

VI. 1. Munkaügyi kapcsolatok, érdekegyeztetés

A **munkaügyi kapcsolatok** (industrial relations) fogalma Magyarországon az 1980-as évek végén, az 1990-es évek elején honosodott meg. Legáltalánosabb értelmezésben, munkaügyi kapcsolatok alatt a munka világának szereplőit átfogó kapcsolatrendszert értjük, amely a szereplők közötti együttműködés fenntartására, a konfliktusok megelőzésére, illetve a kialakult konfliktusok megoldására irányul.

A munka világának két legfontosabb, ugyanakkor ellenérdekelt szereplője: a munkaadó és a munkavállaló, illetve azok érdekképviseleti szervezetei. Leegyszerűsítve, a munkaadó minél nagyobb piaci részesedésre, profit szerzésre törekszik, a munkavállaló pedig biztos munkahelyre, magasabb bérre, megfelelő munkafeltételek elérésére. A két ellenétes törekvés már magában foglalja azokat a latens, majd nyílt konfliktusokat is, amelyeket a felek igyekeznek intézményes (megállapodásokon nyugvó és/vagy jogilag szabályozott) formában megoldani. Tény, hogy a munkavállaló egyénileg általában kevésbé képes érdekei érvényesítésére, ezért alapvetően érdekelt az összefogásban, a kollektív fellépésben.

A szabályozással, a munkaügyi kapcsolatok különböző intézményeinek létrehozásával lehet biztosítani a felek közti ellentétek, pozícióbeli különbségek, egyenlőtlenségek feloldását úgy, hogy az megfeleljen az erősebb fél, a munkaadó érdekeinek is. Az egyenrangú ellenérdekelt felek lesznek képesek arra, hogy szabályozott körülmények között megállapodásokra jussanak, konfliktusaikat megoldják. A munkabéke ugyanakkor, hosszabb távon, mind a két félnek érdeke, mivel a munkaadó és a munkavállaló közti ellentétek mindkettőjüknek károkat okoznak, és gyengítik pozícióikat. A felek érdekvényesítése erősebb, eredményesebb, ha az érdekképviseleti szervezetekbe: szakszervezetekbe, munkáltatói szervezetekbe tömörülve történik.

A **szakszervezetekről** a Magyar Köztársaság Alkotmányának 4. §-a a következőket mondja ki: „*A szakszervezetek és más érdekképviseletek védik és képviselik a munkavállalók, a szövetségi tagok és a vállalkozók érdekeit.*” A Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) (továbbiakban Mt.) 18. §-a értelmében a „*törvény alkalmazásában szakszervezet a munkavállalóknak minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.*”

A Munka Törvénykönyve 14. §-a szerint: „*A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a munkavállalók és a munkáltatók, illetve ezek érdekképviseleti szervezeteinek kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza kollektív tárgyalások rendjét, illetve a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.*”

A **munkáltatói szervezetek** a munkaügyi kapcsolatokon belül a munkáltatói érdekképviseletet ellátó, önkéntes tagságra épülő, munkáltatókat tömörítő szervezetek, illetve szövetségeik. Az Mt. 73.§-alapján munkáltató az lehet, aki jogképes. A Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (továbbiakban Flt.) 58.§ (5.) bekezdés c. pontja alapján „*munkaadó az a jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, illetve magánszemély és annak jogi személyiséggel nem rendelkező társasága, aki munkavállalót foglalkoztat, vagy foglalkoztatni kíván.*”

A munkavállalók és a munkaadók érdekképviseleti szervezeteit együttesen **szociális partnereknek** (social partners) is nevezzük. A kapcsolataik rendszere pedig a **szociális párbeszéd** (social dialogue).

A mindennapi szóhasználatban a munkaügyi kapcsolatokat és a szociális párbeszédet – szakmailag vitatható módon – szinonimaként használjuk.

Munkaügyi kapcsolatok alatt bipartit (kétoldalú) és tripartit (háromoldalú) együttműködést egyaránt értünk. A bipartit együttműködés egy olyan kétoldalú kapcsolatrendszerrel jelent, amelynek résztvevői a munkáltató és a munkavállaló, illetve érdekképviselőik, képviselőik. A tripartit együttműködésnek a szociális partnereken kívül az állam illetve az azt képviselő kormány is résztvevője. Az állam közvetlenül (sajátos munkáltató), vagy közvetetten (a bipartit kapcsolatok szabályozójaként, illetve az országos egyeztető fórumok szereplőjeként/tárgyaló félként) résztvevője a munkaügyi kapcsolatoknak.

A munkaügyi kapcsolatoknak különböző szintjeit különböztethetjük meg, mind a tripartit, mind a bipartit együttműködések esetében. Az országok gazdasági, társadalmi jellemzői, hagyományai alakítják ki, hogy mikor, melyik szint lesz a meghatározó a munkaügyi kapcsolatokban.

Általában szintenként más és más szereplők között alakul ki az együttműködés. Így például a bipartit kapcsolatokban általában a következő szereplők vesznek részt:

- makroszinten szakszervezeti és a munkáltatói konföderációk
- mezoszinten ágazati-szakmai vagy regionális szakszervezeti szövetség és a munkaadói szövetség,
- mikroszinten a vállalati szakszervezet vagy üzemi tanács és a munkáltató.

A bipartit tárgyalások és megállapodások középpontjában elsősorban a munkaügyi kapcsolatok hagyományos elemei (például munkaviszony, munkafeltételek, bér) állnak, a tripartit konzultációk során viszont a gazdaságpolitika átfogó kérdései (például a jövedelempolitika, adók, foglalkoztatáspolitikai) a meghatározóak. A szociális partnerek mind a két együttműködési formában érdekeltek.

A magyar munkaügyi kapcsolatok nemzetközi jogi háttéréül szolgálnak:

- a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet* (ILO) által elfogadott egyezmények és ajánlások;
- az ENSZ keretében kötött megállapodások, különösen a *Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya*;
- az Európa Tanács által kidolgozott és elfogadott *Emberi Jogok Európai Egyezménye*, majd az ezt kiegészítő *Európai Szociális Kartá*;

Magyarországon a munkaügyi kapcsolatok intézményei jogviszonyok szerint kismértékben eltérőek, az adott jogviszony sajátosságainak megfelelően. A Munka Törvénykönyve hatálya alatt a munkaügyi kapcsolatok teljes intézményrendszere megtalálható. Egyéb jogviszonyokban korlátozások érvényesülnek, az alábbiak szerint:

Foglalkozási jogviszony	Kollektív tárgyalás	Kollektív szerződés	Participációs intézmény	Sztrájkjog	Munkaügyi vita szabályai
Munka Törvénykönyve által szabályozott munkaviszony	Van	Van	van	Van	Mt. szerint
Közalkalmazotti	Van	Van	van	Van	Mt. szerint
Köztisztviselői	Nincs	Nincs	Nincs	Van (korlátozott)	Sajátos

VI. 1. 1. Országos érdekegyeztetés

Magyarország munkaügyi kapcsolatainak egyik jellegzetes sajátossága, hogy országos, makroszinten fejlett érdekegyeztetési rendszerrel rendelkezik. Több intézmény is keretet ad a kormány és az országos munkavállalói és munkáltatói konföderációk közötti együttműködésnek, konzultációknak és tárgyalásoknak, így: az Országos Érdekegyeztető Tanács és annak különböző szakforumai és bizottságai, a költségvetési szféra különböző szektorális fórumai. Az országos érdekegyeztetés fórumai közé soroljuk a Gazdasági és Szociális Tanácsot is, amely – túllépve a munkaügyi kapcsolatok tripartit szereplőinek körén – az együttműködésbe a civil szervezeteket is bevonja.

A szociális partnerségre épülő érdekegyeztetési rendszer kiegyensúlyozhatja a munka világában feszültségeket keltő piaci hatásokat. A szociális partnerek és a kormány közös érdeke a munkabéke folyamatos fenntartása, melynek része az országos szintű tárgyalásos-megállapodásos rendszer működése. Az országos érdekegyeztetés résztvevői – a mindenkori kormányok mellett – azok a szakszervezeti konföderációk és munkáltatói szövetségek, amelyek a szervezkedési szabadság alapján szerveződnek, szervezetükben, működésükben egymástól és a kormánytól függetlenek.

A tripartit érdekegyeztetés makroszintű intézményei Magyarországon az évek során fokozatosan, zömében „szerves” fejlődés útján alakultak ki, módosultak. 1988. decemberében Országos Érdekegyeztető Tanács néven, majd 1990-ben Érdekegyeztető Tanács (ÉT) néven alakult meg a hazai tripartit érdekegyeztetés kulcsintézménye, amely 1999-ben átadta helyét az Országos Munkaügyi Tanácsnak (OMT), 2002-től ismét az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) az érdekegyeztetés makroszintű központi fóruma.

A. Országos Érdekegyeztető Tanács

Az **Országos Érdekegyeztető Tanács** (OÉT) az országos szakszervezeti, illetve munkáltatói szövetségek (munkavállalói illetve munkáltatói oldal) és a kormány közötti makroszintű konzultációk és tárgyalások folyamatosan működő, legátfogóbb, országos tripartit fóruma. Célja a munkavállalók, a munkáltatók és a kormány érdekeinek, törekvéseinek feltárása, egyeztetése, megállapodások kialakítása, az esetleges országos konfliktusok megelőzése, rendezése, valamint információcsere, javaslatok, alternatívák vizsgálata. Ennek érdekében az OÉT megvitatja a munka világával összefüggő valamennyi kérdéskört, beleértve a gazdaságot, a foglalkoztatást és a jövedelmek alakulását befolyásoló, az adózással, járulékfizetéssel és költségvetéssel összefüggő témaköröket, jogszabálytervezeteket.

Az OÉT intézményi keretet nyújt a kormány, valamint a munkavállalói és munkáltatói érdekképviseletek közötti konzultációnak, ennek keretében

- a) konzultál a foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci stratégiai elképzelésekről, a jövedelemelosztást érintő legfontosabb gazdaságpolitikai, elvi, stratégiai koncepciókról;
- b) véleményt formál a munkaviszonyt érintő legfontosabb jogszabályokról, illetve e jogszabályok tekintetében – törvényi rendelkezés alapján – egyetértési jogot gyakorol.

Ezen kérdések körébe tartoznak különösen a foglalkoztatáspolitikával, a bérpolitikával, a munkajogi szabályozással, a munkavédelemmel, a munkaügyi ellenőrzéssel, a munkaügyi kapcsolatokkal, az oktatás- és képzéspolitikával, a szociálpolitikával, a társadalombiztosítási befizetésekkel és ellátásokkal, a vállalkozásokat és a munkajövedelmeket terhelő adókkal és járulékokkal, az éves költségvetéssel, a gazdaságpolitikával összefüggő, a munkavállalók és munkáltatók jelentős részét érintő alapvető kérdések. Az OÉT az oldalak javaslatára konzultálhat a felsorolt tárgykört érintő európai uniós kérdésekről, tervezetokről.

Az OÉT az illetékességébe tartozó kérdéseket illetően:

- a) konzultál;
- b) tárgyalást folytat és megállapodásokat köt;
- c) törvényben meghatározott esetben egyetértési jogot gyakorol;
- d) ellátja az egyéb, törvényben meghatározott feladatait.

Az OÉT munkáját plenáris ülésen végzi. Munkavégzése elősegítése érdekében szakfórumot, bizottságot, illetve munkacsoportot hozhat létre. Munkáját háromoldalú titkárság segíti. Az OÉT-ben az oldalak rendelkeznek nyilatkozattételi, illetve döntéshozatalnál szavazási, valamint megállapodási joggal. Jelenleg a munkaadói oldalt 9 országos munkáltatói érdekképviselői szövetség, a munkavállalói oldalt pedig 6 országos szakszervezeti konföderáció alkotja.

Az Országos Érdekegyeztető Tanácsról szóló törvényt – a szociális partnerekkel történt megállapodás alapján - az Országgyűlés 2006. december 11-i ülésén elfogadta, de aláírása előtt a köztársasági elnök az Alkotmánybírósághoz küldte normakontrollra. Elbírálása még nem történt meg.

Az Országos Érdekegyeztető Tanács szakbizottságai:

➤ **Bér- és Kollektív Megállapodások Bizottsága**

az országos szintű bérmegállapodásokat, az ágazati kollektív szerződések kiterjesztését, a bér- és munkaügyi döntéseket készíti elő;

➤ **Gazdasági Bizottság**

a makroszintű gazdasági koncepciók, gazdaságpolitikai elképzelések szakmai egyeztetését biztosítja

➤ **Munkaerő-piaci Bizottság**

a foglalkoztatáspolitikai koncepciókat, az alkalmazkodást segítő, átfogó programokat készíti elő, véleményezi;

➤ **Információs és Statisztikai Bizottság**

a jövedelem -, bér- és munkaügyi statisztikák, a létminimum, a fogyasztói árindex használatát segíti, továbbfejlesztését kezdeményezi;

➤ **Munkavédelmi Bizottság**

a munkavédelemmel kapcsolatos átfogó elképzelések, jogszabályok, kormányhatározatok szakmai előkészítését végzi.;

➤ **Munkajogi Bizottság**

a Munka Törvénykönyve módosításának szakmai előkészítésével, a javaslatok jogi kidolgozásával foglalkozik, a minisztérium és a szociális partnerek folyamatos együttműködésének keretét biztosítja;

➤ **Nemzeti Fejlesztési Terv Bizottság**

feladata a szociális partnerek bevonásának biztosítása a Nemzeti Fejlesztési Terv összeállításának, illetve végrehajtásának folyamatába. Segíti a kormány és a szociális partnerek együttműködését a nemzeti érdekek minél teljesebb érvényesítéséért.

➤ **Szakképzési Bizottság**

a szakképzéssel, a felnőttoktatással, az élethosszig tartó tanulással (Life Long Learning) összefüggő szakmai és koncepcionális kérdések szakértői kidolgozásával foglalkozik;

➤ **Szociális Bizottság**

a társadalombiztosítást és a szociálpolitikát érintő kérdéseket szakmailag véleményezi;

➤ **Esélyegyenlőségi Bizottság**

véleményezi, alakítja mindazon jogszabályi-, a kormányzati cselekvési program tervezeteket, melyek a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (nők, romák, fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek) esélyegyenlőségének megvalósulását segítik.

B. Az Országos Érdekegyeztető Tanács szakfóruma: a Nemzeti ILO Tanács

A Nemzeti ILO Tanács alapvető feladata az ILO 144. sz., a tripartit tanácskozásokról (a nemzetközi munkaügyi normák elősegítése érdekében) szóló Egyezményében meghatározott egyeztetések lebonyolítása, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tevékenységéhez kapcsolódó nemzeti intézkedések elősegítése. Emellett a Tanács ellátja az Alapszabályában meghatározott további feladatokat is, így tájékoztat a munka világát érintő nemzetközi kérdésekről, fejleszti a nemzetközi együttműködést, ismerteti és elősegíti a kormány és a szociális partnerek nemzetközi együttműködési törekvéseit, eredményeit.

A Tanács tripartit struktúrájú: munkájában a kormány képviselői mellett az OÉT munkaadói és munkavállalói oldalának delegáltjai azonos létszámmal (6-6 fő) vesznek részt.

C. Szektoriális fórumok

A **költségvetési szféra** területén a központi közigazgatási szerveknek (minisztériumoknak, országos hatáskörű szerveknek) a felügyeletük alá tartozó területeken (költségvetési fejezetükbe tartozó intézmények körében) munkaügyi és foglalkoztatási témákban biztosítaniuk kell az érdekképviseleti szervek számára a véleményezési, javaslattevési jogosultságaik érvényesítését. Az egyeztetésbe bevonandó szakszervezetek meghatározásának eljárási menetét a közalkalmazotti tanácsi választással kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 48/2005. (III.23.) Korm. rendelet szabályozza.

2002-ben a korábbi fórumokat megőrizve alakult meg a költségvetési szféra egészét átfogó fórum:

C. 1. Az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) a közalkalmazottakat, köztisztviselőket és a rendvédelmi ágazatban foglalkoztatottakat érintő bérpolitikai, munkaügyi és foglalkoztatási kérdésekkel foglalkozik. Tagjai az érintett közszolgálati alkalmazottakat képviselő szakszervezetek, a települési önkormányzatok képviselői valamint a kormány tárgyalócsoportja.

C. 2. A Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (KOMT) a kormány, a közalkalmazottakat képviselő szakszervezetek és a közalkalmazottakat foglalkoztató intézményeket fenntartó önkormányzatok megbízott képviselőinek országos, ágazatközi egyeztető fóruma. A KOMT intézményes keretet teremt - a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó intézményi körben - a közalkalmazottak összességét érintő munkaügyi kérdésekben az országos

szintű szociális párbeszéd működéséhez, továbbá a jogalkotásról szóló törvényben foglalt véleményezési jogok érvényesítéséhez. A fórum oldalait a közalkalmazottakat képviselő országos szakszervezeti szövetségek, a helyi önkormányzatok országos érdekképviselői szervezeteinek valamint a kormány megbízott képviselőinek tárgyalócsoportja alkotják.

C. 3. Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (KÉT) a közigazgatásban dolgozó köztisztviselők fóruma, amelyben a kormány, valamint a köztisztviselők országos munkavállalói érdekképviselői szervezeteinek tárgyalócsoportja vesz részt. A KÉT hatáskörébe az államigazgatásban foglalkoztatott köztisztviselők élet- és munkakörülményeire, foglalkoztatási feltételeire vonatkozó témakörök tartoznak. A KÉT-nek egyetértési joga van a Köztisztviselői Etikai Kódex szabályaira vonatkozó ajánlás tekintetében. Véleményezési joggal rendelkezik a közszolgálati jogviszonnyal összefüggő kérdésekben, a központi és a társadalombiztosítási költségvetésnek a közszolgálati jogviszonyban állókat érintő rendelkezéseivel összefüggésben, valamint az igazgatási munkaerővel és személyi juttatásokkal való gazdálkodás elvi kérdéseiben.

C. 4. Az Országos Önkormányzati Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (OÖKÉT) a helyi önkormányzat képviselő-testületének hivatala, valamint az ott alkalmazott köztisztviselők érdekeinek egyeztetésére és megállapodások kialakítására szolgál. Az OÖKÉT-ben a ÖTM, az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek, valamint az önkormányzati tisztviselők országos munkavállalói érdekképviselői szervezeteinek tárgyalócsoportja vesz részt. Az OÖKÉT hatásköre, illetve egyetértési és véleményezési jogosultsága lényegében – értelemszerű eltérésekkel – azonos a KÉT-ével. Ugyanakkor az OÖKÉT ajánlást adhat ki a képviselő-testületeket, illetve az önkormányzatok köztisztviselőit érintő intézkedéseinek elvi összehangolására, így különösen az illetményalap megállapítására, a szociális, jóléti, kulturális, egészségügyi juttatásokra, szociális és kegyeleti támogatásokra vonatkozó szabályozásra, valamint a közigazgatási munkaerővel és személyi juttatásokkal való gazdálkodás elvi kérdéseire.

D. A Gazdasági és Szociális Tanács

A Gazdasági és Szociális Tanács (a továbbiakban: GSZT) 2004. augusztus 24-én alakult meg, mint a nemzeti gazdasági és társadalompolitikai stratégiákról való magas szintű konzultáció fóruma. Létrehozásának célja volt, hogy előmozdítsa a harmonikus és kiegyensúlyozott gazdasági fejlődés és az ehhez illeszkedő szociális modell kidolgozását, a szervezett civil társadalom képviselőinek bevonásával.

A GSZT konzultatív fórum, amelynek főbb jogosítványai: konzultáció, véleményformálás, állásfoglalás, javaslattevés, ajánlás megfogalmazása, saját működésével összefüggésben határozathozatal. Feladata: a gazdaságot és a társadalmat érintő átfogó problémák vizsgálata, a gazdaság és a társadalom mindenkori állapotának értékelése, és az ezek kezelésére javasolt nemzeti stratégiák megvitatása, különösen a gazdaság- és szociálpolitikai, a munkaügyi- és foglalkoztatáspolitikai, a társadalombiztosítási és egészségügyi, az európai integráció stratégiai kérdései, valamint minden egyéb olyan stratégiai kérdés, amellyel a GSZT foglalkozni kíván.

A Gazdasági és Szociális Tanácsnak 43 tagja van, közülük 18 fő a gazdaságot, 6 a munkavállalókat, 11 a civileket és 8 a tudományt képviseli. A GSZT kapcsolódik a munkaügyi érdekegyeztetés rendszeréhez, de nem része annak. Nincs jogosítványa a munka világát érintő témákban tárgyalni, megállapodni.

E. Az országos érdekegyeztetés fórumaként működik

E. 1. Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatási törvény által létrehozott önkormányzati jellegű tripartit testület, amely a Munkaerőpiaci Alappal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket a törvényben foglaltak szerint gyakorolja és teljesíti. A törvényben meghatározott jogainak gyakorlásával, a Munkaerő-piaci Alappal való gazdálkodáson, annak ellenőrzésén keresztül hozzájárul a foglalkoztatási feszültségek mérsékléséhez, a munkanélküliség csökkentéséhez.

A MAT az OÉT-ben képvisellel rendelkező országos munkavállalói és munkaadói szövetségek, valamint a kormány képviselőiből (6-6-6 fő) áll.

E. 2. Szociálpolitikai Tanács a szociális érdekegyeztetés, párbeszéd átfogó fóruma, amelynek keretében a szociális ellátórendszer témáiról, a hátrányos helyzetű rétegeket érintő döntések előkészítéséről folyik konzultáció. Elősegíti az állam, az önkormányzatok, az egyházak, a non-profit szféra és a gazdálkodó szervezetek együttműködését a szociális és gyermekvédelmi területet illetően. A fórum résztvevői egyrészt a szociális ellátórendszert finanszírozó és működtető központi és területi államigazgatási intézmények képviselői, másrészt az érintett jelentős rétegek, csoportok, civil szervezetek képviselői.

A Szociálpolitikai Tanács kétszintű szervezet, melynek része a hét regionális szociálpolitikai tanács (észak-magyarországi, észak-alföldi, dél-alföldi, észak-dunántúli, nyugat-dunántúli, dél-dunántúli, közép-magyarországi) valamint az Országos Szociálpolitikai Tanács.

E. 3. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Tanács a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter felnőttképzéssel és szakképzéssel kapcsolatos feladatainak ellátását segítő, szakmai döntés-előkészítő, véleményező és javaslattevő országos testületként működik. A Tanács véleményezi a szak- és felnőttképzési rendszer fejlesztését érintő kérdéseket, jogszabálytervezeteket, a megszerezhető szakképesítések körét, valamint az alaprész központi keretéből nyújtott támogatások felhasználását.

A Tanács munkájában az érintett minisztériumok és az iskolafenntartók képviselőin túl a civil szervezetek, a szakmai érdekképviseletek, az OÉT és a gazdasági kamarák képviselői (csoportonként 1-1 fő) vesznek részt.

E. 4. Az Országos Területfejlesztési Tanács (OTT) döntés-előkészítő, javaslattevő, véleményező, koordináló és döntéshozó szervként működik, vesz részt a területfejlesztési politika kialakításában és érvényesítésében. A Tanács feladata koordinálni az országos, a regionális, a megyei és kistérségi elképzeléseket, összehangolni a politikai és szakmai valamint környezetvédelmi érveket. A testületet szakmai szempontok alapján felkért személyek alkotják.

VI. 1. 2. Középszintű érdekegyeztetés

Az érdekegyeztetés középszintjén egyaránt találhatunk ágazati és regionális intézményeket, illetve, az együttműködő szereplőket tekintve, bipartit és tripartit fórumokat. A hazai munkaügyi kapcsolatok rendszerének sajátossága, hogy középszinten is többnyire konzultációra kerül sor a megfelelő kormányzati szereplők és a szociális partnerek között. A szociális partnerek közvetlen tárgyalása, középszintű, ágazati kollektív szerződések kötése kivételesen ritka.

A középszintű, ágazati érdekegyeztetést tekintve a legfontosabb fórumok az Ágazati Párbeszéd Bizottságok, a középszintű, területi érdekegyeztetést tekintve pedig a Regionális Munkaügyi Tanácsok.

A. Ágazati Párbeszéd Bizottságok

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok (ÁPB) az ágazati érdekegyeztetés fejlesztését célzó „Az autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése” c. PHARE program támogatásával jöttek létre a 2001-2004 közötti időszakban. Az ÁPB-k az ágazati szintű, bipartit - munkaadói érdekképviseltek és szakszervezetek közötti - közvetlen párbeszéd fórumai, amelyek keretét biztosítanak ágazati megállapodások és kollektív szerződések kötéséhez, valamint a szociális partnerek konzultációjához. Az ÁPB-k intézményesítik az ágazati munkaügyi kapcsolatokat, támogatják az ágazati szociális partnerek együttműködését, elősegítik ágazati kollektív szerződések kötését, egyszerűsítik azok kiterjesztését. Az ÁPB-k alkalmasak arra, hogy a szociális partnerek a kompetenciájukba tartozó területeken megvitassák az ágazatot érintő kérdéseket, közös akciókat, képzéseket, közös projekteket kezdeményezzenek.

Az ÁPB-k felépítését, működését a szociális partnerek által elfogadott, a „Megállapodás az Ágazati Párbeszéd Bizottságok létrehozataláról és működtetéséről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban” című dokumentum szabályozza. A Megállapodás az alapja az Országgyűlés által 2006. december 11-én elfogadott (T/1307) „Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről” című törvénynek. A köztársasági elnök a törvényt 2006. december 28-án megküldte az Alkotmánybíróságnak azzal, hogy vizsgálja meg azt alkotmányossági szempontból. A Megállapodás a törvény hatálybalépéséig érvényben.

Az ágazati párbeszéd bizottságok kétoldalú intézmények, csak ágazati (alágazati, szakágazati) szakszervezetek és munkáltatói érdekképviseltek lehetnek a tagjai. (Az autonóm alágazati, szakágazati bizottságok ugyanazokat a jogokat gyakorolhatják, mint az ágazati bizottságok.)

Az ÁPB-ben való részvétel általános feltételeinek és reprezentativitási szempontoknak való megfelelést, valamint a pontértékek megállapítását a Részvételt Megállapító Bizottság (RMB) végzi, a benyújtott dokumentumok és adatok vizsgálata alapján. Az RMB határozatai alapján összesen 35 bizottságról állapították meg a megalakulást s azt, hogy a bizottságok munkájában részt venni kívánó szervezetek megfeleltek-e a részvétel feltételeinek.

Az ÁPB-k éves munkaterv alapján működnek. Elsősorban szakmai anyagokat, elemzéseket készítenek, konferenciákat szerveznek, valamint tárgyalásokat folytatnak kollektív szerződések, megállapodások céljából. Az ÁPB-k eddigi működése során több ágazati kollektív szerződés született, illetve újult meg (az ÁPB adott keretet az első kiterjesztett kollektív szerződés megújításának a sütőiparban, itt tárgyalják minden évben a villamosenergia-ipari bér- és szociális megállapodást, amelyet általában szintén benyújtanak kiterjesztésre a miniszternek, itt született meg az Építőipari Ágazati Kollektív szerződés, amelyet a miniszter szintén kiterjesztett), több kollektív szerződés tárgyalása folyamatban van.

A kollektív szerződések mellett az ÁPB-k közös állásfoglalásokat adnak ki azzal a céllal, hogy az adott ágazat fejlődését, versenyképességét befolyásolni tudják. Ehhez szükség van a különböző kormányzervekkel történő konzultációra is, annak érdekében, hogy az ágazati szereplők szempontjai, érdekei megjelenhessenek az országos koncepciókban, tervekben, programokban. (Ez a munka szorosan kapcsolódik az európai szociális párbeszéd bizottságok munkájához, ugyanakkor az ÁPB-k így képesek befolyásolni a magyar kormány pozícióját is az európai uniós tárgyalásokon). Ennek megfelelően napjainkra az egyes szakminisztériumok és a területen működő ÁPB-k között is

kiépült a kapcsolat. A minisztériumok szakértőket jelöltek ki, akik az Ágazati Párbeszéd Titkárságon keresztül vonják be az ÁPB-ket a szakanyagok véleményezésébe.

Az ÁPB-k tevékenységéről évente tájékoztató készül az OÉT részére.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok tevékenységének kiemelt területe a megfelelő Európai Szociális Párbeszéd Bizottsággal (ESZPB) való kapcsolattartás. Eddig a Bányaiipari-, a Könnyűipari-, a Magánbiztonsági-, a Mezőgazdasági-, a Turizmus-vendéglátás-, a Vegyipari- és a Villamosenergia-ipari ágazatokban jött létre szoros együttműködés az ESZPB-k és a hazai ÁPB-k között.

A kormány a szociális partnerek függetlenségének tiszteletben tartása mellett finanszírozza az ÁPB-k működésének infrastrukturális feltételeit és a tevékenységüket segítő alkalmazottak foglalkoztatását.

Formázott

B. Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa (ÁPBT)

Az ÁPBT-t az ágazati párbeszéd bizottságokat alkotó ágazati munkavállalói és munkáltatói szervezetek hozták létre azzal a céllal, hogy intézményes keretek között vegyenek részt az ÁPB-kre vonatkozó döntéshozatalban (szakmai szolgáltatások, forrás felhasználás, titkárságok működtetése). Intézményi keretet nyújt a kormány és az ágazati párbeszéd bizottságok közötti konzultációnak.

Az ÁPBT tagjai az ágazati párbeszéd bizottságok közül a TEÁOR-ban legmagasabb szinten besorolt bizottságok munkavállalói illetve munkáltatói oldala által delegált egy-egy képviselő, valamint a kormány képviselői.

C. Regionális Munkaügyi Tanácsok

A hazai munkaügyi kapcsolatok rendszerének egyik sajátos jellemzője, hogy a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci képzést illetően hagyományosan erőteljes a regionális, tripartit érdekegyeztetés. Korábban megyei/fővárosi Munkaügyi Tanácsok adtak intézményi keretet ennek az együttműködésnek. A munkaerő-piaci szervezetrendszer 2007-ben lezajlott átszervezésével párhuzamosan változások következtek be az érdekegyeztetés rendszerében is: jelenleg Regionális Munkaügyi Tanácsok működnek.

Az Országgyűlés 2006. december 11-én fogadta el az Ft. (1991. évi IV. tv) módosítását, mely szerint: „az állami és foglalkoztatási szervek illetőségi területén a foglalkoztatási és munkaerő-piaci képzési, valamint a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rehabilitációját elősegítő támogatásokkal kapcsolatos érdekegyeztetés ellátására a munkaadók, munkavállalók, valamint az önkormányzatok képviseletét ellátó tagokból álló testületként helyi¹ munkaügyi tanács alakul”. A tanácsban helyet kapnak a régiót alkotó megyei közgyűlések, megyei városok képviselői, továbbá az OÉT-ben képviselettel bíró szociális partnerek delegáltjai.

A kormány döntése szerint a Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi központ (RMK) székhelye Szombathely, a közép-dunántúli Székesfehérvár, a dél-dunántúli Pécs, a dél-alföldi Békéscsaba, az észak-alföldi Nyíregyháza, az észak-magyarországi Miskolc, a közép-magyarországi székhelye Budapest. Ennek megfelelő területi megoszlásban kerültek újjáalakításra a – korábbi Munkaügyi tanácsok helyébe lépő – Regionális Munkaügyi Tanácsok.

¹ A „helyi” régiót jelent ebben az esetben.

D. A középszintű intézmények egy része a különböző **tárcákhoz kötődik**. E fórumok elsősorban a gazdaság- és társadalompolitikai konzultációt szolgálják. Az ágazati érdekegyeztetés területén továbbra is működnek a közalkalmazotti kérdésekkel foglalkozó egyeztető fórumok. Az ágazatokban foglalkoztatottak nagyobb csoportját érintő kérdések véleményezésére különböző érdekegyeztetési fórumok működnek. A fórumok összetétele a működtetés jellegétől függően tárcánként változó. A közszféra fórumaira jellemző intézményekben általában két tárgyalócsoporthoz van, a munkaadói, sokszor egyben kormányzati tárgyalócsoporthoz, és a munkavállalói érdekképviselők tárgyalócsoporthoz. Helyenként, megjelennek az önkormányzati érdekképviselők mint intézményfenntartók, valamint a civil szervezetek. Általánosan jellemző a tárcákra, hogy több civil szervezettel tartanak kapcsolatot, mint ahányan a fórumok munkájában rendszeresen részt tudnak venni

Egészségügyi Ágazati Érdekegyeztető Tanács	Egészségügyi Minisztérium
Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Érdekegyeztető Tanács Mezőgazdasági Ágazati Tanács Erdészeti-faipari Ágazati Tanács Halászati-vadászati Ágazati Tanács Élelmiszer-, dohány- és italipari Ágazati Tanács	Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium
Honvédelmi Érdekegyeztető Fórum	Honvédelmi Minisztérium
Igazságügyi és Rendészeti Érdekegyeztető Tanács Rendőrségi Érdekegyeztető Tanács	Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium
Felsőoktatási Érdekegyeztetési Tanács Közoktatási Érdekegyeztető Tanács Kulturális Ágazati Érdekegyeztető Tanács	Oktatási és Kulturális Minisztérium
Ágazati Érdekegyeztető Tanács Katasztrófavédelmi Érdekegyeztető Tanács	Önkormányzati és Területfejlesztési Minisztérium
Közszolgálati Pénzügyi Érdekegyeztető Tanács	Pénzügyminisztérium
Szociális és Munkaügyi Érdekegyeztető Tanács Szociális Ágazati Érdekegyeztető Tanács	Szociális és Munkaügyi Minisztérium

E. A kollektív tárgyalások és megállapodások rendszere

A kollektív tárgyalás - az ILO 1981-ben elfogadott 154. számú egyezménye szerint - a munkaadó, a munkaadók egy csoportja, illetve egy vagy több munkaadói szervezet, és a munkavállalók egy vagy több szervezete között zajlik, azzal a hármas céllal, hogy meghatározzák a munka-és a foglalkoztatási feltételeket, és/vagy rendezzék a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolatokat, és/vagy rendezzék a munkaadók vagy szervezeteik, valamint a munkavállalók egy vagy több szervezete közötti kapcsolatokat.

Az Munka törvénykönyve szerint a kollektív szerződés az ellenérdekű szociális partnerek, azaz egy vagy több szakszervezet, és egy vagy több munkáltatói érdekvédelmi szervezet, vagy szakszervezet és munkáltató között megkötött olyan megállapodás, amely a szakszervezet(ek) által képviselt tagok munkafeltételeire vonatkozik, ideértve a munkaidőt, a pihenőidőt és szabadságot, és a leglényegesebbet: a béreket. A kollektív megállapodások közép (szakmai, ágazati) és munkahelyi szinten születnek.

A kollektív tárgyalások meghatározó szintje Magyarországon - számos, főként történelmi ok miatt - a munkahelyi szint, az ágazati kollektív szerződések száma alacsony. Az ágazati (alágazati, szakágazati) kollektív szerződések kötésének egyik akadálya, hogy a szociális partnerek nem megfelelően szervezettek. A kollektív tárgyalások iránti igény csak lassan fogalmazódik meg a szociális partnerek körében. A folyamatot felgyorsították az Európai Unióhoz történő csatlakozásból adódó elvárások, így a társadalmi párbeszéd területén való felkészülés. Az elmúlt időszakban a középszintű kollektív szerződések gyakran többmunkáltatós KSZ-ként jöttek létre a fenti okok miatt. A középszint kiépítését akadályozta az is, hogy a létező középszintű munkaadói és munkavállalói érdekképviseletek egymástól eltérő köröket fedtek le, így nem tudtak egymás partnerei lenni.

A többmunkáltatós kollektív szerződés, valamint az ágazati kollektív szerződés kötésére vonatkozóan az Mt. tartalmaz iránymutatást. Az ágazati szintű kollektív szerződés kötésére jogosultakat, a megkötés feltételeit, annak kiterjesztését is részletes szabályozza a Munka törvénykönyve. Az ágazati kollektív szerződések - például a munkabérré, juttatásokra, a munkafeltételekre, munkaidőre, rendkívüli munkavégzés felső határára vonatkozóan - a munkavállalók és munkáltatók olyan széles körére határozhatnak meg szabályokat, amelyek már nemcsak érdekvédelmi szempontból jelentősek, hanem az ágazat versenyképességét is befolyásolják.

Amennyiben az ágazati kollektív szerződést reprezentatív munkáltatói érdekképviseleti szervezet és reprezentatív szakszervezet kötötte, akkor annak hatályát - meghatározott feltételek esetén - részben, vagy egészben kiterjesztheti a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter az egész ágazatra. A kiterjesztés feltétele, a szerződéskötő felek erre irányuló együttes kérelme. Ezen túl a miniszternek a döntés előtt ki kell kérnie az érintett országos munkaadói és munkavállaló érdekképviseleti szervezetek véleményét.

VI. 1. 3. Munkahelyi szintű érdekegyeztetés

Magyarországon munkahelyi szinten jelen vannak mind a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek: a szakszervezetek, mind a munkavállalók képviseleti intézményei: a közalkalmazotti, illetve az üzemi tanácsok. Ez a kétcsatornás rendszer lehetőséget ad arra, hogy a vállalkozások, intézmények szintjén egyfelől lehessenek kollektív tárgyalások, amelyek keretében, az alkuk során a munkafeltételek legfontosabb jellemzői meghatározásra kerülnek; másfelől megvalósulhasson a munkavállalók részvétele a vállalkozásokat, intézményeket érintő legfontosabb döntések meghozatalában.

Míg a szakszervezet a munkavállalók érdekvédelmét hivatott ellátni, a részvételi jogokat (participációs jogot) a munkavállalók közössége nevében az általuk választott közalkalmazotti, üzemi tanács, illetve kisebb egység esetében a közalkalmazotti, üzemi megbízott gyakorolja. A közalkalmazotti, üzemi tanács kettős ún. konfliktus megelőző, ütköztető szerepet tölt be, egyrészt a munkáltató előtt megjeleníti a munkavállalók érdekeit, másrészt törekszik a vezetői döntéseket megértetni, elfogadtatni a munkavállalókkal.

A. Kollektív tárgyalás, kollektív szerződés

Kollektív tárgyalás, kollektív szerződés kötése csak azoknál a munkáltatóknál lehetséges, ahol szakszervezet működik. A kollektív szerződés megkötése azonban nem kötelező, a jogszabályi feltételek megléte mellett, a felek szándékától függ. A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalási ajánlatot ugyanakkor egyik fél sem utasíthatja vissza.

A kollektív szerződés megkötésének módját az Mt. 30-38. §-ai részletesen szabályozzák, annak megfelelően, hogy az adott munkáltatónál egy, vagy több szakszervezet működik-e; illetve, hogy ezen szakszervezet(ek) reprezentatívnak bizonyultak-e az üzemi/közalkalmazotti választáson. Amennyiben a munkáltatónál egy szakszervezet működik, akkor ezen szakszervezet akkor jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést megkötni, ha jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték. Ha ennél alacsonyabb arányú szavazatot szerzett csak a szakszervezet, akkor a kollektív szerződés tervezetét meg kell szavaztatni. Ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képvisellel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ha ez nem lenne lehetséges, akkor további részletszabályoknak megfelelően történhet a kollektív szerződés megkötése. Több szakszervezet együttes jelenléte esetében is meghatározó a közalkalmazotti/üzemi tanácsválasztási eredmény tekintetben is, hogy a szerződés tervezetét meg kell-e szavaztatni.

Az Mt. 30. §-a szerint a kollektív szerződés szabályozhatja:

- a) a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét;
- b) a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszerét.

A kollektív szerződésben kerülhetnek szabályozásra azok a kérdések, amelyről az Mt. nem rendelkezik, hanem a felekre bízta a döntést, vagy megengedett a kollektív szerződésbeli eltérés. Általános szabály, hogy kollektív szerződés a törvényi szabályozással ellentétes (a munkavállalóra nézve hátrányosabb) rendelkezést nem tartalmazhat, kivéve, ha azt a törvény megengedi. Általános szabály az is, hogy ha kollektív szerződés eltérően nem rendelkezik, az adott kérdésben az Mt. rendelkezései az irányadók.

Az Mt. 13. §-a a kollektív szerződést is munkaviszonyra vonatkozó (jog)szabálynak ismeri el.

Az Mt. 41/A. §. (1) bekezdése rendelkezik a kollektív szerződések központi nyilvántartásáról. Eszerint a kollektív szerződést a szerződő felek együttesen kötelesek a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszternek a megkötést követő 30 napon belül nyilvántartásba vételre bejelenteni és a kapcsolódó adatszolgáltatást teljesíteni.

A tájékoztatás a nyilvántartásba vett kollektív szerződésekről a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztérium (SzMM) honlapján a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (<http://www.szmm.gov.hu/mkir/#>) keretében történik. Az elektronikus nyilvántartórendszer kialakítása és jogi szabályozása folyamatban van.

B. Üzemi és közalkalmazotti tanácsok

Üzemi tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, illetve annak telephelyén (részlegénél), ahol a munkavállalók létszáma az ötven főt meghaladja. Ahol a munkavállalók létszáma ötvenegynél kevesebb, üzemi megbízottat kell választani. Az üzemi tanács egyes jogosítványai gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolatrendszerét érintő kérdések az üzemi megállapodásban határozhatók meg.

Az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében. A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, a személyügyi tervet, és más, a munkavállalók képzésével, foglalkoztatási támogatások igénybevitelével kapcsolatos terveket. A törvény a munkáltató számára tájékoztatási kötelezettséget igen széles körben ír elő, így például a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdések közül azokra, amelyeknek kihatása van a munkavállalók munkavégzésére, munkával való ellátására, díjazására, további foglalkoztatására.

Az üzemi tanácsok működésének, választásának részletes szabályait az Mt. 42-70. §-ai tartalmazzák.

A közalkalmazottakat foglalkoztató költségvetési szerveknél az 1992. évi XXXIII. tv. 14-19.§ -ainak és az Mt. üzemi tanácsokra vonatkozó szakaszainak együttes alkalmazásával közalkalmazotti tanácsot kell választani, illetve működtetni. Tekintettel arra, hogy a költségvetési szervek általában kevesebb alkalmazottat foglalkoztatnak, mint a vállalatok, a 15 főt elérő létszámot foglalkoztató szerveknél közalkalmazotti tanácsot, a 15 főnél kevesebb létszámot foglalkoztatóknál közalkalmazotti képviselőt választanak. A közalkalmazotti tanács jogai és feladatai lényegében nem térnek el az Mt. hatálya alatt működő üzemi tanácsokéitól, de a szakszervezeti reprezentativitás megállapításában 2008. január 1. óta a közalkalmazotti tanácsválasztások már nem játszanak szerepet, itt a leadott szavazatok száma helyett a szakszervezeti taglétszámot kell figyelembe venni.

C. Munkavédelmi képviselők

A munkavédelemről szóló törvény (1993. évi XCIII. Tv.) részletezi a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság és a paritásos munkavédelmi testület megválasztására, jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályokat. Az intézmény célja a biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogok érvényesítése, de magában foglalja például az egészségre, munkabiztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedések előzetes megvitatását, valamint munkavédelmi tartalmú információk átadását.

Munkavédelmi képviselőt kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók száma legalább 50 fő. Az ennél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál nem kötelező, csak lehetőség munkavédelmi képviselő választása. Munkavédelmi bizottság akkor hozható létre, ha a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat. Összmunkáltatói szinten, - ha a legalább 50 főt foglalkoztató munkáltatónál munkavédelmi képviselők működnek - paritásos munkavédelmi testület működik, melynek munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú rendes és póttagjai vannak.

VI. 1. 4. Munkaügyi viták, a vitákban alkalmazott akciók, és a viták rendezése

Munkaügyi vitának azokat a munkaviszonnyal (közvetlenül vagy közvetetten) összefüggő intézményesített konfliktusokat tekintjük, amelyek egyrésztől a munkáltató(k), másrésztől a munkavállalók, illetve érdekképviseleti szervezetei(k) között keletkeznek. A munkaügyi vita nem öleli fel a munkahelyi konfliktusok egészét, ugyanakkor szélesebb is annál, mivel - többek között - a munka világában befolyással bíró szervezetek közötti (pl. a munkaadók és a munkavállalók érdekképviseleti szövetségei közötti, vagy a szakszervezetek és a kormány közötti) viták is ide tartoznak.

A. Direkt akciók, sztrájk

A hazai szabályozás értelmében **sztrájk** csak kollektív vitában alkalmazható, míg a többi **direkt akció** jogvitához és kollektív vitához is kapcsolódhat. Mindazonáltal az akciók szervezése alapvetően a kollektív viták jellemzője. Tekintettel arra, hogy egy vitában több akció is szervezhető, az akciók száma általában valamivel magasabb, mint az akcióval jellemezhető vitás ügyek száma.

Az akciók közül kiemelkedő jelentősége van a sztrájkoknak, amelyet az 1989. évi VII. tv. szabályoz. A törvény szerint sztrájkot a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek érvényesítésére, védelmére a munkavállalók, illetve érdekképviselői szervezeteik, a szakszervezetek szervezhetnek. Jogellenes a sztrájk Alkotmányba ütköző cél, illetve hatályos kollektív szerződésbe foglalt szabály ellen. (A kollektív szerződésbe foglalt szabályt a kollektív szerződés módosítására vonatkozó szabályok alapján, tárgyalásos úton lehet megváltoztatni, azaz fennáll a békekötelelem.) A sztrájk ideje alatt a szervezőt és a munkáltatót együttműködési kötelezettség terheli, azaz további tárgyalásokat kell folytatniuk a vitás kérdés rendezése érdekében, valamint gondoskodniuk kell a személy- és vagyonbiztonságról.

A sztrájkoknak három fő formája van, az ún. „figyelmeztető” sztrájk (a tárgyalások ideje alatt 2 óránál nem hosszabb munkabeszűntetés), a „rendes”, vagy „fő-”sztrájk, amelyet a vita 7 napos egyeztetési szakasza után lehet tartani és a „szolidaritási” sztrájk, amely más munkavállalói csoportokkal, illetve céljaikkal való szolidaritás kifejezésére szolgál. Az egyeztetési szakasz a törvény szerint kötelező, azaz a sztrájk csak akkor kezdhető meg, ha a 7 nap eltelt és a tárgyalások nem vezettek eredményre. Ugyanakkor nincs korlátozás arra nézve, hogy a sztrájk meddig tarthat, a szervező dönti el, hogy milyen időtartamra hirdeti meg.

Az akciókat nemcsak egy munkahelyen belül, hanem több munkahelyre, munkáltatóra és nagyobb gazdasági egységekre kiterjedően is szervezhetik, a hazai szakszervezetek néhány esetben olyan nemzetközi akciókban is részt vettek, amelyek az egész Európai Unióra kiterjedtek. Az utóbbi években szélesebb szakszervezeti összefogással szervezett ágazati, illetve országos akciók számának növekedése ellenére az akciók jellemző szintje a munkáltatói szint. Általában elmondható, hogy minél nagyobb az akció kiterjedtsége, annál kevésbé valószínű, hogy az munkabeszűntetéssel jár együtt, bár erre is van példa.

A Sztrájk törvény szerint azoknál a munkáltatóknál, amelyek kiemelkedően fontos közösségi szolgáltatásokat látnak el (pl. egészségügyi, oktatási intézmények, tömegközlekedési vállalatok, energia-szolgáltatók, vízművek, stb.) gondoskodni kell a még elégséges szolgáltatásról. Ennek szintjét a munkáltató és a sztrájkot szervezők közötti megállapodásban kell meghatározni.

A törvény emellett tilalmakat és további korlátozásokat is megfogalmaz. Eszerint tilos a sztrájk a fegyveres és rendvédelmi szerveknél, valamint az igazságszolgáltatásban. Nincs helye sztrájkoknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná. Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga. Erre nézve 1994-ben született megállapodás, amely speciális korlátozásokat is tartalmaz.

A Sztrájk törvény gondoskodik a sztrájkot szervezők védelméről is. A sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének, amiatt a dolgozóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető. A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozót megilletik a munkaviszonyból eredő jogosultságok, időtartamát szolgálati időként kell figyelembe venni, ugyanakkor a sztrájk miatt kiesett munkaidőre - eltérő megállapodás hiányában - a dolgozót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg.

Az akciók eredményességét sok szempontból meg lehet ítélni, a fő szempont azonban az, hogy azok a követelések, amelyek érdekében az akciókat meghirdették, mennyiben teljesültek. 19 év átlagában az akciók mintegy harmadában a követelések egyáltalán nem teljesültek, az esetek közel felében valamilyen eredményt sikerül elérniük a szervezőknek. Az akciók közel egy ötöde tekintetében az eredményről nincs információ. Ha az akciók jellege szerint vizsgáljuk az eredményességet, látható, hogy a legeredményesebb akciófajták a munkabeszűntetéssel járó akciók, míg a tüntetések, aláírásgyűjtések és más módszerek kevésbé eredményesek. Nemzetközi összehasonlításban a hazai sztrájkok, illetve egyéb akciók száma nem számít kiemelkedőnek.

A kollektív vitákat a Munka Törvénykönyve alapján – a közvetlen tárgyalás mellett - közvetítés és önkéntes döntőbíráskodás útján is lehet rendezni. Ebből a célból jött létre a Munkaügyi Közvetítői és

Döntőbírói Szolgálat, amelynek fő feladata a viták békés úton történő rendezése, az ebben való közreműködés.

B. A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat

A Szolgálatot (a továbbiakban: MKDSZ) 1996-ban az Érdekegyeztető Tanács hozta létre, az intézmény elsődleges feladata, hogy kollektív munkaügyi viták (érdekviták) esetén, valamint döntőbíráskodást igénylő ügyekben segítse a feleket a konfliktusok feloldásában, a munkabéke helyreállításában.

A kollektív munkaügyi viták (érdekviták és kollektív jogviták) megoldásában a szervezet **békéltetés**, **közvetítés**, valamint **döntőbíráskodás** útján vehet részt. Ezek az eljárások általában a felek közös akarátán, döntésén alapulnak. Ugyanakkor kollektív jogvitákban a Szolgálat a Munka Törvénykönyve 199/A §-ában szabályozottak szerint jár el, döntőbírói tevékenységet pedig az önkéntes eljárás mellett az Mt. 197. §-ában leírt kötelező esetekben folytat. Ezek az eljárások arra épülnek, hogy a vitarendezésben eredményesen, hatékonyan működhet közre egy külső, független, semleges fél.

A Szolgálat tagjait, a közvetítőket és döntőbírókat az Országos Érdekegyeztető Tanács tagjai által delegált bizottság pályázat alapján választja ki, a tagok listáját ötévenként kell megújítani. A listán jelenleg 49 közvetítő/döntőbíró szerepel. A közvetítő/döntőbíró kiválasztásáról az MKDSZ eljárási szabályai szerint a Szolgálat igazgatójának segítségével a felek döntenek. A Szolgálat tevékenysége minden foglalkoztatási jogviszonyban igénybe vehető.

A Szolgálat működése feletti társadalmi kontroll az Országos Érdekegyeztető Tanácson keresztül valósul meg. Az OÉT a Szolgálat önállóságát nem korlátozza, az operatív működéshez kapcsolódó tevékenységekbe nem szól bele, de évente beszámoltatja a Szolgálatot a működésről.

A szolgálat fontos feladata a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának terjesztése, a munkaügyi kapcsolatok színvonalának javításához való hozzájárulás, amely részben szélesebb körben szervezett képzések, ismeretterjesztő előadások, viták révén, részben pedig tanácsadás formájában valósul meg.

A közvetítő igénybevétele a felek részére ingyenes, az eljárás során felmerülő dologi költségek, valamint a döntőbíráskodás költségei a munkáltatót terhelik. Ezek a költségek lényegesen kisebbek, mint egy érdekvita elhúzódásából, nyomásgyakorlási eszközök alkalmazásából eredő költségek vagy a peres eljárás költségei.

Az elmúlt 12 év során a szolgálat tevékenysége iránt kiváltképp az alábbi esetekben jelentkezett igény:

- kollektív munkaügyi viták rendezése érdekében,
- kollektív szerződés vitatott kérdéseinek tisztázása érdekében,
- csoportos létszámcsoökkentést megelőző egyeztetések során,
- szakszervezet, üzemi tanács működését érintő vita esetén,
- tanácsadást, tájékoztatást igénylő esetekben.

További információk az MKDSZ-ről: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13861>,

a szociális párbeszéd intézményeiről: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=10006>