt értékek nem állnak ellentétben azokkal az értékekkel, amelyet a jelenlegi kormány, mint a család támogatást fogalmazott meg. Ezen az alapon akár valamilyen fajta működő együttműködés is kialakítható volna a tripartit egyeztetésen belül, melyet a jövőben is tovább kell folytatni.

A tripartit egyeztetést az MSZOSZ a jövőben is fontosnak tartja. Alátámasztja ezt, hogy Magyarországon és a közép-európai térségben nagyon fontos társadalmi és gazdasági folyamatok alapozták meg, hogy az egyes országokban az érdekegyeztetési rendszerek bipartizmusának, illetve tripartizmusának melyik formája alakult ki.

A volt szocialista országok esetében egy olyan állami struktúrát, egy olyan állami tulajdonrendszert kellett lebontani, amely a bipartizmus keretében gyakorlatilag lehetetlen lett volna. Már csak erről az oldalról is egy tripartit érdekegyeztetési rendszer alakulhatott ki. Van még egy fontos tényező, hogy ez a társadalmi átalakulás komoly gazdasági válság mentén zajlott le. Gazdasági válságot kezelni bipartit módon nem lehet.

A kérdés az, hogy a kezelendő gazdasági feszültségeknek a végén vagyunk-e már? Vajon át lehet-e térni már a "csak" bipartit egyeztetési rendszerre? Az MSZOSZ tagszervezetei tapasztalatai, szakértői szerint még nem lehet áttérni. Az állami tulajdon lebontása a végéhez közeledik, a versenyszférában a magántulajdon már több mint 80%-os. Az MSZOSZ tagszervezetei szerint, melyek döntően a versenyszférából tevődnek össze, nem elegendő csak a munkáltatókkal tárgyalni. Jól példázza ezt a közelmúlt néhány eseménye, amikor lezajlottak a szertűnk teljesen formális adójogszabályokról szóló egyeztetések, és miután ott semmilyen megállapodás nem született, elhangzott egy diktátum. Azok a feszültségek, amelyek ennek a diktátumnak a mélyén rejlenek, áttevődtek a bipartit szintre, a szakszervezetek és a munkáltatók szférájába. A szociális partnerek véleményét figyelmen kívül hagyó döntés következményeit a munkavállalók néhány hónap múlva, 1999 első félévében fogják érezni.

Az egyeztetések tehát akkor kerülnek át a bipartit szintre az ágazatokban, amikor akarunk és szándékaink ellenére még az ott meglehetősen gyenge, ezért az esetek igen nagy hányadában a munkahelyi szintre fog áttevődni a tárgyalás.

A kormány kinyilatkoztatta, tárgyaljanak egymással a munkáltatók és a munkavállalók. Ne feledjük, a kormány még ma is nagyon sok helyen munkáltató, tárgyalókészsége rendkívül korlátozott munkáltatóként is. Álságos ez a magatartás a kormány részéről a minimál bérek esetében is. A minimálbérek esetében, "köszönhetően" az említett adójogszabályoknak, a realitás értékének a megőrzéséhez, nem 2 %-os realitás emelkedéshez, mint realitás emelkedéséhez, amelyet egyébként a kormány célként megfogalmazott, csak a megőrzéshez, 24 ezer Ft-os összegre lenne szükség. Ugyanakkor a kormány által javasolt minimál-

bér összeg 22.600 Ft. Tehát az állam, mint munkáltató sem viselkedik a bipartizmus tekintetében komoly tárgyaló félként a szakszervezetek számára. Egyik oldalról ugyanis bizonyos értékeket deklarál, a másik oldalról pedig ugyanezen értékek mellett a mindennapokban nem áll ki.

Ennek a következményei, miután zsebre megy, 1999 első félévében százazek számára lesznek érzékelhetők, mint azt már az előbbieken is említettem. A kormány megnyilatkozásai a szavak szintjén győzelemhez vezetnek, kérdés, hogy a tettek és a következmények szintjén vajon győzelemhez vezetnek-e, és milyen hatásai lesznek?

Az MSZOSZ tárgyaló partnerei között a munkáltatók egyre nagyobb szerepet kell, hogy kapjanak az érdekegyeztetésben. Ez nem mond ellent annak, hogy a tripartizmus még egy ideig nem kerülhet meg makroszintre.

Érdekegyeztetés minden szintjét rendkívül fontosnak tartjuk, a makroszintet, a mezoszintet és a mikroszintet egyaránt. A munkahelyi szintet kiemelten lényegesnek tekintjük, a kollektív szerződéseket miatt. Az MSZOSZ – hasonlóan más konföderációkhoz – számos esetben áttekintette, hogyan is állunk a munkahelyi érdekegyeztetés rendszerével, ezen belül a kollektív szerződés kötésekkel. Megállapítható, és ezt rendkívül sajnálatosnak tartjuk, hogy a kollektív szerződés kötés Magyarországon számszerűségében beszűkült, s a rendszerváltás előtti 80 %-os lefedettséghez képest jelenleg 30 %-nál tartunk. Ez a szám inkább alacsonyabb lehet, mint magasabb. Ágazatonként, szervezet-típusonként ez az arány különbözik. Az MSZOSZ-nek is vannak olyan ágazatai, ahol 80 %-nál körüli a lefedettség és vannak szerényebb mutatójú ágazataink, munkahelyeink is. Az MSZOSZ-en belül az országos átlagot jelentősen meghaladó a lefedettség a kollektív szerződéseket tekintetében. Tény az is, hogy a kollektív szerződéseket tartalmukban sem kielégítők.

Mégis a kollektív szerződések a munkabérek megőrzése legfontosabb eszközeinek, a munkaügyi kapcsolatok egyik legfontosabb elemének tekintendők.

A kollektív szerződések számának a csökkenése nem köthető egyféle okhoz, vagy politikai folyamathoz, bár nyilván az is közrejátszik. Nagyon sok eleme van ennek az "eredménynek". A jelenlegi kormány képviselői gyakran a szakszervezetek erőtlenségének tulajdonítják az alacsony lefedettség arányt. E sommás ítéletnél azonban nem szabad elfeledkezni arról, hogy milyen gazdasági folyamatok - felszámolások, csődök, nagy vállalatok, nagyvállalati szervezetek felbomlása, decentralizálódása - mentek végbe az elmúlt években, még pedig olyan időszakban, amikor a meglévő kollektív szerződések jogutódlásáról csak homályos jogszabályok voltak hosszú időn keresztül. Ugyanez volt a helyzet a privatizált vállalatok kollektív szerződéseinek jövőjét tekintve, egészen 1997-ig, amikor végre, szakszervezeti javaslatra a Munka Törvénykönyvébe bekerült, hogy az új tulajdonosok egy évig kötelesek fenntartani a korábbi kollektív szerződéseket.

A multinacionális cégek jelentős része az anyaországbeli munkaügyi kapcsolatokat, saját belső munkaügyi rendszerét próbálja az adott munkahelyre ráerőltetni, így az üzemi tanácsokat előtérbe helyezni, ellentétben a hazai jogszabályokkal, akár kollektív szerződés megkötésénél is.

A kollektív szerződések számának csökkenéséhez vezetett a hazai gazdasági

szerkezet átalakulása. Közismert tény, de sokan elfeledkeznek erről, hogy Magyarországon napjainkban 11 fő alatti mintegy 700 ezer, 11 és 50 fő közötti mintegy 20 ezer vállalkozás. Ahol kollektív szerződést lehet kötni az érvényes jogszabályok szerint, ez mindösszesen 7 ezer cég.

A gazdasági szervezeteknek a szétaprózottsága a kollektív szerződés megkötéséhez oly fontos szakszervezeti szerveződés háttérét is meggyengítette.

Álságos a kormány úgymond probléma megoldó javaslatát, amikor azt mondja, hogy adjanak a törvényhozók az üzemi tanácsoknak kollektív szerződés kötésére szóló jogosítványt. A helyzet nem ismerete is mondathatja ezt velük, hiszen ezeken a munkahelyeken az esetek döntő többségében üzemi tanács sincs. Ha EU ország mintát átvesszünk, akkor annak nemcsak a kormány, jogalkotó számára kedvező részt kell alkalmazni. Lásd a francia példa átvétele a szakszervezet nélküli cégek esetében a KSZ kötési jogosítványról. Az 1996 októberében elfogadott törvényre azért volt szükség Franciaországban, mert a cégek közel felében nincs szakszervezet, és az országos szervezettség 5-10%. Ennek ellenére a szakszervezeti "beleszólást" továbbra is biztosítja a törvény! A KSZ-t megköthetik a munkavállalók delegáltjai, illetve akiket megbíz egyik vagy másik felsőbb szintű szakszervezet. A kollektív szerződések a bér és munkaidő témát fedik le, három évre kötnek, és csak akkor lépnek hatályba, ha két héten belül az adott ágazat szakszervezeteinek és munkaadóinak többsége aláírja. Az MSZOSZ – a többi konföderációval együtt – a szakszervezeti jogok védelme érdekében elfogadhatatlannak tartja, hogy ilyen fontos szakszervezeti jogosítvány kikerüljön a szakszervezeti jogok közül.

Természetesen megoldást kell keresni arra, hogy a lefedettség aránya növekedjen. A lefedettségi ráta és a szervezettségi ráta összefüggéseit, a lefedettségi ráta és a domináns alkszint kapcsolatát elemezni szükséges úgy a nemzetközi, mint a hazai összehasonlításban. Nem hagyható figyelmen kívül az a tendencia, hogy ott a nagyobb lefedettség, ahol ágazati és makroszintű kollektív szerződések születnek, és ahol a domináns alkszint a munkahelyi, ott jóval alacsonyabb a lefedettség.

Az MSZOSZ már hosszabb ideje áll ki amellett, - sajnálatos módon, meglehetősen kevés sikerrel - hogy nagyon fontos az ágazati kollektív szerződések megkötése, hiszen ezek kiterjesztésével olyan kis szervezetek is védőernyő alá kerülhetnek, ahol a kollektív szerződések önálló megkötésére a feltételek (pl. létszám) hiányoznak.

Együtt tettük meg azokat a javaslatokat, javaslatainkat, amelyeket részben az előző kormány el is fogadott és támogatott. Próbáltuk ösztönözni különböző módszerekkel a kollektív szerződések megkötésében való érdekeltséget, így a különböző pénzalapok, vagy a kedvezményes üdülési csekket odaítélésénél ma már szempont, hogy rendezték-e a cégnél a munkaügyi kapcsolatokat.

Az eredmény - a próbálkozások ellenére - még mindig csekély. Az MSZOSZ kész minden olyan együttgondolkodásban aktívan részt venni, amely ezt az ügyet előbbre lendíthetné.

Nem megfelelve ugyanakkor a makroszintű érdekegyeztetés fontosságáról, nem ráerőltetve az alsóbb szintre olyan ügyeket, amelyeket a magyarországi gazdasági fejlettség jelenlegi fokán még igenis makroszinten és állami hozzájárulással, állami segítséggel kell megoldani.

Meggyőződésünk, hogy a szakszervezetek azért sem érthetnek egyet a makroszintű érdekegyeztetés bipartitális tételével, mert jól nyomon követhető az állami centralizációs törekvés a FIDESZ politikájában. Ez az állami centralizáció sok mindent jelent, a központi döntések mellett a pénzügyi források központi elosztását is. A szakszervezeteknek ezekre a tendenciákra figyelni kell, hogy a munkavállalók érdekei ne sérüljenek.

Nem rózsás a helyzet, ezt mindannyian látjuk. Láttuk ezt az adótörvények módosításánál, láttuk, az Mt módosítás esetében is, jóllehet ennek vitája megfelelően konstruktív légkörben zajlott, még nem lehet tudni, hogy a konstruktív légkör, a döntés szintjén megmarad-e, és nemcsak feszültség-levezető esemény volt. Nem biztató jel ugyanakkor a privatizációs ágazati bizottságok megszűntetése, amely szintén egy olyan tripartit egyeztetési forma megszüntetését jelenti, amelyre szintén oda kell figyelnünk.

Ladó Mária *Munkaügyi Kutatóintézet*

Ágh Attila professzor úr előadásához szeretnék két megjegyzést fűzni. Nem csupán, mint a munkaügyi kapcsolatok kutatója, hanem mint a 13. számú, Európai Unió-s tárcaközi szakértői munkacsoport vezetője. Ennek a munkacsoportnak az a megbízott feladata, hogy a szociálpolitika témakörben - amelynek része a szociális párbeszéd - az európai integrációs folyamat átvilágítási szakaszában a tárgyalófél legyen. Az első, ún. multilaterális átvilágítási fordulón már túl vagyunk, és két hét múlva következik a bilaterális forduló.

Minden európai integrációs munkám alapján személyes tapasztalatból is mondhatom, hogy az Európai Bizottság soha nem fog abba beleszólni, hogy hazánkban van-e makroszintű tripartit intézmény, vagy nem. Egyrészt, tiszteltem tartja azt az alapvetést, amit igyekeztem az előadásban is hangsúlyozni, hogy minden ország a saját adottságainak, feltételeinek, lehetőségeinek, történelmi hagyományainak, stb. megfelelően alakítja a munkaügyi kapcsolatokat rendszerét, s nem létezik olyan általános modell, amelyet Közösség minden tagországának követnie kellene. Másrészt, amikor az Európai Bizottság véleményt kíván formálni a munkaügyi kapcsolatok magyar rendszeréről - saját közösségi gyakorlatát, illetve a nemzetközi normákban lefektetett alapelveket szem előtt tartva - elsősorban a szociális partnerek autonóm kapcsolatát vizsgálja: a kollektív szerződések létét, a szociális partnerek függetlenségét biztosító garanciákat; számon kér olyan alapinformációkat, mint a taglétszám adatok, a szervezetek száma, szármak statisztika, lefedettségi ráta, stb. Az Európai Bizottságot igazából nem nagyon érdekli, hogy a kormány milyen módon

konzultál a szociális partnerekkel, ez az ÉT-ben, a KIÉT-ben vagy egyéb fórum keretében történik. Sőt, bizonyos mértékig - jogosan vagy nem - a túlzott tripartizmust az önálló, autonóm szociális párbeszéd gyengeségének jeleként értelmezik.

A másik megjegyzésem az ECOSOC-ra, a közösségi szintű Gazdasági és Szociális Tanácsra vonatkozik. Ágh Attila professzor úr azzal összefüggésben említette az ECOSOC-ot, hogy az példa lehetne a hazai makroszintű érdekegyeztetés továbbfejlesztéséhez. Véleményem szerint nem lenne szerencsés, ha az ECOSOC-ot vennék mintaként az ÉT átalakítása során. Az ECOSOC más "műfaj" képvisel: az a civil párbeszéd számára nyújt intézményi keretet, s nem arra, amit mi makroszinten meg kívánunk valósítani az ÉT keretében. Teljes mértékben egyet értek Kuti László hozzászólásával, aki hangsúlyozta, hogy a szociális partnerekkel folyó párbeszéd és a civil szervezetekkel való párbeszéd, műfaját tekintve két különböző dolog. S nem véletlenül hangsúlyoztam az előadásomban is a fogalmi különbséget a szociális párbeszéd és a civil párbeszéd között. A lényeges különbség abból ered, hogy a szociális partnerek felelősséggel tudnak megállapodást kötni, és felelősséget tudnak vállalni mindazért, amiben megállapodnak, amit ők véleményként elmondanak. A civil szerveződéseknek ilyen garanciák nincsenek.

Borbáth Gábor **Pedagógusok Szakszervezete**

Kiinduló pontom, hogy ugyan nincs hivatalosan elfogadott európai modell az érdekegyeztetésre, de van hivatalos európai mérce. Az az, a párbeszéd mindenütt meg van, legfőképpen az intézményesülés más.

Az európai mércével mérhető párbeszéd lényege az tehát, hogy egy munka világával kapcsolatos törvényt, vagy annak módosítását szociális partnerekkel való konzultáció nélkül nem visz döntésre a parlament. Ez mérce kérdése, nem intézményi kérdés! Ebben az ügyben nyílt üzenet mindenki számára, hogy be lehetett nyújtani a közalkalmazottak jogállásának, illetve a köztisztviselők törvény végkielégítésre vonatkozó paragrafusainak módosítását, előzetes egyeztetés nélkül a magyar parlamenthez.

Nem érdekel senkit az európai mérce, a mintákról már nem is beszélve. Úgy tűnik, ebben a pillanatban nincs itt a párbeszéd ideje, itt nyílt hadüzenet történt. Nem tudom az idejét annak, hogy mikor indult volna a közszféra bértárgyalása úgy, hogy az ajánlat garantált mértéke a nulla. Ha a garantált mérték nulla, és a személyi jövedelemadó 3 sávós, akkor a munkavállalóink jelentős részénél nem realitáreset növekedéséről van szó, hanem súlyos realitáreset veszteségről. Mi ez, ha nem nyílt hadüzenet?

Vegyük tovább! Azt mondom a másik partnerről, hogy nem vagy legitim, és nem mondtam meg, hogy mitől lennél az? Nem vagy legitim, azért, mert akik ott ülnek az Érdekegyeztető Tanácsban, a taxis-blokádnál idején szorultak be oda. Együtt mind úgy, ahogy vagyunk, teljesen függetlenül az indíttatásunktól vagy a pártállami

multunktól. Ennek következtében tudomásul kell venni, hogy mindenkit "bűdös lábúnak" tekintenek, teljesen függetlenül a "származásától".

Innentől kezdve elképzelhetetlenek tartom, hogy odamenjek a hatalomhoz, és azt kérem tőle, hogy ő legitimáljon. Azzal a következtetéssel sem tudok egyetérteni, ami arról szól, hogy érdekképviseleti törvényt kell kikényszeríteni a kormánytól. Ettől a kormánytól és ettől a parlamenttől érdekképviseleti törvényt kikényszeríteni csak olyat lehet, amely még a maradékát is szét fogja venni a magyar szakszervezeti mozgalomnak.

A magyar érdekképviseleteknek más úton kellene elindulni. Ez az egyik alapvető dolog, amiben meg kellene fogadni Ágh Attila tanácsát, ez a "másképp kommunikáljunk azokkal az emberekkel, akiket képviselünk".

Óriási hibát követett el a magyar szakszervezeti mozgalom, hogy nem tud valódí párbeszédet folytatni tagjaival. Nagy csatában kivívtak egy érdekegyeztető rendszert. Nem adták ingyen. Sem az ÉT-t nem adták ingyen, se a KIÉT-et nem adták ingyen. Csakhogy ebben a pillanatban az általam képviselt tagság nem érzi, hogy ennek az érdekegyeztető rendszernek a szétverése neki mit jelent. Mert sajnos, nem mondtam el kellően jól azt, hogy mit lehet nyerni egy ilyen intézménnyel, és mit lehet veszteni, ha nem működhet.

Párbeszéd kell! A párbeszédet nem a hatalommal kell kezdeményeznünk, mert jelen pillanatban a hatalom süket. A párbeszédet nekünk a társadalommal kell kezdeményezni. Azért kell kezdeményeznünk, hogy társadalmivá váljon az igény az olyan érdekegyeztetésre, amit mi adott esetben a tárgyaló asztal mellett látunk, de nem látják azok, akikért az egész történik, akiknek erre szüksége van.

Ez legyen a kiinduló pontunk, és akkor lehet feltenni a következő kérdést, hogyan lehet tartalommal megöltíteni megtartott pozícióinkat. Egyetlen jogot sem szabad elengedni, önként odaadni meg végképp nem szabad. Minden joggal, amely ebben a pillanatban törvényileg adott, markánsan, karakteresen élni kell. Minden olyan akció, amely ennek a jognak akár az elvételére, akár a megsértésére vonatkozik, azt azonnal a nyilvánosság elé kell vinni, és azonnal fel kell lépni ellene együttesen. Ha ÉT-szintű, akkor az összes ÉT konföderációnak, ha KIÉT szintű, akkor az összes KIÉT-béli szakszervezetnek együttesen kell fellépni a jogkorlátozás megakadályozására.

Ezt nagyon következetesen kell tennünk, akár úgy, ahogy például az egyik szervezetünk tette a KIÉT-ben, amikor azt mondta, olyan körülmények között, amikor a köztisztviselők törvény módosítását előzetes konzultáció nélkül nyújtották be, nem ül le tárgyalni. Ezek is gesztusok!

A legfontosabb azonban az, hogy világossá kell tenni a társadalom számára, hogy erre az intézményrendszerre szüksége van, mert ellensúlyt jelent a hatalommal szemben.

Ha ezt az érvelést elfogadjuk, és keressük a kitörési pontjainkat, a másik frontot is meg kell nyitni, a formákhoz való ragaszkodást. Az EU normák ügyében magát a párbeszédet számon kérhetjük. Minden egyes olyan alkalommal, amikor ez a párbeszéd elmarad - akár a formát használva, akár a formát nem használva -, lehet

akár ILO, akár az Európai Szakszervezeti Szövetség szintjén kifogásolni, azt is meg kell tenni.

Nem lehet a legkisebb jogsérelmet sem lenyelni, mert az egész "vére" meg, és téjje nagy.

Ha az érdekegyeztetés jövőjét tekintjük, akkor lehet az a jövő nagyon sötét, mert adott esetben olyan átalakítás következnek be, amelyben az eddig meglévő formákkal együtt az eddig érvényesíthető jogaink is eltűnnek. Gondolom, ismert szakszervezeti körökben az a kis jegyzet, amelyet a Szociális és Családügyi Minisztériumnak egyik jelenlegi helyettes államtitkára, aki még nem akként papíra vetette azon elképzeléseit, hogyan kellene hozzájárulni a Munka Törvénykönyvéhez? Ebben csak ilyenek vannak, mint a szakszervezeti tisztségviselők jogvédelmének megszüntetése. Míg egyik oldalon az illetékes miniszter azt nyilatkozza, hogy gyengégek a szakszervezetek, a másik oldalon a még meglévő jogosítványokat is igyekeznek megvonni. Ettől kezdve az ember illegálisban fogja a szakszervezetet szervezni a munkahelyén, mert a munkáltató villámgyorsan el fogja intézni formai jogvédelem nélkül a területén működő szakszervezeti tisztségviselőt.

Tény, hogy most már papíron, formailag is meg van hirdetve a hadüzenet. A meglévő érdekegyeztetési formákhoz való ragaszkodás, a formák értelmének valós bemutatása az, ami lehetséges számunkra, és ebben a pillanatban ebben kell megkapaszkodnunk.

Óvatos lennék egy érdekképviseleti törvény elfogadtatása ügyében. Nézzük meg a következőt: felül akarják vizsgáltatni a Munka Törvénykönyvét, hogy hogyan, erről beszéltem. Át akarják alakítani a közalkalmazotti jogállás-törvényt, a köztisztviselői törvényt, az egységes közszolgálati törvény nevében, ami önmagában támogatandó gondolat, melyről az előző években több szakmai vita folyt az érdekeltek bevonásával. Mind ezt úgy, hogy a KIÉ-t nem többlet nem történik általános bérmegállapodás, a semmiről fogunk tárgyalni, hiszen megszűnik. Mert, ha a jövőben nem foglalkozunk központi táblákba mindazt, amiről megállapodnánk, akkor innenlő kezdve itt is lenyomtatni helyi szintre az alkut, és a kiszolgáltatott munkavállaló a pénz nélküli munkáltatóval és gyenge pozíciójú fenntartóval fog a semmiről alkudozni.

Ez a jövője tehát az érdekegyeztetésnek! Ha hajlandók vagyunk ezt eltűnni, akkor az a munkavállalói kör, amely ebben a pillanatban meg eléggé szervezett, ott hagyja a szakszervezeteket.

A túloldal már megfogalmazta a stratégiáját. Próbálja meg az innső oldal is megfogalmazni azt a stratégiát, amit követni lehet, és ebben csak egységes fellépéssel érhetünk el eredményt. A belső vitáknak és a belső erőmutogatásnak nincs itt az ideje. Ezt majd egyszer elrendezünk fehér asztal mellett, később. Most egy dolgot lehet tenni: meg kell keresnünk azokat a minimum-pontokat, amelyben mindenki egyetért.

Ha már szóltanul tűrtük a társadalombiztosítási önkormányzatok felszámolását, akkor most ismételten össze kellene állnunk és kikényszeríteni, hogy a munkavállalók és a munkáltatók közös befizetéséből összegyűlt milliárdok felett ismételten az érintettek köre örökdíj. Együttes fellépés szükséges a nyugdíj-megállapodásunk

megőrzése ügyében is. Együttes fellépésre van szükség a munkajogi törvénykezés, az érdekegyeztetés jövőjének kérdésében is. Ezek azok a témák, amelyeket én a közös fellépés minimumaként jelölök meg. Ezek azok a témák, amelyekben nekünk nagyon hamar, nagyon gyorsan egyetértésre kell jutni. És nemcsak egyetértésre kell jutnunk, hanem cselekednünk is kell!

Horváth Lajos

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

A saját nevemben, elsősorban szakértőként szeretnék beszélni, ez itt egy olyan szakmai-barát beszélgetés, ahol nemcsak szervezeteket képviselünk. Legalábbis én nem akarom itt és most csak a szervezetemet képviselni. Természetesen olyan dolgokat fogok elmondani, aminek egy része mögött van szervezeti álláspont is, de nem teljes mértékben egyezik meg az általam elmondottak a szervezet által képviseltéssel.

Agh Attila arra biztató bennünket, hogy akkor kerülünk jó pozícióba, ha kihasználjuk ezt a légüres teret, ami most itt van az érdekegyeztetés körül, és jó javaslatokkal kezdjük el bombázni a kormányt, akkor van esélyünk, hogy esetleg a javaslataink egy részét befogadják, illetve esetleg elérhetjük azt, ha nem is fogadják be a javaslatokat, de legalább a jelenlegi rendszer erőseit megőrizhetjük.

Ezen a fórumon is azt próbálom kezdeményezni, hogy alakítsunk ki közös javaslatot, és a közös javaslatok mentén próbáljuk képviselni a munkavállalói érdekeket, és a kormány esetleges korlátozó javaslataival szemben álljunk ki.

Nem teljesen értek egyet az előttem szólóak egy részével, akik azt mondták, hogy nem volt gond az elmúlt években az érdekegyeztetéssel, és tulajdonképpen csak működtetni kellene ezt a rendszert. Szerintem az érdekegyeztetéssel nagyon nagy bajok voltak az elmúlt időszakban is, az egyeztetések egy jelentős része illúzió volt. Azzal az illúzióval ültünk le a tárgyaló asztalhoz, mi is, meg talán a kormány is, hogy itt megállapodás fog születni a társadalom számára fontos dolgokban, miközben az esetek jelentős részében a megállapodások vagy nem születtek meg, vagy nem a tárgyaló asztalnál születtek meg. Elég, ha arra utalok, hogy az elmúlt négy évben elég gyakori volt az, hogy különféle külön-alkuk során születtek megállapodások, a kormány nem tekintette egységes tárgyalópartnernek a szakszervezeti oldalt, illetve nem az ÉT-t tekintette a fő tárgyaló terepnek, hanem különféle megosztó törekvésekkel próbálkozott. Ez az egyik, ami miatt én azt gondolom, hogy nem volt tökéletesen rendben minden az elmúlt időszakban.

Közösen éltük át, hogy jó pár fontos dologban a kormány ki se kérte a véleményünket, ha esetleg hangoztattuk is a véleményünket, az süket fülekre talált. Elég, ha csak a Bokros-csomagra utalok, amely a szakszervezetek jóváhagyása és érdemi tárgyalások nélkül került a parlament asztalára.

Van megreformálni való ezen az érdekegyeztetési rendszeren. De természetesen egyetérték azzal, amit Agh Attila mondtott, hogy itt nem buldózerrel kell nekimeenni a

háznak, és nem rombolni kell, hanem meg kell nézni azt, hogy milyen valós problémák vannak ebben a rendszerben. Elemezni kell ezeket a problémákat és az összes érintett részével ki kell alakítani egy olyan új jövődöbélit rendszert, amely mindenki érdekeinek, elképzeléseinek megfelel. És ha ez megtörténik, akkor jutunk el abba a helyzetbe, hogy meg lehet szüntetni a jelenlegi szisztémát. Amíg ez nem következik be, addig én is annak a híve vagyok, hogy ezt a rendszert működtetni kell.

Két nagy probléma-kört látok: az egyik a legitimációs probléma, emellett nem lehet elismerni, ez nem újkori probléma. Egyetérték azzal a helyzetértékeléssel, miszerint a mostani kormány milyen arrogáns módon próbálja visszaszorítani az érdekképviseleteket, és kétségbe vonja a legitimításukat. Egyébként az elmúlt négy évben a másik kormány részéről is voltak legitimítási felvetések. Emlékeztetnék arra, hogy e mögött komolyabb probléma húzódik meg, még pedig az, hogy a szakszervezeti szervezethez olyan mértékben visszaszorult, - most attól függ persze, hogy melyik szinten és melyik ágazatban nézzük -, ha a szakszervezeteknek jelentős jogosítványokat kívánna bármelyik kormány adni, akkor is nagyon átgondolandó lenne, hogy elég-e a szakszervezeti legitimítás, felhatalmazottság azoknak a jogosítványoknak a gyakorlásához. És ezt nem én találok most ki. Emlékeztetnék az Alkotmánybíróságnak a társadalombiztosítási önkormányzatokkal kapcsolatban hozott elvi jelentőségű határozatára, amely analóg, legalábbis az én véleményem szerint, minden olyan esetre, amikor a szakszervezetek valamiféle államhatalmi funkciót gyakorolnak. Azt mondta ki ugyanis az Alkotmánybíróság, hogy ehhez megfelelő szintű felhatalmazottság kell, ami legalábbis országos szinten a TB tekintetében az Alkotmánybíróság szerint nincs meg, de ugyan ez a helyzet a munkaerő-piaci irányító testület területén is, arról is kiderülhetne, hogy ott is léteznek jelentős alkotmányossági aggályok.

Sőt már üzemi szinten is van probléma. Nem véletlen a reprezentativitási kritérium meghatározása üzemi szinten, illetve annak a kollektív szerződés kötésének képességének az üzemi tanácsi választásokhoz való kötése. Erre azért volt szükség, mert lecsökkent a szervezettség, és önmagában a taglétszám az esetek egy részében nem ad kellő felhatalmazottságot a szakszervezeteknek, hogy másokra vonatkozóan kötelező jellegű szerződéseket kössenek.

Az lenne a legjobb, ha a taglétszám legitimálná a szakszervezeteket, lenn üzemi szinten és fenn, országos szinten is. De, ha ez kevés, mert valami olyan jogosítványt kell gyakorolni, amelyhez nem elég a taglétszám, akkor valami pót-technikát kell kitalálni.

Jelenleg üzemi szinten és részben ágazati szinten is a kollektív szerződések kiterjesztésénél az üzemi tanácsi választásokon szerzik meg a szakszervezetek azt a felhatalmazottságot, hogy a munkavállalók nevében, kollektív szerződések köthessenek.

Ennek az összekapcsolt rendszernek számos problémáját látom. Csak két elemet emelnék ki: az egyik az, hogy a dolgozók, amikor szavaznak az üzemi tanácsi választáson, akkor korlátozva vannak, abban, hogy gyakorolják a szavazati jogukat, a kétféle szavazati jogukat. Egyrészt az lenne az érdekük, hogy olyan jó jelölte

szavazzanak, aki a participációs feladatokat megfelelőképpen tudja ellátni. Elképzelhető, hogy például ezt egy független jelölt tudná megfelelően ellátni. Másrészt van olyan érdekltségük is, hogy a szakszervezetüket támogassák, mert különben nem lesz kollektív szerződés a vállalatnál, illetve nem lesz jó kollektív szerződés, ha nem a megfelelő szervezetet támogatják.

Mi szakszervezetek természetesen arra biztatjuk a dolgozókat, hogy az első szempontot ne vegyék figyelembe, hanem kizárólag a másodikat vegyék figyelembe. De azért tudjuk, ez azzal jár, hogy nem tud elválni egymástól világosan a participációs feladat és az érdekvédelmi, érdekképviseleti feladat. Nem biztos, hogy ez jó irány.

A másik probléma, a független jelöltek szerepe. A gazdasági szférában nem olyan nagy gond, de a közalkalmazotti területen ez jelentős probléma, mert nagyobb számban vannak jelen. A független jelöltek azzal, hogy szavazatokat tudnak elvinni a szakszervezetektől, csökkentik a szakszervezeteknek a felhatalmazottságát, csökkentik azt a legitimítást, amellyel a szakszervezetek tárgyalhatnak, kollektív szerződést köthetnek.

Mi azt a javaslatot dolgoztuk ki, - és ez most a Liga javaslata - hogy minden olyan munkahelyen, ahol megvan a szakszervezeti jelenlét, kellene egy munkahelyi szakszervezeti felhatalmazási választást tartani, ahol arra a nagyon egyszerű, világos kérdésre kellene megadniuk a dolgozóknak a választ: felhatalmazzák-e az adott szakszervezetet, illetve, ha több szakszervezet van, melyiket hatalmazzák fel arra, hogy rájuk vonatkozóan, nevükben kollektív szerződést kössön. Ezt a választást az üzemi tanácsi, közalkalmazotti tanácsi választásokkal párhuzamosan lehetne megtenni.

Ha nem a munkahelyi felhatalmazást akarjuk megszerezni, hanem ágazati vagy esetleg országos szinten akarunk a szakszervezetek felhatalmazást szerezni, akkor az Üzemi tanács választási technikával ez nem megoldható, hiszen az a probléma, hogy sok olyan munkahely van, ahol megvan a szakszervezeti jelenlét, de törvényileg sem üzemi, sem közalkalmazotti tanácsot nem lehet választani. Itt elég, ha csak a köztestviselői körre utalok, vagy a fegyveres és rendvédelmi és egyéb olyan körökre, ahol jelentős a szervezettség. Ha az üzemi tanácsi összefüggésben gondolkodunk, akkor elveszik az össz-szakszervezeti mozgalom számára az az erő, amelyet ezek a szervezetek jelentenek.

Ami a kollektív szerződésekkel való lefedettséget illeti, tény, hogy az elég csekély Magyarországon. Egyes kormányzati megnyilatkozások szerint, ezen az egyébként valós problémán úgy próbálnának segíteni, hogy az üzemi tanácsokat hatalmazzák fel a kollektív szerződés kötés jogával. Ez egy abszolút rossz megoldás lenne. Nemcsak szakszervezet ellenes, de nem is vezetne eredményre, mivel tudjuk, üzemi tanácsok ott vannak, ahol szakszervezetek vannak, és nem nagyon terjeszkednek túl ezen a körön, bár jogilag ez lehetséges volna.

Hogyan lehetne ezen a problémán szakszervezeti módszerrel segíteni, szakszervezet-barát módon hogyan lehetne kezelni ezt a fontos kérdést? Hagyományos szakszervezeti módszerekkel, ahogyan mi dolgozunk, hogy az üzemi tanácsok szervezetek jönnék létre, és ott majd kollektív szerződések kötődnek,

biztos, hogy nem fogunk tudni eljutni a munkavállalók minden rétegéhez. Ezzel a technikával csak egy nagyon szűk kört tudunk lefedni, még akkor is, ha ezzel a technikával lefedhető körben esetleg 100 %-os lesz a jelenlétünk. Mi lesz a kisvállalkozásokkal, mi lesz azokkal a munkahelyekkel, ahol csak néhány fő dolgozik? A magyar szakszervezeti mozgalom erre a szervezeti választ nem tudta megadni a mai napig.

Az ágazati kollektív szerződések kiterjesztésének támogatása lehet az egyik út, amellyel az ott dolgozókat jobb helyzetbe lehetne hozni. Azonban mindig maradnak jelentős ágazatok, illetve olyan rétegek, akiket nem ér el az ágazati kollektív szerződés sem, például azért, mert nincsen ágazati szakszervezet az adott területen, vagy nincs munkáltatói szakszervezet, és ennek is számos oka lehet. Ki kellene találni, hogy miként lehetne azoknak a munkavállalóknak érdekvédelmét megoldani, akik a kislétszámú gazdasági szervezetekben dolgoznak.

Célszerű volna egy olyan valószínűleg bipartit érdekegyeztetési fórumot létrehozni, ahol a felek – hasonlóan ahhoz, mint ahogy ez Európa számos országában már megvalósult -, a bipartit egyeztetés során megkötik az országos kollektív szerződést. Ennek az országos kollektív szerződésnek az egyik eleme lenne a jelenlegi minimál bér, amely kvázi kollektív szerződési elemként funkcionál ma is. Egy országos kollektív szerződésben ezt a probléma kört jobban ki lehetne dolgozni. Elképzelhető, hogy az MSZOSZ által többször szorgalmazott több elemű minimál bér- rendszert ebbe be lehetne építeni, illetve ebben a kollektív szerződésben olyan témákat lehetne pontosítani, melyek egyébként is a kollektív szerződésnek hatáskörébe tartoznak.

Úgy kell megállapítani ezeket, hogy egyrészt elemezni kell a kollektív szerződéseket, meg kell nézni, hogy melyek a visszatérő pontok, másrészt úgy kell összeállítani, hogy ne csak a szakszervezetek számára kerüljenek bele egyértelműen kedvező elemek, hanem olyanok is, amelyek a munkáltatókat is érdekeltté teszik abban, hogy a kollektív szerződés megszülessen. A Munka Törvénykönyve is tartalmaz ilyen elemeket, például a leltári felelősség szabályozása, amelyben a munkáltató csak akkor tud kellei felelősségi viszonyokat érvényesíteni, ha kollektív szerződést köt.

Bizonyos ágazatokban – a kereskedelem -, ez nagyon jelentős ösztönző erő a munkáltató számára, vannak olyan ágazatok, ahol a munkáltatók kezdeményezik a kollektív szerződés kötést, és mintákkal bombázzák az érdekképviseleteket. Pontosabban azért, hogy ezt kellőképpen be tudják szabályozni. Tehát ilyen elemeket kell többet beemlíteni a kollektív szerződések hatálya alá, ezeket kell az érdekelteknek összeállítani.

A Munka Törvénykönyvében kellene rögzíteni, hogy a szociális partnerek évente, mely témákban ülnék le kötelezően tárgyalni egymással, és ha megállapodás születik közöttük, akkor a kormány ezt a megállapodást elfogadja, és egy kormányrendeletben ezt minden munkahelyre kötelező jelleggel kiterjesztés. Nevezhetjük ezt üzemi munkarendnek ott, ahol nincs érvényes kollektív szerződés.

Ha valamely munkahelyen van, akár helyi kollektív szerződés, akár rá vonatkozó ágazati kollektív szerződés direktben vagy kiterjesztett módon, akkor ott nincs szükség arra, hogy ez az üzemi munkarend életbe lépjen. Ahol viszont semmi nincs, azokon

a munkahelyeken ez kötelező jelleggel életbe lép, éppen úgy, mintha ott helyben megkötötték volna a szerződést. Úgy tudom ezt elképzelni, hogy egy nagy plakátokon minden évben a munkáltatók kötelező jelleggel e munkahelyeken kifüggesztik a munkahely falára, kihirdetik a dolgozóknak, hogy most ez az érvényes szabály-rendszer, és a Munkaügyi Felügyelet – ugyanúgy, ahogy a kollektív szerződések betartását, ezt is ellenőrizni, illetve magát a létét is ellenőrizni, ki van-e függesztve, tájékoztatják-e a dolgozókat erről a fontos dologról, stb.

Az érdekegyeztetés rendszerében három elemű érdekegyeztetési rendszert képeznek el, amelynek az első eleme a gazdasági, szociális konzultáció, de nem a civil szervezetek részvételével. Lehet velük is konzultálni, nincs ennek semmi akadálya, de nem ezen a fórumon. A mi fórumot képezzék el, ahol a mostani partnerek ülnék, és lényegében a jelenlegi ÉT ügyrendnek megfelelően konzultálnak mindazon gazdasági-szociális ügyekben, amelyek a munkavállalókat érintik. Nem a megállapodás szándékával, hanem a jelenlegi ügyrendnek megfelelő módon. Az ÉT-nek konzultatív vélemény nyilvánító szerepe volna, föl kell adni azt az illúziót, hogy itt megállapodások születnek. El kellene fogadni, hogy ezen a területen a kormánynak van kompetenciája, kötelező jelleggel meghallgatja a partnereket, a partnerek meg a saját eszközeikkel érvényesítik az álláspontjukat.

A konzultációs fórum mellett működne a munkaügyi érdekegyeztetés fóruma, amit az előzőekben fejtettem ki részletesen. Lehet, hogy illúzió, de elképzelek egy harmadik elemet is, ez a munkaerő-piaci önkormányzat lenne. A munkavállalói oldalon belül teljes az egyetértés abban, hogy jól lenne most már itt valdi önkormányzatot létrehozni. Ennek számos indoka van, például az, hogy most már nemcsak a passzív, hanem az aktív ellátások teljes körét is a munkavállalói és a munkáltatói befizetésekből fizetik, illetve az elég jelentős összeg, amely innen áramlik az Egészségbiztosítási Pénztárba, illetve az államháztartásba. Ez is indokolta teszi, hogy sokkal nagyobb befolyások legyen a szociális partnereknek erre a területre.

Czuglerné dr Iványi Judit **Munkástanácsok Országos Szövetsége**

Jogászként azok tanácsot időnként a Munkástanácsoknak, tehát elsősorban jogi szempontból, a jogi szabályozás oldaláról fűzők észrevételeket az érdekegyeztetéshez. Egyetértek az előadókcal, hogy annak jogi szabályozottsága, hiányos, sőt nemcsak hiányos, hanem helyenként rossz is. A Munka Törvénykönyve az egész érdekegyeztetés tekintetében, országos szinten hiányos, ágazati szinten alig létezik szabályozás, és nagyon sok konkrét jogi problémát okoz a szabályozás teljes hiánya a munkahelyi szinten is. A jelenlegi szakaszban a magyar viszonyok között a pontosabb jogi szabályozás sokat segíthet a szakszervezetek tekintélyének, illetőleg erejének az alakításában. Mi még nem bízhatunk abban, hogy önként megállapodnak a szakszervezeteink, illetve a munkáltatóink az érdekegyeztetés keretében, és be is tartják a megállapodásokat. Szükség van még a jog segítségére is.

Munkahelyi szinten több jogi problémát látok a Munka Törvénykönyvében, amelyek esetleges megoldásával tekintélyesebbé, "felleggyverezettebbé" tehetnék a szakszervezeteket, az érdekvédelem, az érdekegyeztetés és az érdekképviselet terén. Leszögezem, hogy a Munkástanácsok szerint is elfogadhatatlan, hogy üzemi tanács kössön kollektív szerződést. Nem az üzemi tanács a feladata sem történelmileg, sem pedig jelenlegi szerepét illetően a kollektív szerződés kötése, még akkor sem, ha nincs munkahelyi szinten szakszervezet. Ez szakszervezeti feladat. Más módot kell találni a kollektív szerződésekkel való lefedettség mértékének növelésére, például a kollektív szerződés ágazati kiterjesztése útján, de semmiképpen nem az üzemi tanácsokra kell bízni a kollektív szerződés megkötését.

Több éve visszatérő gondunk a kollektív szerződés közös jogosultságának az üzemi tanácsai választásokhoz kötése. Ez alkotmányosan vitatható, és a gyakorlatban, elég sok visszaélésre ad alkalmat, nem tükrözi a helyi szakszervezetnek az erejét és valódi kollektív szerződéskötési képességét sem.

Utánálk az Alkotmánybíróság azon határozatára, amelyet a társadalombiztosítási önkormányzatokkal kapcsolatosan hozott, s amelyben a Munkástanácsoknak is volt indítványozó szerepe. A mi észrevételünk többek között arra vonatkozott, hogy a tb önkormányzatokba a delegálás nem függhet az üzemi tanácsai választás eredményeitől, mert más célra jöttek létre az önkormányzatok és más célra az üzemi tanácsok. Ezt a szakszervezetekre vonatkoztatva, ugyancsak el lehet mondani. A választók egyéni munkavállalókra szavaznak szakszervezeti támogatottság mellett, tehát nemcsak szakszervezeti tagokra, hanem más munkavállalókra is szavaznak. Ezen a választáson a munkáltatóval való együttműködésre, majd konszenzusos tárgyalásra való felhatalmazást adnak a dolgozók a jelölteknek, és nem pedig a munkáltatóval való konfrontálódásra.

Az Alkotmánybíróság azt is kimondta, hogy egy más célra megválasztott szervezet nem lehet egy attól eltérő célra felhasználni, ezt általános elvként is el lehet fogadni. Ily módon – ha úgy vesszük –, akkor már ma is alkotmányellenesnek tűnik ez a passzusa a Munka Törvénykönyvében.

Az üzemi tanácsai választásokat azért sem szoktuk szeretni, mint szakszervezeti jogokat megalapozó választást, mert nem látjuk igazán sportszerűnek esetenként a jelöltek helyzetét sem a választásokon, ugyanis nem védettek a jelöltek. Azt tapasztaltuk, hogy a mi jelölteink, vagy akiket jelölni szeretnénk, sokszor nem megek jelöltséget vállalni, mert félnek a későbbi megtorlásoktól.

Nyugat-Európában több helyen – Belgiumot tudom említeni példaképpen – a jelöltség ideje alatt és utána 2 évig áll fenn a védelem, tehát maguk a jelöltek ugyanazt a védelmet kapják, mint későbbiekben a szakszervezeti tisztségviselők.

Mi is benyújtottunk a kormányhoz ebben az évben – időhiányra való hivatkozással nem került a parlament elé – egy módosító indítványt a Munka Törvénykönyvéhez, melynek alapján a jelölteknek a védettségét hasonlóképpen szabályoznánk, mint a megválasztott tisztségviselők védelmét.

A jövőben ez mindenféleképpen követendő, vagy legalábbis egy módosításra okot adó eset lehet. Tehát emiatt is úgy látjuk, hogy maguk a választások nem igazán

alkalmasak – már ilyen okból sem –, hogy valódi szakszervezeti támogatottságot mérjenek, s valódi jogosultságokat lehessen hozzá kötni.

Ugyancsak a választásoknál bukkott ki a szövetségek szerepe és jogai a munkahelyeken, vagyis a szakszervezeti szövetségek jogállásának kérdése. Az egyesülési jogról szóló törvényben olyan megfogalmazás szerepel, hogy a jogállásukat tekintve a szakszervezeti szövetségek, például országos, területi stb., szakmai szövetségek jogállásánál, lényegében a szakszervezeti jogállást kell megfelelően alkalmazni. Kérdés: állíthat-e adott esetben jelölteket üzemi tanácsai választásokon a szövetség? Szerintem nem, különböző jogi okok miatt, mert csak a tagjai közül állíthat a szakszervezet jelöltet, a szövetségi tagjai csak szervezetek lehetnek. A választási bizottságoktól több esetben kaptunk is vissza olyan választási bizottsági állásfoglalásokat, hogy nem fogadták el a szövetség által állított jelölteket. Azért is említem ezt a példát, mert eljárási okból problémás. Amikor ugyanis a Munka Törvénykönyve 54. paragrafusa alapján választási bizottsághoz fordultak egyeztetésre az érintettek, majd bírósághoz, de az eljárás ideje, bármennyire is nem peres eljárásban is kerül rá sor, olyan hosszú, hogy amint a jogerős döntés megszületik, már nem lehet korrigálni a téves döntést, vagyis, hogy szövetség helyett a tagszervezetek állítsák a jelölteket. A Fővárosi Munkaügyi Bíróságon első fokon olyan döntés született, hogy állíthat a szövetség jelöltet a választásokon. Ez szerintem teljesen jogellenes, annak ellenére, hogy most egy ilyen bírósági döntés van. Nem lehet tudni, hogy megtámadja-e valaki, vagy nem másodfokon. Ha megtámadja, akkor életbe lép, amit mondtam, hogy eljárási szabályok miatt nem lehet majd korrigálni a rossz döntést, ha nem támadják meg, akkor ez a rossz döntés lesz jogerős, ami nagy kavarodást fog okozni a jövőben az üzemi tanácsai választásoknál. A szövetségek jogi helyzetét mindenképpen rendezni kell. Csak utánálk arra, hogy a képvisellel rendelkező szakszervezet állíthat jelöltet, a képvisellel rendelkező megjelölés sincs megfelelően rendezve. A jogszabályban rendezve van, de ezt is többféleképpen lehet értelmezni. Sok esetben a választási bizottságok azért nem fogadták el jelölteket, mert ők úgy értelmezték adott esetben a képvisellel rendelkezik kifejezést, hogy már eddig is volt képviselője az adott szakszervezetnek az üzemi tanácsban. Ezek olyan kérdések, amelyeket a jogszabályban pontosan kellene szabályozni. Maga a jogszabály tehát – még a jó szándéka ellenére is – olyan megfogalmazásokat tartalmaz, amelyek félreérthetőek és mindenképpen gátolják hosszabb távon a képviseletet és az érdekvérviseletét.

Ágazati szinten egyszerűen nincsenek ágazati munkáltatói érdekképviseletek egyáltalán, vagy legalábbis nem sokról lehet hallani, tehát nincsen partner. A Munka Törvénykönyve pedig valójában nem rendezi és nem szabályozza az ágazati kollektív szerződés intézményét. Ki lehet terjesztetni, de ágazati kollektív szerződést nem lehet kötni, ilyen kollektív szerződés nincs a Munka Törvénykönyvében. Ezt nemcsak a Munkástanácsok, de más szakszervezetek is már szóvá tették. A mai napig azonban ebben jogszabály- módosítás nem történt. Tehát jogszabályi háttérre sincs ennek a fajta kollektív szerződésnek, de szociális partner sincs a munkáltatói oldalán, és majdnem mindegy, van-e rendezettség, s ha van, akkor ez ösztönözi-e a munkáltatókat, hogy ezen a szinten is megszerveződjének.

A Munkástanácsok számára az előző években legtöbb gondot okozó probléma az országos szintű érdekegyeztetés volt. Lehet, hogy ez most nem tűnik annyira sürgősen rendezendő problémának, miután a jelenlegi kormányzat nem tartja fontosnak, hogy összeszámolja a különböző szinteken az üzemi tanácsi választások eredményeit és ehhez mérje a szakszervezetek országos reprezentativitását. Azt annak idején több alkalommal is kifejtettük, hogy miért alkotmány- és jogellenes egy ilyen fajta összeszámlálás. Véleményünk szerint a jelenlegi szabályozástól eltérően egy valódi jó szabályozást kell alkotni. Szükséges-e egyáltalán országos szinten rendezni jogszabályban azt, hogy mi legyen az Érdekegyeztető Tanáccsal, és hogy kik legyenek az Érdekegyeztető Tanácsban? Gondot jelent először is magának a jogszabálynak a megfogalmazása, mely lényegében csak felvázol egy szervezetet, de valójában nem határozza meg a jogállását, a működését. Egy ilyen szervezet csak akkor működik, ha konszenzus van mögötte, tökéletes egyetértés van a felek között, és nincsen semmilyen konfliktus a működésben. De voltak konfliktusok a működésben, és hiába van leírítva az Érdekegyeztető Tanács megállapodás, annak megsértése gyakorlatilag teljesen szabadon megtörténhetett bárkinek a részéről, miután nincs hová fordulni jogorvoslatért. Nem tudjuk, hogy mi jogilag az Érdekegyeztető Tanács. Maga az Érdekegyeztető Tanács egyáltalán támadható-e bíróság előtt, vagy sem, az oldalak támadható-e vagy sem, egyáltalán milyen megállapodásnak kell jogilag minősíteni az ÉT-ben született megállapodást? Van politikai megállapodás, van jogi megállapodás, ami lehet polgári jogi, vagy munkajogi, s ez nem mindegy, mert attól függ, hogy hová lehet fordulni jogsértés esetén, vagy a megállapodás megsértése esetén. Tehát a viták anyagi jogi, s eljárás jogi oldala gyakorlatilag megoldhatatlan addig, amíg a jogállását nem tudjuk ennek az intézménynek.

Hasonlóképpen gond ennek következtében, hogy minek minősülnének azok a megállapodások, amelyek az ÉT-ben, a KIÉT-ben születtek. A felek köthetnek megállapodásokat, de országos szintű kollektív szerződések nem léteznek a Munka Törvénykönyvében, ilyen jogi minősítésű megállapodás nincs. Ettől kezdve megint nem lehet tudni, ha születik egy megállapodás, és azt megsértik, akkor mi legyen. Tehát amíg nincs konfliktus, addig működik a megállapodáson alapuló rendszer, addig nincs gond, de ha megsértik, nincs hová fordulni.

Országos kollektív szerződések keretében lehetne azokat a kétoldalú megállapodásokat megkötni, amelyeket ma nem teljesen rendszerbarát módon, ebben a három oldalú szociális partnerségbe, párbeszédbe, ebbe a három oldalú rendszerbe illesztett bele a jogalkotás.

Kérdés az is, hogy kizárható-e valaki a Munka Törvénykönyve alapján ebből a rendszerből, vagy sem, hiszen gyakorlatilag semmi más előírás nincs a Munka Törvénykönyvében, csak az, hogy országos szövetségnek, országos szervezetnek tétellezze magát az a szervezet, amelyik be akar ebbe a rendszerbe, az Érdekegyeztető Tanácsba kerülni. Ily módon ehhez képest kizárható-e például a KESZOSZ és a többiek az Érdekegyeztető Tanácsból, akik országos szervezetnek minősítik magukat. Mi az "országos" egyáltalán? Sem az egyesülési jogról szóló törvény, sem pedig semmilyen más jogszabály nem határozza meg, hogy ki nevezhető

országos szövetségnek. Tehát gyakorlatilag bárkit, aki megfelel az országos szervezet kritériumnak, elvileg be kellene fogadni az érdekegyeztetési rendszerébe, akár munkáltatói, akár munkavállalói érdekeket képvisel. Nyilvánvaló, hogy ez nagyon felhigítaná az Érdekegyeztető Tanácsot, és ez nem cél, hiszen a másik oldalon fontos, hogy valóban támogatottsággal bíró szervezetek kerüljenek oda, akik a megállapodást végre tudják hajtani a saját embereikkel, és hogy legyen mögöttük olyan támogatottság, ami hitelesíti a szerepüket és eredményeiket is. Ma nincs jogszabály, aminek alapján befogadunk vagy kizárunk bárkit is ebből a szervezeten belül. Függetlenül a jelenlegi jogi szabályozástól megvizsgáltuk, milyen alapon lehet elméletileg egy ilyen szervezetbe bekerülni. Nyilvánvaló, előtérbe kerül a bűvös fogalom: a reprezentativitás, legitimitás, legalitás.

A Munkástanácsokról sokan tartották és tartják, hogy nem elég reprezentatív, hiszen, ha megnéznénk valamiféle szavazás alapján a támogatottságát, akkor nem érné el azt a bizonyos – egyébként semmilyen jogszabály által fel nem állított – 10 %-ot. Ezért kezdtünk utána nézni annak, hogy valóban milyen kritériumok lehetnek jogilag elfogadhatóak az országos reprezentativitás méréséhez. Megkerestük az ILO-t ebben a kérdésben 1998 júniusában, és elvett állásfoglalást kértünk arra vonatkozóan, hogy az ILO megítélése szerint országos reprezentativitás mérésének mik lehetnek a kritériumai egy konkrét országban. Olyan választ kaptunk az ILO-tól, ami korábbi álláspontunknak megfelelt, csak most már a birtokunkban van egy hiteles állásfoglalás, ami talán elfogadható különböző, tehát a jogalkotó szintjén is. Elsősorban az a fontos az ILO számára, hogy egy kritérium – nem kritérium. Onnan kell kiindulni, hogy lehet-e ilyeneket megállapítani önként, vagy jogszabályban? Ha a felek önként betartják a magukra nézve felállított paramétereket, akkor ez nagyon jól működhet. Nem kötelező mindenképpen jogszabályi rendezés. Ha nem történik jogszabályi rendezés a reprezentativitás kritériumairól, és az önkéntes megállapodást nem tartják be a felek, akkor is szükséges lehet a jogszabály a konfliktusok feloldására. Ennek szintje azonban nem a kormány rendelete. A kormány soha nem lehet egy ilyen kérdésben független, hiszen ő is "szociális partner", vagyis munkáltató sok esetben. Minden érdekegyeztetési lényegi eleme a felek egymástól való függtelensége, kormányrendeleti szinten nem lehet rendezni a reprezentativitást. Marad tehát a törvényi szint, amit a magyar alkotmány is alátámaszt, hiszen olyan, az egyesülési jogot is érintő, szabadságot érintő kérdésről van szó, amelyet csak 2/3-os törvényben lehet szabályozni. Csak törvény határozhat meg tehát bármit a reprezentativitásról.

Mik lehetnek a kritériumok? A támogatottság mérése lehetséges valamilyen választáson, ahol valóban a szakszervezetekre szavaznak a munkavállalók. Munkahelyi szinten csak ez a megoldás lehet alkalmazni, ha tehát megnézzük, hogy ki jogosult kollektív szerződéskövetésre. Nem az üzemi tanácsra, hanem a jelenlévő szakszervezetekre való közvetlen szavazással lehetne ezt a bizonyos támogatottságot munkahelyi szinten mérni. Hasonlóképpen országos szinten is van mód demokratikus választásra, ezt javasolja elsősorban az ILO. Ha ez nem lehetséges, akkor jönnék a törvény által felállított kritériumok, tehát nem egyetlen kritériumról van szó. A taglétszám köztük lehet, de nem döntő, tehát nem egyetlen kritériumként megjelölendő.

A kritériumok attól függenek, hogy milyen célra történik ennek a bizonyos érdekegyeztető fórumnak a felállítása. Ha konzultáció a cél, akkor nyilván nem szükséges szigorú kritériumot felállítani, hiszen konzultálni végül is bármilyen kérdésben lehet, gyakorlatilag csak "szűk" kérdése, tehát hogy hány hely van az asztalnál. Ha döntéshozó fórumról van szó, akkor nyilvánvalóan a támogatottság már lényeges, itt a képviselőknek az ereje jóval fontosabb, s indokolt, hogy komolyabb kritériumok legyenek.

Lehetséges még különbséget tenni reprezentatív és még reprezentatívabb szakszervezetek között, tehát megint csak aszerint, hogy milyen célra szükséges ennek a megállapítása. Az ILO-nak vannak olyan konvenciói, amelyek a leginkább reprezentatív szakszervezetek véleményéhez kötnek különböző háromoldali megállapodásokat, illetőleg vélemény-nyilvánításokat. A lényeg az, hogy legyen lehetőség a munkavállalónak mindig választani, hogy valóban abba a szakszervezetbe lépessen be, amilyenbe ő akar, s az képviselje őket, akit ő akar. Az már kényszerválasztás, ha csak egy vagy csak egy-kettő, központilag meghatározott szervezet van, amelyek közül választhat.

Zsírós Sándor Autonóm Szakszervezetek Szövetsége

A magyar szakszervezeti konföderációknak a parlamenti választásokat követően gyorsan sort kellett volna keríteni egy ilyen típusú munkaértekezletre. Meggyőződésem, hogy egy összehangolt szakszervezeti magatartás, a konföderációk együttműködése előbbre tartana.

A nemzetközi kitékintés és tapasztalatokról annyit kívánok mondani, hogy egyformán fontosnak tartom az érdekegyeztetés struktúráját és a tartalmi kérdéseket is. Érdekes, hogy a nyugat-európai érdekegyeztetések tartalmi tapasztalatairól kevés jut el hozzánk. Például a szociális partnerek eredeti célkitűzései hogyan változnak az érdekegyeztetés folyamatában? Ki mit tart érdemi és eredményes érdekegyeztetésnek? Folytatni kellene a nyugat-európai érdekegyeztetési modellek tartalmi elemzését.

A politikai elemzésben sok új összefüggést hallottam a professzor úrtól. A lecsújtó következtetés fontos intő jel a szakszervezetek számára a társadalommal való kommunikációt illetően. Minden esetre más gyakorolni és átélni az érdekegyeztetést, és más beszélni róla.

Hogyan ítélem meg a jelenlegi helyzetet? A szakszervezetek és a vezető tisztségviselők nagy része meglepődött a parlamenti választások eredményét illetően. Ez a helyzet csak fokozódott egy további várakozással az önkormányzati választásoknál.

A szakszervezetek figyelmét lekötik az üzemi tanácsi választások. Közben az idő vadul rohan, az események nagy gyorsasággal pörögnek. A szakszervezetek nélkül darálja a parlament az adótörvényeket, a költségvetést, a kormányzat kinyilatkozik

békekről, a Munka Törvénykönyve módosításáról, és közben szociális ígéretekkel halmozza el a társadalmat.

A szakszervezeti konföderációk a helyzetet nem elemezték, sem a szervezeti konföderációs stratégia, sem a konföderációk összehangolt taktikája nem alakult ki a választások óta.

Elindultak a konföderációk egyéni akciói. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége országos értekezlete, a SZEFG nagy - gyűlése, az MSZOSZ aláírás-gyűjtése, stb. Kevés időt fordítanak a konföderációk az egyes akciók előtt a kölcsönös egyeztetésre. Még mindig tartanak a legitimációs viták, miközben a munkavállalók érdekeinek érvényesítése lenne a legfontosabb feladat.

Valószínű, hogy az üzemi- és a közalkalmazotti tanács választások után folytatódna a reprezentációval összefüggő összeszámlálások, hogy melyik szervezet mekkorát bizonyít.

Attól tartok, hogy az 1998-as év úgy telik el, hogy közben nélkülünk alakulnak az 1999. év főbb folyamatai, és nem leszünk hatással az eseményekre. A magyar kormányzati magatartás, - a választásoktól eltelt idő tapasztalatait összevetve az európai modellekkel -, meg kell állapítani, kedvezőtlen a szakszervezetek számára. A szociális párbeszéd tartalmi üressége pedig szerepvárhoz és bizonytalansághoz vezet a szakszervezeteket. A kormányzati magatartás, a másik fél szerepe fontosságának a megkérdőjelezése példaként hat a munkahelyi, a középszintű párbeszédre, egyeztetésre. A kormányzati gesztusok terjednek a különböző szinteken is.

Ha csak azt mondom, hogy a közszolgálati televízió egyik HÉT című műsorában a műsorvezető három kérdése közül egy a szakszervezetekkel volt kapcsolatos, és a miniszterelnök még csak nem is reagált rá, bizonyítja az előbbi állítástomat.

A kialakult helyzetben az érdekképviselések azt csinálják, amire szerveződtek, alakultak. Vagy szabályozottan, vagy nem összehangoltan végzik dolgukat. Úgy gondolom, ezeknek a folyamatoknak szabályzott és intézményes formában kellene történni.

Amennyiben nem az intézményes forma erősödik meg, a szakszervezetek rákényszerülnek a lobbizásra, a hatalmat gyakorló pártok irányába orientálódnak a siker reményében. Természetesen lobbizni kell, de az nem lehet az érdekvérvényesítés fő eszköze.

A másik dolog, amiről szólni kívánok, az érdekegyeztetés rendszerének összhangja, egymásra épülése. Makroszinten a tripartit konzultációs forma folytatása, kiegészítve a konkrét tartalmi elemekkel. Középszinten a konkrét megállapodások feltételeinek biztosítása, a szakmai-ágazati minimum-rendszerek kialakítása.

Középszinten a Munka Törvénykönyvével összhangban törvényes mulasztásnak tartom azt, hogy ezen a szinten sem alakították ki, nem szabályozták a reprezentatív kérdésait. Ez a mulasztás nem kedvez a középszintű kollektív szerződések elterjedésének.