



Heribert Kohl

Az eredmények rövidített összefoglalása

Egyesülési szabadság,
munkavállalói jogok és
szociális párbeszéd
Közép-Kelet-Európában
és a Nyugat-Balkánon

Hans **Böckler**
Stiftung 

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

**Otto
Brenner
Stiftung**

etui.
european trade union institute

Heribert Kohl, BwP*

Egyesülési szabadság, munkavállalói jogok és szociális párbeszéd Közép-Kelet-Európában és a Nyugat-Balkánon

**Az eredmények
rövidített összefoglalása**

* A szerző szabadúszó publicista és szaktanácsadó. Számos tanulmányt publikált a kelet-európai szakszervezetekről és munkaügyi kapcsolatokról, és vezetője egy erkrathi székhelyű tudományos publicisztikával és tanácsadással foglalkozó irodának, a BwP-nek (BwP- Büro für wissenschaftliche Publizistik).

Heribert Kohl „Egyesülési szabadság, munkavállalói jogok és szociális párbeszéd Közép-Kelet-Európában és a Nyugat-Balkánon” című tanulmányának teljes és rövidített változata különböző nyelveken a Friedrich Ebert Alapítvány digitális könyvtárában online módon valamint nyomtatott formában is hozzáférhető.

A rövidített változat az alábbi webcímen érhető el:

<http://library.fes.de/pdf-files/id/06603.pdf>

A tanulmány teljes terjedelemben (116 oldal) németül az alábbi webcímen férhető hozzá:

<http://library.fes.de/pdf-files/id/06604.pdf>

Angol nyelven a tanulmány teljes terjedelemben az alábbi webcímen található:

<http://library.fes.de/pdf-files/id/06606.pdf>

Angol nyelvű rövidített változat:

<http://library-fes.de/pdf-files/id/06605.pdf>

Ungarische Kurzfassung

Felelős kiadó: Friedrich-Ebert-Stiftung
(Friedrich Ebert Alapítvány)
Nemzetközi Párbeszéd Osztálya
Közép- és Kelet-Európai Referatúra
Hiroshimastr. 17
10785 Berlin

Címlap: ILO és PhotoDisc

Design: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Fordították: Ámon Annamária és Kováts Eszter

Kivitelezés: Katja Ulanowski, Friedrich Ebert Alapítvány

Nyomtatás: CeTePe s.r.o., Plynárenská 2, Bratislava

2010. február

A Kiadók előszava

Jelen tanulmány a Friedrich Ebert Alapítvány, az Európai Szakszervezeti Szövetség, az Otto Brenner Alapítvány és a Hans Böckler Alapítvány közös gondozásában jelenik meg. A közös munka egyrészt kifejezi a német, az európai és a nemzetközi munkásmozgalom iránti kötődésünket, másrészt a szakszervezeti munka megerősítése érdekében végzett, bizalmon alapuló, sok éves együttműködésünket. Jelenleg és a jövőben is legfontosabb célunk a munkavállalói érdekek európai és nemzetközi szintű támogatása és erősítése.

Ebben a tanulmányban a szerző összefoglalja a szakszervezetek és a szakszervezeti tagok jogi helyzetét vizsgáló felméréseknek és országjelentéseknek az egyesületi és munkavállalói jogok megvalósulására vonatkozó legfontosabb eredményeit, és ezeket elemző módon összekapcsolja saját széles körű kelet-európai regionális tapasztalataival. Az összehasonlító tanulmány tizenhat kelet-európai volt szocialista ország helyzetével foglalkozik, ezek: a tíz újonnan csatlakozott közép-kelet-európai és kelet-balkáni EU-tagállam, valamint a következő bővítési forduló jelölt országai a Nyugat-Balkán régióból. Ez az Európai Unió keleti és déli szomszédságában lévő és az elmúlt tizenöt év válságai által súlyosan érintett, feszültségektől terhes régió a Balkán szívében – minden ellentmondásossága ellenére is – viszonylag kedvező fejlődési kilátásokkal rendelkezik a gyakorlatban megvalósuló szociális párbeszéd terén.

Ez az átfogó tanulmány az egyesületi jog és a szakszervezeti jogok valódi helyzetéről Kelet-Európában nem jöhetett volna létre azon hozzáértő szakszervezeti képviselők, szakjogászok és az adott országok munkaügyi kapcsolataiban jártas szakértőinek munkája nélkül, akik részletesen megválaszták a tizenhat kelet-európai országra kidolgozott kérdéssort. Ezúton fejezzük ki köszönetünket munkájukért, amely által kölcsönösen megismerhettük az egyes országokban kialakult helyzetet és számos eddig ismeretlen helyi jellegű problémát.

Külön köszönet illeti meg a hat nyugat-balkáni állam, azaz a volt Jugoszlávia és Albánia helyzetét feltáró országjelentések szerzőit, akik az egyes helyszíneken a kormányzati képviselők és a szociális partnerek képviselőinek bevonásával megtartott workshopokról is tudósítottak.

A közös erőfeszítések nyomán létrejött kutatási munka eredményei teljes terjedelemben lengyelül, angolul és németül állnak rendelkezésre. Rövidített változatban a német és angol változatok mellett lengyelül, csehül, magyarul, románul, bolgárul, albánul és bosnyák-horvát-szerb nyelven is hozzáférhetőek. A tanulmány kiadójaként ezúton is hozzá kívánunk járulni a reform-erőfeszítésekről szóló vitához Kelet-, Közép- és Dél-Európában.

Örömmel vesszük, hogy az Olvasó érdeklődik ez iránt a nemzetközi tapasztalatcsere iránt.

A Kiadók nevében

Constantin Grund
Friedrich Ebert Alapítvány

Philip Pochet
Európai Szakszervezeti Intézet

Wolf Jürgen Röder
Otto Brenner Alapítvány

Nikolaus Simon
Hans Böckler Alapítvány

John Monks (Európai Szakszervezeti Szövetség) előszava

Kedves Kollégák!

A globális pénzügyi és gazdasági válság különösen keményen sújtja Kelet-Európát. Húsz évvel a Berlini Fal leomlását valamint a politikai és gazdasági átalakulási folyamat kezdetét követően mára nyilvánvalóvá vált, hogy a kelet-európai gazdaságok – a privatizáció és a globális versenygazdaságba való beilleszkedés rendkívül gyors üteme által – kikényszerített átalakítását nem kísérte kellő mértékben a szociális feltételek biztosítása. Ennek előfeltétele – a korlátozásmentes egyesülési jog és a munkaügyi kapcsolatok kétoldalú szabályozása alapján – a működő szociális párbeszéd.

Az Európai Szociális Modell, amelynek megvalósítása valamennyi európai szakszervezet állandó feladata, az érintettektől megköveteli, hogy folyamatosan törekedjenek a gazdasági dinamika és a szociális kiegyenlítés összekapcsolására. Az utóbbi főként a közösen elért gazdasági sikerekből való megfelelő részesedést, valamint a közösségi munkajog általánosan kötelező érvényű normáinak figyelembevételét jelenti. Az alapvető ILO-konvenciók által megfogalmazott elvek figyelmen kívül hagyása a gyakorlati gazdasági életben, valamint az Európai Bíróság legújabb joggyakorlatában tapasztalható bizonyos trendek tovább erősítették a települések közötti vad konkurenciát (Standortkonkurrenz), ami minden európai munkavállalót hátrányosan érint. Az Európai Szakszervezeti Szövetség harcol azért, hogy az EU-reformszerződéshez kapcsolódjon egy kiegészítő jegyzőkönyv a szociális fejlődésről, amely egyértelműen rögzíti a munkavállalói jogoknak a belső piaci szabadságjogokkal szembeni elsőbbségét.

Mivel a szociális Európa megvalósulását illetően nincsenek szemmel látható sikerek, így szükségszerűen kudarcot vall az a törekvés, hogy a tagállamok polgárai elfogadják a jelenlegi EU-integrációs folyamatot és az EU jövőbeni bővítést.

Ez a kérdés számunkra rendkívül fontos, hiszen az Európai Unió jelenlegi tagállamai, valamint Kelet-Közép-Európa és a Nyugat-Balkán átalakuló társadalmi Brüsszelt az európai gondolat és az ehhez kapcsolódó transznacionális szolidaritás, az Európai Szociális Modell letéteményesének tekintik. Az ebből adódó átalakulási folyamatokat és reményeket nem szabad könnyelműen kockára tennünk.

Ezekben a folyamatokban lényeges szerepük van az európai szakszervezeteknek. Egyrészt azon munkavállalók érdekeinek közvetlen képviseletével, akiket leginkább sújtanak a munkahely, illetve státus elvesztésének, a szociális igazságtalanságnak a következményei. Másrészt a szakszervezetek a garanciái és támaszai a válság által fenyegetett szociális igazságosságnak és a szociális piacgazdaság igényének. A jól működő szakszervezetek, amelyek független szervezetekként hatékonyan képviselik tagjaik érdekeit, éppúgy elengedhetetlen előfeltételei a társadalom és a gazdaság jövőbeni fejlődésének, mint a szociális partnerek között kiépítendő párbeszéd.

A gyakorlatban azonban a szakszervezetek érvényesülése túlságosan gyakran szűk korlátok közé van szorítva, amint ezt a kelet-európai volt szocialista országoknak és a következő bővítési forduló várományosainak, a nyugat-balkán régió jelölt országainak a helyzetéről szóló tanulmány bemutatja. Az érintettek információi alapján összeállított jelentés rávilágít azokra az akadályokra, amelyek felmerülnek a tagszervezés, az egyesülési jog gyakorlati megvalósulása, a szociális partnerek közötti párbeszéd és a munkavállalói jogok érvényesítése terén Kelet-Közép- és Dél-Kelet-Európában. Az összehasonlító perspektíva, amely a Nyugat-Balkánt is európai régiónak tekinti, ezzel a publikációval eddig ismeretlen területeket tár fel. Következtetéseit igencsak komolyan kell venni, mind a helyi szervezetekben, mind európai vonatkozásban.

Tekintettel a vállalatok szerkezetében végbement gyors átalakulásra és a kis- és közepes méretű vállalkozásoknak a régióban különösen megnövekedett számára, a tanulmányban említett jogi és szervezetpolitikai akadályokat sürgősen le kell építeni. Mindez – az érintett országokban és európai szinten egyaránt – a politika és a szakszervezetek feladata. A munkavállalókat megillető tájékoztatási és konzultációs jogról szóló EU-irányelv érvényesítése további komoly erőfeszítéseket követel meg valamennyi érintettől. A munkajogi normák megsértésének jogi ellenőrzése pedig, amely Nyugat-Európában a munkaügyi bíróságok bevált gyakorlatán keresztül valósul meg, az új tagállamokban a

legsürgetőbb feladatok közé tartozik az egyesülési szabadság és a stabil munkaügyi kapcsolatok hatékony garantálása érdekében.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség továbbra is elkötelezetten munkálkodik a tanulmányban felvetett problémák megoldásán.

Brüsszel, 2009 július

John Monks,
az Európai Szakszervezeti Szövetség főtitkára

A tizenhat kelet-európai ország bevonásával készült felmérés eredményeiről szóló tanulmány rövidített változata

Az Európai Unió tíz új kelet-európai tagállamában és a nyugat-balkáni régió jelenlegi illetve jövőbeni jelölt országokban immáron csaknem két évtizede mélyreható következményekkel járó átalakulási folyamat zajlik. Néhány ország esetében ez a folyamat az euróvezetethez való csatlakozással lezárult, vagy a közeljövőben lezárul. Az átalakulási folyamat hosszú távon komoly erőfeszítéseket igényel az érintett országok gazdasági és társadalmi szereplőitől, hiszen szociális válaszokat kell találni a piacragazdaságra való átállás, a privatizáció, a munkahelyek megszűnése, a munkanélküliség valamint a folyamatban lévő európai uniós integráció teremtette kihívásokra. Nem is szólva a világgazdasági válság okozta jelenlegi súlyos teherterhelésekről.

Ezzel egyidejűleg nem hagyhatjuk figyelmen kívül a kelet-európai szakszervezetek térvesztését, ami a tagságuk és jelentőségük fokozatos csökkenésének következménye. A korábbi kötelező tagság megszűntével elapadtak a tagdíjbevételek, és ezzel együtt a szükséges erőforrások, amelyekből finanszírozható lenne a szakszervezeti vezetőktől fokozottan elvárt professzionalitás és tanácsadás. Éppen az átalakulás okozta szociális kihívások követelnék a munkavállalók erőteljes kollektív ellenállását az erős szakszervezeteken keresztül. Az a tény, hogy a dolgozók bizalmatlanok a szakszervezeti tagsággal szemben és hogy gyakran nem tudnak élni az új munkatörvénykönyvek által kibővített munkavállalói jogokkal, nyilvánvalóan mélyebb okokra vezethető vissza.

A Friedrich Ebert Alapítvány képviselői, akik az érintett országokban immár több éve aktívan dolgoznak a kelet-európai szakszervezeti együttműködés területén, kötelességüknek érezték, hogy feltárják a kialakult helyzet okait és egy speciális elemzés segítségével közelebbről megvizsgálják azok hátterét. A tanulmány kiindulási pontjaként a Friedrich Ebert Alapítvány Pozsonyban dolgozó regionális koordinátorának, Clemens Rodenak a következő megállapítása szolgált: „Nemcsak a menedzserek és a vállalatok szakszervezetellenessége magyarázza az alacsony szervezethez

szintet, hanem jogi korlátok is akadályozzák a szakszervezeti tagságot. Például Lengyelországban egy üzem legalább tíz munkavállalójának támogatása szükséges ahhoz, hogy bíróságon is bejegyzett szakszervezet jöhessen létre. Ágazati szakszervezetekbe közvetlenül belépni... nem lehetséges.”

A szakszervezetek jelenlegi helyzetére az EU új tagállamaiban további magyarázatok voltak szükségesek. Ebből az igényből született meg az egyesülési szabadság jelenlegi gyakorlatát feltáró felmérés ötlete. A felmérés szakszervezeteket és jogi szakértőket kívánt bevonni a 2004-ben csatlakozott közép-kelet-európai volt szocialista országokban, valamint a Kelet-Balkán régióhoz tartozó, 2007-ben EU-taggá vált Romániában és Bulgáriában. Azt akarta feltárni, hogy a szakszervezeti tagságot és a törvényben garantált egyesülési szabadságot milyen létező jogszabályi vagy egyéb akadályok korlátozzák, valamint a jogsértésekkel szemben milyen mértékben lehet fellépni ellenőrző és szankcionálási mechanizmusok segítségével.

A felmérésben részt vevő valamennyi országból részletes válaszok érkeztek a kérdésekre. Ezek alkotják az alábbi elemzés egyik alapját. Ezzel egy időben Frank Hantke, a belgrádi FES-Iroda regionális koordinátora az eddigiektől kissé eltérő módon csatlakozott a projekthez. A nyugat-balkáni régió – Jugoszlávia utódállamai és Albánia – hat országából szakértők megbízást kaptak arra, hogy részletes beszámolót készítsenek saját országukban az egyesülési szabadság és a szociális párbeszéd valós helyzetéről. Ezeket a beszámolókat a hat fővárosban szakszervezetek, munkáltatók és a munkaügyi minisztériumok képviselőinek részvételével workshopokon vitatták meg. A régióból Horvátországnak és Macedóniának már hivatalos EU-tagjelölt státusa van.

Az összehasonlító tanulmányhoz további forrásoként a dublini székhelyű Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért által készített országjelentések szolgáltak, amelyek az új tagállamokban és a

jelölt országokban működő szociális partnerek kapacitásépítését vizsgálták; valamint azok a jelentések, amelyek az EU 27 tagállamában az ipari-ágazati kapcsolatok nemzeti profiljait írják le (Van Gyes et al. 2007). Kiegészítő információként szolgáltak még a

Nemzetközi Szakszervezeti Szövetségnek (ITUC) az egyes országokban tapasztalt, a szakszervezeti jogok megsértésével foglalkozó időszakos jelentései (legfrissebb jelentés ITUC 2008).

Az egyesülési szabadság és a munkaügyi kapcsolatok valós feltételei Kelet-Európában

Az EU-integrációs folyamat kezdete, az 1980-as évek vége óta a „szociális dimenzió” jelenti a kialakulóban lévő Európai Szociális Modell egyik lényeges pillérét. Az egyre több európai országon átívelő integrációs projekt a gazdasági fejlődés és a szociális kiegyenlítés strukturális összekapcsolásán alapul, amely a „szociális párbeszéd” különböző területein európai, nemzeti, ágazati és vállalati szinten valósul meg.

Az egyesülési szabadság valamint a munkavállalók és a munkáltatók ezzel kapcsolatos alapvető jogai jelentik a szükséges alapot arra, hogy ezeken a területeken a munkaügyi kapcsolatok működőképes rendszere jöjjön létre. Az Európai Szociális Charta és az újonnan csatlakozott EU-tagországok alkotmányai is garantálják ezeket a jogokat. Valamennyi új tagállam ratifikálta az egyesülési szabadság és a tárgyalási jog érvényesítésére vonatkozó lényeges ILO-konvenciókat. Más kérdés persze az alapjogok korlátozásmentes gyakorlása. Az alábbi elemzés célja éppen ezért az EU 27 tíz volt szocialista tagállamában, valamint a nyugat-balkáni régió országaiban megvalósuló munkaügyi kapcsolatok tényleges állapotának és hiányosságainak feltárása.

1. A közép-kelet-európai helyzet

Jóformán valamennyi európai szakszervezet nagymértékű és eddig megállíthatatlannak tűnő tagvesztéssel küzd. A nyugat-európai munkavállalói szervezetek az 1970-es évek közepétől szembesültek ezzel a problémával, míg a korábban a kötelező tagság révén államilag támogatott kelet-európai szakszervezeti szövetségek a rendszerváltást kísérő átalakulási folyamatok során tapasztalták meg jelentőségük megváltozását: teljes körű szociális gondoskodást nyújtó szervezetekből a béreket és a foglalkoztatást garantáló szervezetekké váltak. Az átalakulás ára nagyarányú tagvesztés

volt: 1995 óta szervezettségük átlagosan a korábbinak a felére csökkent (lásd az 1. ábrát).

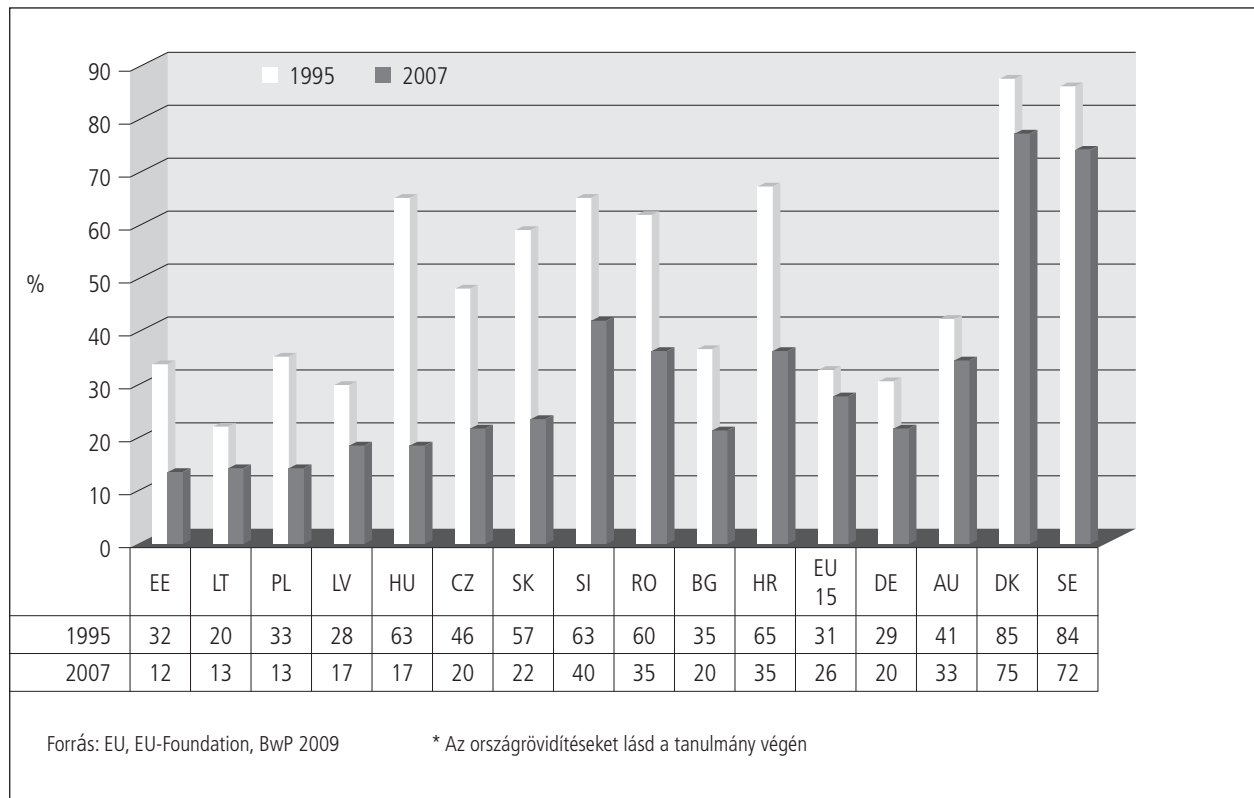
Az Európai Bizottság az új tagállamok felvételét megelőzően az ún. screening eljárás során kiemelt figyelmet fordított arra, hogy valamennyi jelölt ország átültesse jogrendszerébe az egyesülési szabadság garantálásához szükséges fontosabb jogi normákat. Ezzel a szociális párbeszéd formális jogi előfeltételei csaknem teljeskörűen megvalósultak. Gyakorlati megvalósításuk azonban a néhol túlzott szabályozás ellenére mégis problematikus bizonyos szakszervezeti törvények, a reprezentativitási kritériumok és a bejegyzési kötelezettségek miatt. Kifogásolható az a tény is, hogy bizonyos foglalkoztatási csoportok ki vannak zárva a szakszervezeti tagságból vagy a szakszervezeti tisztségek betöltéséből. További nehézséget jelentenek és felerősítik az előbbieket az általában véve korlátozó jellegű sztrájk törvények, amelyek a sztrájkot gyakran jóformán lehetetlenné teszik.

A törvényi korlátozások már a szakszervezetek alapszabályaival kapcsolatban, a szakszervezeti alapszervezet létrehozásához szükséges minimális létszám meghatározásában tetten érhetők, amelyek kizárják üzemi szintű érdekképviselő létrehozását az egyre nagyobb számban létrejövő kis- és középvállalkozásoknál (KKV) (lásd a Lengyelországban, Romániában és Horvátországban érvényes előírásokat a 2. ábrán).

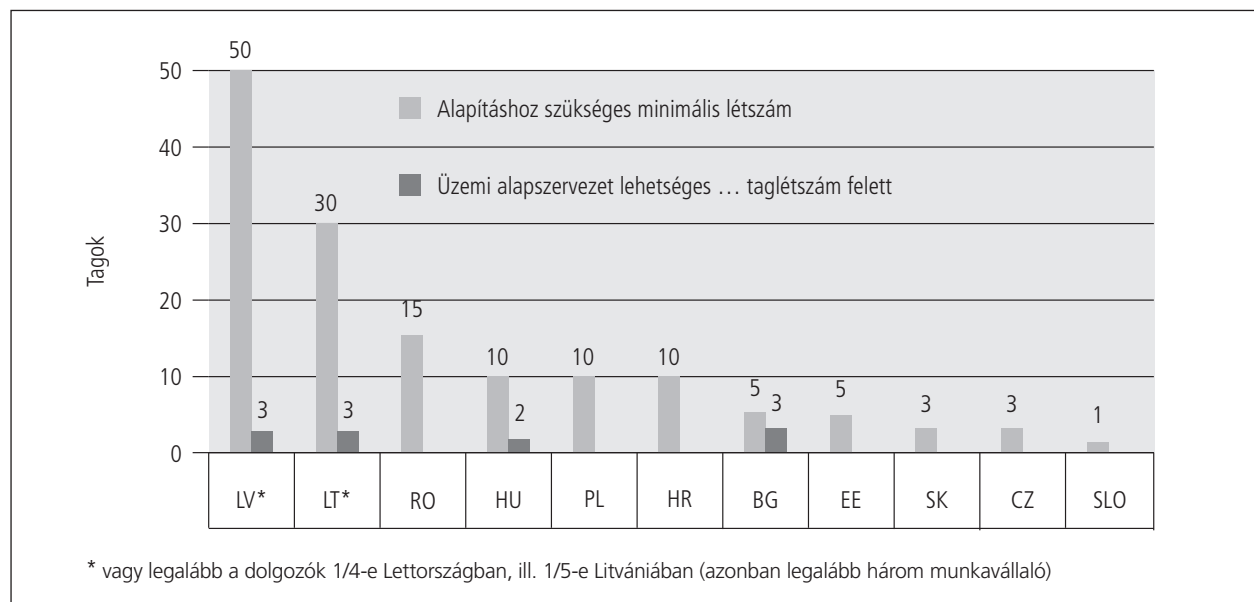
A kisebb vállalatok elterjedése miatt a kizáró rendelkezések számos munkavállalói csoportot érintenek. Ez azért lényeges, mert a kollektív szerződések tárgyalása túlnyomó részben vállalati szinten zajlik, ami minden esetben feltételezi egy megfelelő alapszervezet létezését.

Ehhez jönnek még hozzá azok a problémák, amelyek a rendkívül szerteágazó szervezeti pluralizmusból származnak – éspedig mindkét szociális partner esetében

1. ábra: **Tagvesztések a kelet- és nyugat-európai szakszervezeteknél (1995–2007)***



2. ábra: **Magas küszöbértékek üzemi szakszervezeti képviselő létesítésénél**



(3. ábra). A különlegesen nagy szervezeti széttagoltságot mutató országokban az állam a szakszervezetek ún. reprezentativitását meghatározó jogszabályok révén avatkozik be: minimális taglétszámhoz kötik a kollektív szerződések kötésére való jogosultságukat valamint részvételüket az országos gazdasági és szociális tanácsok tripartit testületeiben. Mindez érinti az egye-

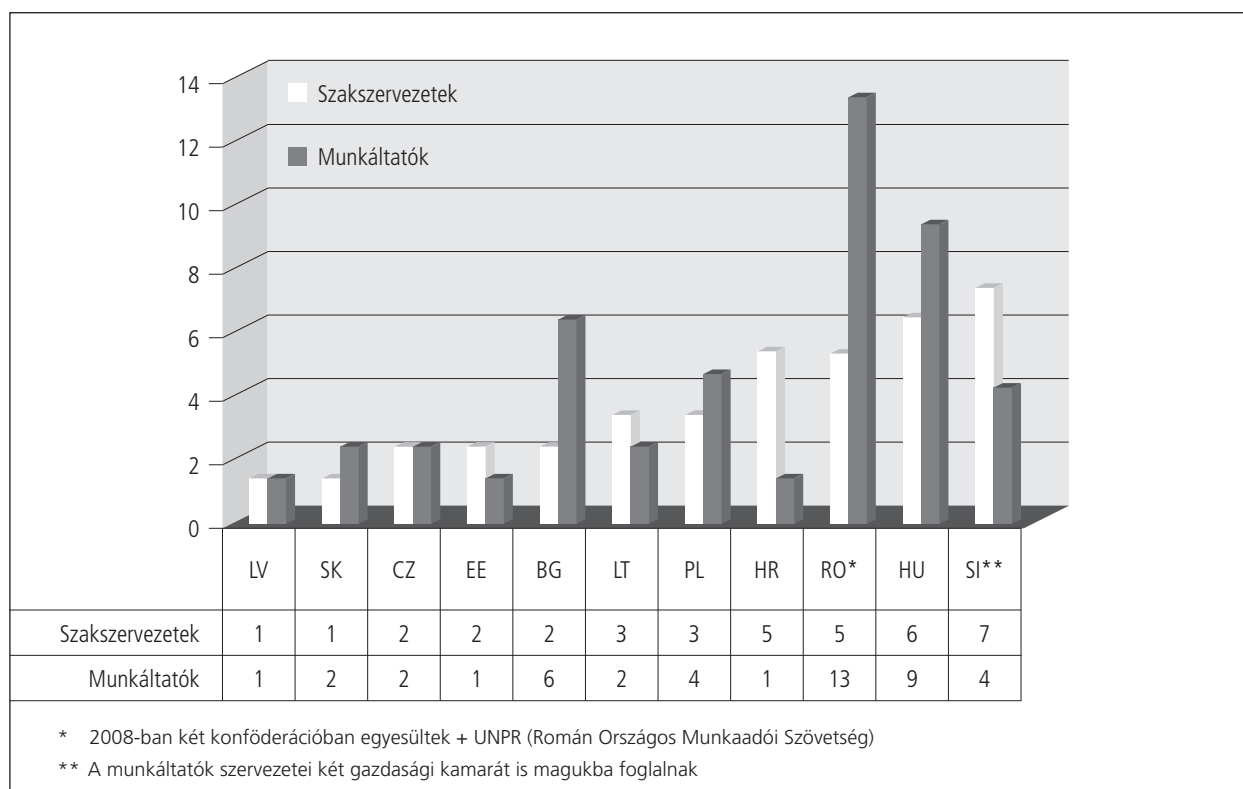
sülési szabadságra vonatkozó szabályozásokat, amelyeknek komoly következményei lehetnek.

Ezen túlmenően törvények vagy szervezeti alapszabályok jogilag vagy a gyakorlatban többszörösen kizárják bizonyos csoportok szakszervezeti tagságát. Fontos „szűrőként” működik a szervezeti alapszabály azon

előírása, amely szerint tagság csak meglévő üzemi szakszervezeti képviselően keresztül létesíthető, ami viszont már feltételez egy minimális taglétszámot. További gyakori feltétel egy érvényes munkaszerződés megléte, ami kizárja a szakszervezeti tagságból a munkanélkülieket, a szakképzésben részt vevőket és a

nyugdíjasokat, valamint a megbízási szerződéssel és határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottakat. A törvény ezen kívül tiltja az egyesülési jog gyakorlását bizonyos szakmai csoportok részére, főként a közszolgálati ágazatban (lásd az 1. táblázatot).

3.ábra: **A szociális partnerek reprezentatív országos csúciszervezeteinek magas száma**



1. táblázat: **A szakszervezeti tagságot akadályozó és kizáró tényezők**

	A szakszervezeti tagságból kizárt személyek	Csatlakozási korlátok
Litvánia	Csak aktív foglalkoztatottak lehetnek tagok, azaz: felsőoktatási hallgatók, munkanélküliek, nyugdíjasok, szabadfoglalkozásúak nem	A csatlakozás általában üzemi alapszervezeten keresztül történik, kivételes esetben az ágazati szakszervezeten keresztül
Lettország	Csak aktív foglalkoztatottak lehetnek tagok. Az állami biztonsági szervek alkalmazottainak (határőrség stb.) tagsága kizárt	A csatlakozás általában az üzemi alapszervezeten keresztül történik (magas küszöbértékek a kis- és középvállalkozások esetében)
Lengyelország	Tagság kizárva: nem állandó munkaviszonyban dolgozó személyek, megbízási szerződéssel foglalkoztatottak, felsőoktatási hallgatók, kényszervállalkozók esetében. Állami hivatalnokok nem tölthetnek be aktív szakszervezeti tisztséget	Szakszervezeti alapszabály szerint a csatlakozás csak üzemi alapszervezeten keresztül lehetséges, ami pl. legalább tíz szakszervezeti tag meglétét feltételezi. Ez a korlát a munkavállalók mintegy 30%-át kizárja, akik tíznél kevesebb munkavállalót foglalkoztató KKV-ban dolgoznak.
Szlovákia	Jogsabályi korlátok csak a honvédségi dolgozók esetében	Vannak rendes (aktív foglalkoztatott) és rendkívüli szakszervezeti tagok (keresőképtelen személyek, nyugdíjasok, gyermekgondozási szabadságon lévők stb.)
Románia	Tagság kizárva: kormányhivatalnokok, rendőrség, honvédség és a távközlési cégek alkalmazottai számára	A szakszervezeti képviselő létesítésének feltétele a meglévő üzemi munkaviszony

Ha figyelembe vesszük minden korlátozó tényezőt, amely megnehezíti a szakszervezeti tagságot és ezzel az egyesülési szabadság csorbítatlan érvényesülését

Kelet-Európában, akkor ezekből a kizáró okokból egy hármas „szűrő” rajzolódik ki.

1. szűrő: A csatlakozás általában csak üzemi alapszervezeten keresztül lehetséges	
	<ul style="list-style-type: none"> • Litvánia • Lettország • Lengyelország
2. szűrő: Üzemi alapszervezet létesítése minimális taglétszámhoz van kötve	
	<ul style="list-style-type: none"> • Lengyelország: 10 • Horvátország: 10 • Litvánia: 3 • Lettország: 3 • Szlovákia: 3
3. szűrő: Csak aktív foglalkoztatott személyek lehetnek tagok	
	<ul style="list-style-type: none"> • Litvánia: munkanélküliek, felsőoktatási hallgatók, nyugdíjasok tagsága kizárt • Lettország: állami biztonsági szolgálatok alkalmazottai nem lehetnek tagok (a szakképzésben részt vevőkre viszont nem érvényes a korlátozás) • Lengyelország: határozott idejű munkaszerződéssel vagy megbízási szerződéssel rendelkező munkavállalók, nyugdíjasok, felsőoktatási hallgatók tagsága kizárt • Szlovákia: Nem aktív foglalkoztatottak csak rendkívüli tagsággal rendelkezhetnek • Románia: A munkaviszony feltétel, de nyugdíjasok is lehetnek tagok. A tagság kizárt: rendőrség, honvédség és távközlési cégek alkalmazottai körében • Horvátország: jogilag csak aktív foglalkoztatottak lehetnek szakszervezeti tagok, de a gyakorlatban ezt gyakran figyelmen kívül hagyják

Összegzés: A legmagasabb korlát a szűrők halmozódásával jön létre			
	1. szűrő: alapszervezet	2. szűrő: minimális létszám	3. szűrő: hagyományos munkaszerződés
Lengyelország	X	X	X
Litvánia	X	X	X
Lettország	X	X	–
Szlovákia	–	X	X
Románia	–	–	X
Horvátország	–	–	X

A csatlakozási korlátok három típusának halmozódása a KKV-k munkavállalóinak rendkívül magas számát tényszerűen kizárja a szakszervezeti tagságból, főként a kisüzemi struktúrával rendelkező ágazatokban (mint például a szolgáltató ágazatban vagy a kisiparban létrejövő számos új vállalkozás esetében).

A korlátozások az érintett ágazatok munkavállalóinak és ezzel lehetséges szakszervezeti tagjainak igen nagy hányadát érintik, becslések 40%-os és ezt meghaladó arányokat említenek. A csatlakozási hajlandóságot egyéb akadályok is csökkentik: Bizonyos munkavállalói csoportok ki vannak zárva munkakörülményeik kollektív szerződéssel való szabályozásából (lásd a 6. ábrát). Így szélsőséges esetben az előbb említett kedvezőtlen tényezők halmozódása folytán a bérből és fizetésből élő munkavállalóknak csak egy kisebbségi hányada érdekelt ténylegesen a szakszervezeti tagságban. Tovább rontja a helyzetet, hogy a szakszervezetekről a nyilvánosságban kedvezőtlen kép él, és a munkáltatók is mindent elkövetnek, hogy a munkavállalók távol maradjanak tőlük.

A szakszervezetek akadálytalan bejárása az üzemekbe tagtoborzás és a tagokkal való kapcsolattartás céljából szintén nincs mindenütt biztosítva. Magyarországon ez például csak akkor engedélyezett, ha a szakszervezet igazolni tudja, hogy már rendelkezik tagokkal az érintett üzemben. Mindez megnehezíti a jogszabályok betartásának ellenőrzését (ide értve az általánosan kötelezőnek elismert kollektív szerződésbeli előírásokat).

A szakszervezeti tagokkal és tisztségviselőkkel szemben megnyilvánuló diszkrimináció

A szakszervezeti tevékenység akadályozásának széles palettájáról számoltak be a megkérdezett országok képviselői, az egyéni megfélemlítéstől kezdve a privatizációt és a szerkezetátalakítást kísérő súlyos jogsérelmekig, mint például

- felmondással való fenyegetés és elbocsátás – lehetséges vagy hatékony jogvédelem nélkül (jogerős bírósági ítélet ellenére!);
- megfélemlítés és mobbing az üzemvezetés részéről;

- üzemen belüli áthelyezés, vagy az üzemegység kiszervezése és azt követő bezárása;
- a munkaszerződés megbízási szerződéssé alakítása a szakszervezeti tagságból való kizárás céljából;
- a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítása, amennyiben az érintett munkavállaló hajlandó kilépni a szakszervezetből;
- rendkívüli prémiumok fizetése nem szakszervezeti tagok részére;
- a munkáltató újra és újra megköveteli a tagdíjlevonás egyedi igazolását.

A szakszervezetek tagdíjfizetési és finanszírozási struktúrái

A pénzeket illető szabályozások is döntően befolyásolják a szervezet egyesülési jogának tényleges gyakorlását, pl. hogy:

- ki a felelős a tagdíjak beszedéséért,
- hova folynak be a tagdíjak, valamint
- az ágazati szakszervezeti központok és a konföderáció közötti forrásmegosztás elegendő cselekvőképességet biztosít-e.

A múlt példáját követve általában még mindig a munkáltató vonja le a szakszervezeti tagdíjat közvetlenül a bérekből. Ez ugyan kényelmes megoldásnak tűnik, nagy hátránya azonban, hogy így a munkáltató ellenőrzésre és rendszabályozásra alkalmas eszközt kap a kezébe, amelyet adott esetben ki is használ.

Miután a tagdíjak 60-90%-a rendszerint az üzemi szakszervezetnél marad, az ágazati és konföderációs központokba eljutó fennmaradó összeg alig teszi lehetővé a feladatok ellátását. Ezzel magyarázható a pénzügyi források szűkössége, amely akadályozza a kampányok szervezését, jogi vagy gazdasági szakértők alkalmazását, illetve szakértők bevonását a kollektív szerződéses tárgyalásokba, a tagtoborzásba és a PR-tevékenységbe.

A munkavállalók üzemi szintű érdekképviseletének alapjai

Kelet-Európában az üzemi szintű érdekképviselet hagyományosan a helyi szakszervezeti képviselet feladata. A szakszervezet ilyen módon azonban általában a foglalkoztatottak kisebb részét éri csak el, különösen a kis- és középvállalkozásoknál, amelyek manapság túlnyomórészt „szakszervezet-mentesek”. A helyi szakszervezeti képviselet által lefedett munkavállalók aránya csak ott nő számottevően, ahol egy további, az összes munkavállaló által megválasztott intézményes képviselet jöhet létre üzemi tanácsok formájában. (4. ábra, lásd a grafikon bal oldalát: országok, ahol nem működnek üzemi tanácsok).

A viszonylag alacsony szervezetségi szint ellenére ott biztosítható a magasabb képviseleti arány, ahol a szakszervezeti képviselet mellett – és optimális esetben azzal együttműködve – létezik az üzemi kollektíva által megválasztott munkavállalói képviselet (üzemi tanács), amely törvényben garantált részvételi joggal rendelkezik (lásd a grafikon jobb oldalát, kezdve Magyarországgal).

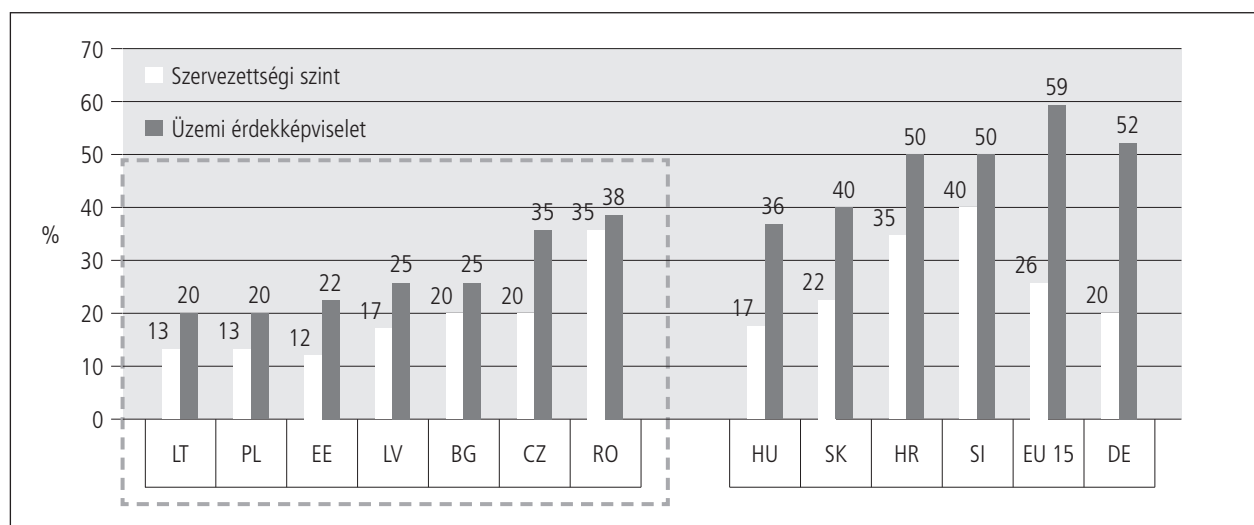
A két képviseleti testület működőképességének és egymást erősítő együttműködésének feltétele, hogy egyértelmű legyen a munkamegosztás a szakszervezet (mint a kollektív szerződést tárgyaló fél) és a törvényes

érdekképviselet (mint az üzemi munkafeltételek szabályozásában részt vevő fél) között. A tagtoborzás és tagmegtartás szempontjából, ahogyan ezt nemzetközi tapasztalatok igazolják, kedvező hatású, ha a szakszervezetek tudatosan alkalmazzák ezt a kibővített érdekképviseleti eszközt.

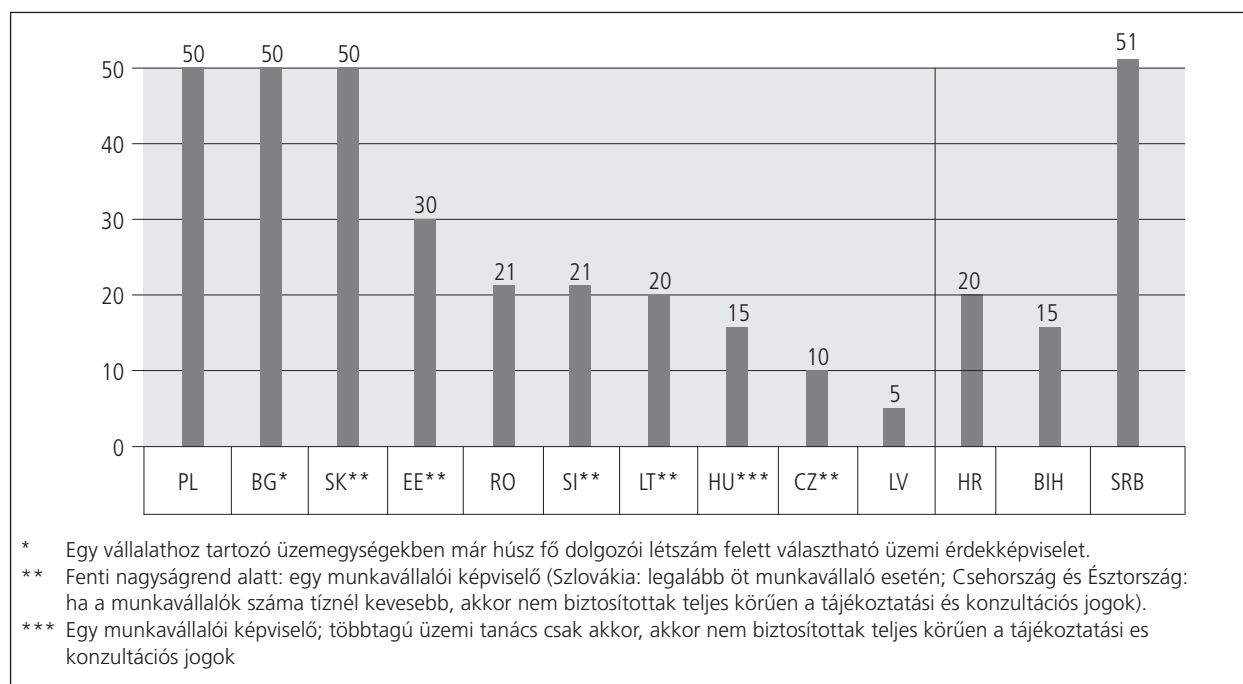
A 2002. évi, a tájékoztatásról és konzultációról szóló irányelv révén az EU közösségi joga nagymértékben előbbre mozdította a munkavállalók részvételére vonatkozó minimális keretfeltételek biztosításának ügyét. A szakszervezetek és az üzemi tanácsok hatékony részvételének döntő feltételei az idejében és átfogó módon rendelkezésre bocsátott információk. Az új tagállamok kormányai eltérő módon éltek ezzel az EU-tól érkezett impulzussal. Eddig Kelet- és Dél-Európában csak Magyarországon, Szlovéniában és Horvátországban jöttek létre országosan üzemi tanácsok.

Az egyesülési szabadság érvényesülését döntő módon befolyásoló további probléma – az új típusú kettős képviseleti rendszer alkalmazásával szemben megnyilvánuló szakszervezeti tartózkodás mellett –, hogy a jogszabály ismét csak minimális munkavállalói létszámhoz köti az üzemi tanácsok megalakításának lehetőségét. Mindez egyértelműen hátrányosan érinti a KKV-k munkavállalóit (lásd az 5. ábrát).

4. ábra: **A szakszervezetek és az üzemi tanácsok által képviselt munkavállalók aránya a vállalatoknál (a szakszervezeti szervezetségi szinthez viszonyítva)**



5. ábra: **Üzemi tanács megválasztásához szükséges minimális munkavállalói létszám Kelet-Európában**



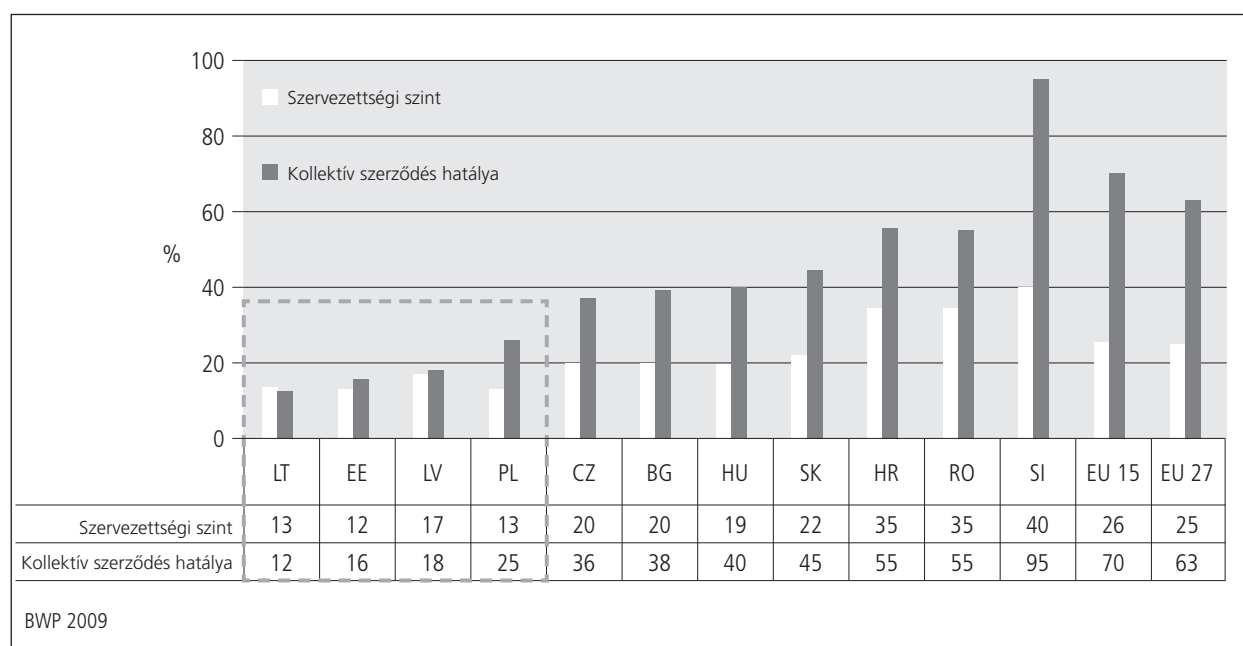
Kollektív szerződési jog és elosztási politika

Mivel Kelet-Európában – Szlovénia és bizonyos mértékben Szlovákia, Románia és Bulgária kivételével – a kollektív szerződéseket főként üzemi szinten kötik, az egyesülési jog gyakorlásának döntő előfeltétele a helyi szintű szakszervezeti jelenlét (annak az elosztási politika anyagi eredményeire gyakorolt minden hatásával

együtt). Ami a szakszervezetek kollektív szerződés kötésére való jogosultságát illeti, számos országban ezt jogszabályok ahhoz kötik, hogy megvan-e a dolgozók körében a szakszervezeti tagság előírt minimális aránya.

Azokban az országokban, ahol a magángazdaságban a béralku kizárólag üzemi szinten történik (6. ábra: lásd a baloldalon bekeretezett országokat) alacsonyabb

6. ábra: **A kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók aránya az egyes országokban**



2. táblázat: **Sztrájkjogból kizárt munkavállalói csoportok Jogsabályok**

	Sztrájkjogból kizárt munkavállalói csoportok	Jogsabályok
Észtország	Közalkalmazottak (állam/ önkormányzatok), honvédség	Előzetes bejelentési határidő: 7 nap Az üzemi tanács bizonyos esetekben rendelkezik sztrájkjoggal
Litvánia	Villamosenergia-ipar, a honvédség alkalmazottai Fűtés- és gázszolgáltatók (2005-ig) Ágazati szintű sztrájk jogilag lehetetlen	A sztrájk 2/3-os arányú megszavazása az érintett munkavállalók részéről (2008 óta elegendő 50%) Előzetes bejelentési határidő: 7 nap Több „fontos” ellátási és szolgáltatási területen 14 nap (és ügyeleti szolgáltatás garantálása)
Lettország	Rendőrtisztek és biztonsági szolgálatok, határőrség és a honvédség alkalmazottai „Fontos” szolgáltatási és ellátási területek (ügyeleti szolgálat garantálása szükséges)	A sztrájk 3/4-es arányú megszavazása a munkavállalók részéről Előzetes bejelentési idő: 10 nap Szerződészegés miatti sztrájk megengedett Az állam megtilthatja a sztrájkot Az üzemi tanács bizonyos esetekben rendelkezik sztrájkjoggal
Lengyelország	Közalkalmazottak (állam/ önkormányzatok): csak tiltakozások és tüntetések megengedettek; ún. fontos szolgáltatások, honvédség, rendőrség alkalmazottai	A tüntetések előzetes bejelentési ideje 30 nap, a közbiztonság és a közlekedés rendjének fenntartása Illegális sztrájkok szigorú szankcionálása
Csehország	Az ellátás szempontjából fontos területek (kőolaj-, földgázvezetékek stb.), biztonsági szolgálatok, a honvédség alkalmazottai, egészségügyi szolgáltatás, ill. távközlési létesítmények	A vállalat vagy az ágazat munkavállalóinak közvetlen szavazása (2007 óta: a szavazásra jogosultak legalább 50%-ának részvételével), a résztvevők 2/3-ának egyetértő szavazata Sztrájkot támogató munkavállalók névjegyzékének leadása a munkáltatónak (2006-ig), ma csak a sztrájkban részt vevők számát kell megadni Szerződészegés miatt nem hirdethető sztrájk
Slovákia	Ellátás szempontjából fontos területek (földgáz, kőolajellátás stb.)	A kollektív szerződés előírásainak megsértése miatti sztrájk megengedett
Magyarország	Korlátozások a közszolgáltatások számos területén (1994. évi szakszervezeti megállapodással összhangban)*	Sztrájk a kollektív szerződés hatályának meghosszabbítása céljából és néhány más sztrájkforma alkalmazása nem megengedett; rendszabályozó intézkedések meghozatala lehetséges
Románia	Korlátozások az egészségügyben, az oktatásban és a telekommunikáció területén dolgozó munkavállalók esetében (rádió és TV), a közlekedésben, a gáz- és áramszolgáltatásban (az ügyeleti szolgálat ellátásához a munkavállalók legalább 1/3-a szükséges)	Előzetes bejelentési idő: 48 óra, a szakszervezeti tagok 50%-ának, vagy a dolgozók negyedének egyetértő szavazata; a bíróságok a sztrájkokat gyakran formális okokra hivatkozva illegálisnak ítélik és felfüggesztik Állami kötelező egyeztetés lehetséges
Bulgária	Közszolgáltatások (csak tiltakozás megengedett); posta, vasút (lásd a jobb oldalon) energiaellátás, távközlési ágazat és egészségügy (2006-ig)*	A vasút köteles a szolgáltatások 50%-át fenntartani; az ILO kifogásolta, mint túlzott követelményt
Horvátország	Korlátozások a közszolgálatok, a rendőrség, a vasút, a posta, a távközlés és az egészségügy dolgozóira vonatkozóan	Sztrájk csak a kollektív szerződés lejáratát követően megengedett

*Az Európa Tanács ezt kifogásolta az Európai Szociális Charta megsértése miatt

a kollektív szerződés hatálya alá tartozó vállalatok aránya, mint ahol főként ágazati kollektív szerződéseket kötnek.

Kollektív szerződéses tárgyalásokon nem képviselt munkavállalói csoportok

Eltekintve attól a kifogásolható helyzettől, hogy számos KKV dolgozója a vállalat méretéből adódóan ki van zárva a szakszervezeti képviselet és így a kollektív szerződés kötésének a lehetőségéből, több kelet-európai országban korlátozó jellegű jogszabályok révén hátrányos megkülönböztetés sújtja a közszolgálati szektorban dolgozó munkavállalókat is. Közhivatalnokok és kormányzati alkalmazottak bizonyos csoportjai elől el van zárva a kollektív szerződés kötésének a lehetősége. Horvátországban a közszolgálati ágazatban csak az alapbért lehet figyelembe venni a kollektív tárgyalásokon, a bér egyéb részeit nem. Magyarországon állami intézményekben csak akkor lehetséges kollektív szerződést kötni, ha az érintett munkavállalók legalább 25%-a tagja a tárgyaló szakszervezetnek.

A sztrájk lehetőségének jogi korlátozása

A kollektív szerződés sikeres megkötéséhez a sztrájk – mint a szakszervezetek végső kényszerítő eszköze –, elengedhetetlenül fontos. Ez a nyomásgyakorló eszköz, amelyet az átalakulási folyamatok kezdetén gyakran alkalmaztak, az elmúlt években elvesztette hatását, ahogyan ezt a kelet-európai országok sztrájkmérlege mutatja. A csökkenő szervezettség mellett ennek másik nyomós oka a részben rendkívüli mértékben korlátozott sztrájkjog, amelyet az ILO különböző testületei többször is kifogásoltak.

Attól tartva, hogy a sztrájkgyakorlat túllépi a „normális” kereteket, számos országban széles körű adminisztratív korlátokat és tilalmakat vezettek be (lásd a 2. táblázatot).

A minimálbér mint a kollektív szerződéseket helyettesítő eszköz

Amennyiben nincs érvényes kollektív szerződés vagy a munkaügyi minisztérium nem terjeszti ki az ágazati megállapodás érvényét az ágazat valamennyi munkáltatójára (általános kötelezettségről szóló nyilatkozat), a munkavállalók számára csak az egyéni munkaszerződésben rögzített szabályozási lehetőségek és így általában csak a törvényben rögzített minimálbér jelentenek garanciát.

Az EU-átlagot tekintve a minimálbér legfeljebb 50%-a az egy tagállamban szokásos átlagbérek, Kelet-Európában a minimálbér általában messze elmarad még ettől az aránytól is (a minimálbérek szerkezetéhez Nyugat- és Kelet-Európában lásd: Schulten 2006).

2. A nyugat-balkáni régió helyzete

A nyugat-balkáni régió mind a hat érintett államának – az Európai Unió következő bővítési területének – esetében viszonylag kis országokról van szó, a 630 000 lakosú Montenegrótól kezdve a 4,4 milliós lélekszámú Horvátországon át a körülbelül 7 milliós Szerbiáig. Közép-Kelet-Európával ellentétben ezekben az országokban a szakszervezetek kevésbé játszottak meghatározó szerepet a társadalmi átalakulás szempontjából. Ez nem utolsósorban azzal magyarázható, hogy az átalakulás menetében nem az általában meghatározó jelentőségű szociális kérdések, hanem a „nemzeti kérdés” szerepelt az érdeklődés középpontjában. Ezen kívül Horvátországban és Boszniában az állami szuverenitás kérdését nagyban meghatározták az 1990-es évek elején lezajlott véres polgárháborúk.

Mindezek szükségszerűen késleltették az ipari ágazati kapcsolatok és a munkajog egyébként szükséges meg-

3. táblázat: **A minimálbér és az országos átlagbér aránya (2008)**

30 – 35%	35 – 40%	41 – 46%
Románia Lettország Litvánia	Lengyelország Magyarország Csehország Horvátország	Bulgária Észtország Szlovákia Szlovénia

újítását. Ugyanakkor nagyon korán elindult a régióban az ellenőrzés nélküli privatizációs folyamat, annak a munkavállalókat érintő minden negatív hatásával együtt. A többi átalakuló országhoz hasonlóan a kezdeti időszakban itt is hiányoztak a munkáltatói szövetségek, így csak némi késéssel jöttek létre a folyamatokat gazdasági és szociális tanácsok formájában a szociális partnerek részvételével irányító tripartit nemzeti testületek, és a mai napig sem voltak képesek komolyabb politikai befolyásra szert tenni.

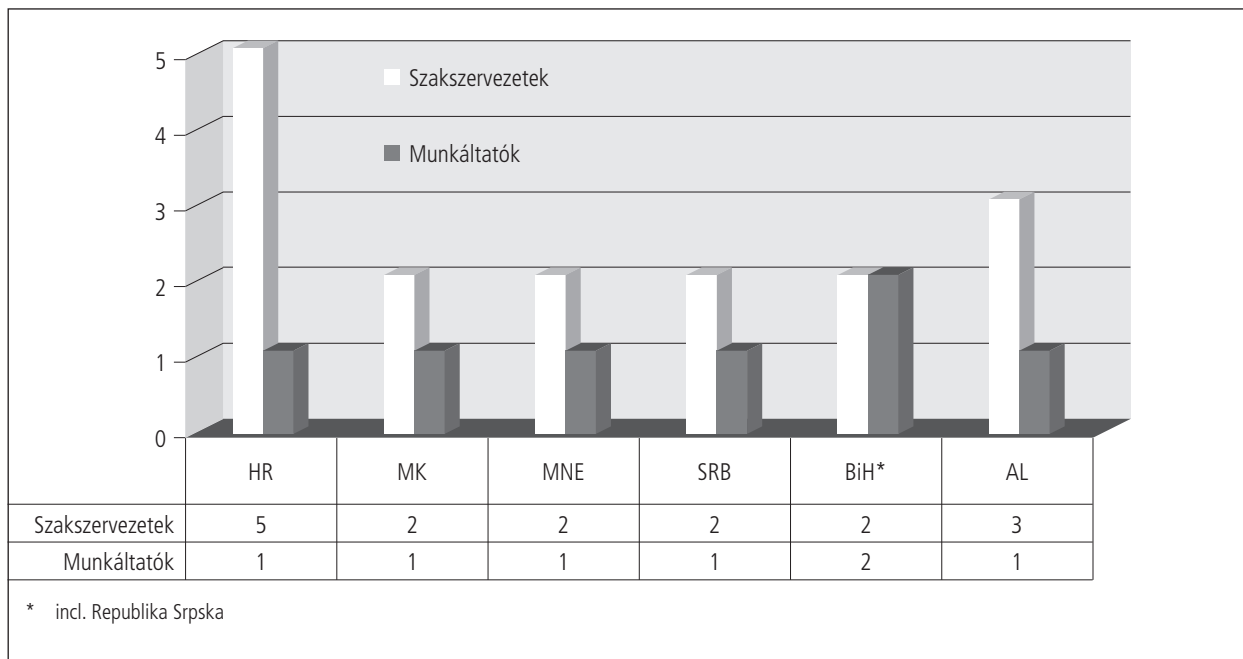
Ezáltal viszont a nyugat-balkáni régióban sokkal kevesebb következménnyel járt a munkáltatói és munkavállalói oldalon tapasztalható szövetségi pluralizmus, mint Kelet-Európa északi országaiban. Egyedül Horvátországban jött létre a munkavállalói oldalon több új és egymással versengő nemzeti szakszervezeti konföderáció, miközben a régió más országaiban – Albánia kivételével – a hagyományos szakszervezeti szövetségek mellett legfeljebb egy alternatív új szövetség jött létre (lásd a 7. ábrát).

Bosznia és Hercegovina esetében megjegyzendő, hogy az 1995. évi Daytoni Egyezmény nyomán az állami struktúrát két önálló adminisztratív egység („entitás”) létezése határozza meg: a Bosnyák-Horvát Föderáció és a Szerb (Rész-)Köztársaság (Republika Srpska, fővárosa Banja Luka). Mindkét entitás rendelkezik saját törvényalkotással, ideértve a munkaügyi törvényeket és a közigazgatási struktúrát. Ennek következtében mindkét entításban létezik önálló munkáltatói és munkavállalói szövetség, de a szociális partnerek nem rendelkeznek egységes képviseléssel.

Egyúttal valamennyi érintett országban nagymértékben csökkent a szakszervezeti szervezettségi szint – 1990-hez képest több mint 50%-kal –, bár nem olyan drámai mértékben, mint több más közép-kelet-európai volt szocialista országban (4. táblázat).

A fenti számok értékelésekor mindenképp figyelembe kell venni, hogy ezek az egyes szervezetek által megadott vagy becsült adatok. Ezen kívül Bosznia-Herce-

7. ábra: **A szakszervezetek és a munkáltatók reprezentatív szövetségei**



4. táblázat: **A szakszervezeti konföderációk szervezettségi szintje**
(az összes munkavállaló százalékos arányában)

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Szervezettségi szint (%)	35	30	35	33	30	23

5. táblázat: **Szakszervezeti képviselő létrehozásához szükséges minimális dolgozói létszám**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Üzemi szakszervezeti képviselő	10	5 (10)**	5	3	3	*
Minimális létszám szakszervezet létrehozásához	*	*	5	3	3	20

* A szakszervezet alapszabályától függően

** A kormány az emelését tervezi. (ITUC 2009)

govinában, Macedóniában és Albániában a munkanélküliség meghaladja a 30%-ot, valamint magas a szürkegazdaságban foglalkoztatottak aránya, ami nehezíti a helyzet átlátását.

Szakszervezet létrehozatalát és a szakszervezeti tagságot szabályozó jogszabályok

Üzemi szakszervezeti képviselő létrehozása és ágazati szintű egyesülés megalapítása viszonylag problémamentes a régió valamennyi országában: egy üzemi szakszervezeti képviselő létesítéséhez 3-10 tagra van szükség – a munkaügyi törvény előírásaitól és a szervezet alapszabályától függően (lásd az 5. táblázatot).

Ugyanakkor ennél bonyolultabb a szervezet bejegyzéséhez szükséges eljárás, amelyhez minden esetben szükséges az állam hozzájárulása. Így például a Bosnyák-Horvát Föderációban az SSSBiH konföderáció jogilag még mindig nincsen elismerve, ami összefügg az ország bonyolult nemzetközi jogi helyzetével.

Bosznia-Hercegovinában az egyéni szakszervezeti tagságnak, amely meghatározó kritériuma az egyesülési szabadság megvalósulásának, összességében kevesebb jogi akadálya van, mint Közép-Kelet-Európában. Ennek ellenére itt is érvényben vannak jogi és gyakorlati jellegű korlátozások:

- A fő „szűrő” ismételt az az általánosan elterjedt szabályozás, amely szerint a belépés szinte kizárólag egy üzemi alapszervezeten keresztül lehetséges. Ez a szabályozás van elviekben érvényben Boszniában, Montenegróban, Szerbiában és Albániában is.
- Macedóniában és a szakszervezet alapszabályzatától függően Horvátországban elfogadott az ágazati szakszervezeten keresztül történő belépés.

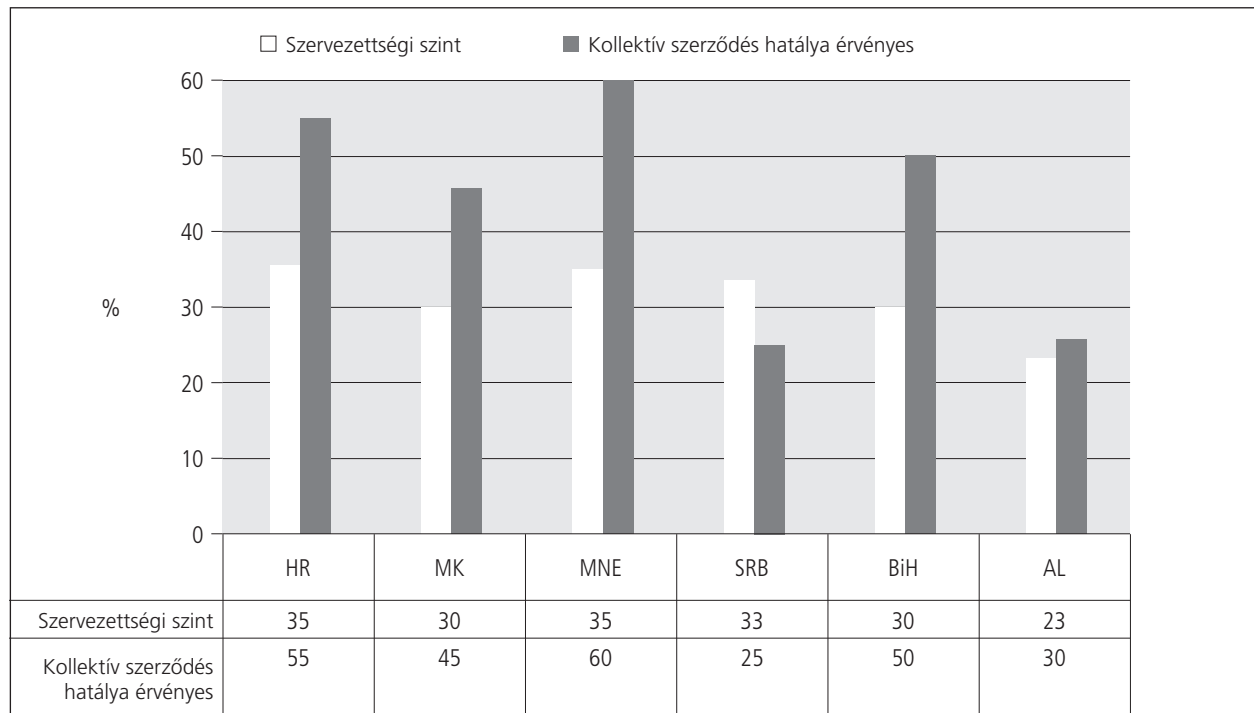
A szakszervezeti tagságból jogilag kizárt csoportok:

- Horvátországban és Szerbiában jogszabály írja elő, hogy csak az lehet szakszervezeti tag, akinek érvényes munkaviszonya van. A horvátországi gyakorlat sok esetben eltér ettől az előírástól. Sokkal súlyosabb következményei vannak azonban annak, hogy az újonnan megkötött munkaszerződések csaknem 90%-a meghatározott időre szól, amely a pályakezdő és munkahelyet váltó dolgozók túlnyomó többségét távol tartja a szakszervezeti tagságtól.
- Macedóniában nyugdíjasok számára ugyanúgy nem engedélyezett a tagság, mint a közszerződési ágazat és a rendőrség dolgozói számára.
- Montenegróban állami kulturális és oktatási intézmények felső vezetői esetében a szakszervezeti tagság nem kívánatos, és így egyelőre ritka.
- Szerbiában 2008-ig a rendőrségi dolgozók mellett a hadsereg alkalmazottai számára sem volt megengedve a szakszervezeti tagság. Az utóbbi szabályozás Boszniában még mindig hatályos.

Összességében véve a szakszervezeti tagságot kizáró jogszabályok Dél-Kelet-Európában kevésbé jellemzőek, mint Kelet-Európa északi részének országaiban. Mindazonáltal itt is számos akadály nehezíti az egyesülési jog szabad gyakorlását.

Általánosságban erre a régióra is érvényes, hogy a gyakorlatban rendkívül nehéz bizonyítani, ha egy munkáltató diszkriminálja a szakszervezeti tagokat vagy azok választott képviselőit. Hiszen a munkáltató általában szolgálati mulasztással vagy fegyelmi okokkal indokolja a kényszeráthelyezéseket és az elbocsátásokat. A Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség a nyugat-balkáni régió országairól szóló éves jelentéseiben rendre a szakszervezeti jogok megsértéséről számol be, azon

8. ábra: **Kollektív szerződés hatálya alá eső munkavállalók aránya**



munkavállalók zaklatásáról és elnyomásáról, akik törvényes képviseleti és egyesületi jogaikkal kívántak élni (lásd a legutóbbi jelentést, ITUC 2008). Nehéz kivédeni az ilyen jogsérelmeket, ha – mint például Szerbiában – a munkajog nem bünteti a szakszervezetellenes diszkriminációt. Bosznia-Hercegovinában is gyakran szankció nélkül maradnak az ilyen jellegű jogsértések. Horvátországban indirekt diszkrimináció esetében a bizonyítás terhe az érintett munkáltatót terheli: A munkáltatónak kell bizonyítania, hogy egy aktív szakszervezeti tag ellen meghozott intézkedés kizárólag szolgálati okból történt.

A nyugat-balkáni régió országaira is általában a vállalati szintű kollektív szerződések a jellemzőek. Ennek ellenére néhány országban a szakszervezetek a közelmúltban nagyobb számban kötöttek ágazati kollektív szerződéseket az alábbiak szerint:

- Szerbiában és Bosznia-Hercegovina két tagköztársaságában főként a közszolgálati szektorra, míg Macedóniában és Albániában a közszolgálati ágazat, az állami tulajdonú közüzemek és szolgáltatási területek nagy részére,

6. táblázat: **A minimálbér (€) és százalékos aránya (%) az átlagbérhez viszonyítva (2008)**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Minimálbér	381	(75–218) ¹	(55)	159	159/142*	138
Átlagbér	1.000	250	630	400	514/452*	350
Minimálbér aránya az átlagbérhez képest (%)	38	(30)	?	39	31	41
Brutto hazai termék növekedése (%)	2,4	5,0	8,1	5,4	5,5	7,2
Munkanélküliség (%)	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	ca. 33 ²

* Republika Srpska

¹ A legalacsonyabb bércsoportok a 2008. évi textilipari, illetve egészségügyi kollektív szerződés adatai szerint.

² A hivatalos 13%-os munkanélküliségi szinttel szemben a tényleges (nem teljeskörűen regisztrált) munkanélküliségi szint a becslések szerint eléri a 30-35%-ot.

- A magángazdaságban is kötöttek nagyobb számban ágazati kollektív szerződéseket: Horvátországban 17-et, Montenegróban 17-et és Macedóniában 16-ot. Ezzel szemben Bosznia-Hercegovinában kevés az ágazati kollektív szerződés.

A fentiekén túl arra is van lehetőség, hogy az ágazati felelős minisztérium egy – a kollektív szerződések általános kötelezettségéről szóló – nyilatkozattal kibővítsé a kollektív szerződések hatályát. Horvátországban ez az eljárás jelenleg hat ágazati megállapodást érint (idegenforgalom, vendéglátás, kereskedelem, építőipar, faipar kézműipar, kis- és középvállalkozások). A kollektív szerződések előírásai ennek megfelelően az érintett ágazatok valamennyi munkáltatójára érvényesek, attól függetlenül, hogy azok tagok-e egy munkáltatói szövetségben. Szerbiában az állami szektor hat ágazatában megkötött kollektív szerződéseket nyilvánítottak általánosan kötelező érvényűnek, és így ezek az egész országban érvényesek. Macedóniában azonban jelenleg nincs jogi lehetőség hasonló lépésre.

Ebben a régióban a kollektív szerződések kötelező hatálya viszonylag csekély anyagi következménnyel jár, annak ellenére, hogy a keret (kollektív) szerződések elter-

jedtebbek – mint ahogyan ezt Montenegró és Bosznia esetében megfigyelhetjük, és amit a 8. ábra értékei is tükröznek. Ennek oka, hogy az általános keretszerződések nem tartalmaznak bértáblázatokat. Több információval szolgálnak a Horvátországra megadott értékek a kollektív szerződések kötelező hatályára vonatkozóan, ahol magas a vállalati és ágazati kollektív szerződések száma. Horvátországban – a régióban elsőként, 2008-ban – bevezették a törvényben rögzített minimálbért is.

Ugyanitt az állami szektorban korlátozzák a sztrájkjogot, bár kevésbé széleskörűen, mint az EU néhány új tagállamában.

A szociális párbeszéd anyagi hatásai jól kiolvashatók a fenti táblázatból: a minimálbér az országban érvényes átlagbérenek csak mintegy 30-40%-a, azaz az EU-ban érvényes szegénységi küszöb alatt van. Horvátországban viszont az átlagbér jóval meghaladja a régió átlagát. A helyzet megítélése szempontjából meghatározó még a munkanélküliség valós mértéke. Ez jelenleg – a szürkegazdaság rendkívüli elterjedtségének következményeként – az aktív lakosság néhol több mint egyharmadát érinti (lásd ezzel kapcsolatban a 9. ábrát).

Az egyesülési jog és a munkavállalói jogok alkalmazásának ellenőrzése Kelet-Európában

A bérek és munkakörülmények európai szintű konvergenciájának folyamata, mely a régi EU-tagállamokban (EU 15) uralkodó szociális dömping elleni küzdelem lényeges előfeltétele, még évtizedekig el fog húzódni. E folyamat üteme elsősorban az egyes országok gazdasági keretfeltételeitől függ. Az elmúlt időszakban Kelet-Európában részben rendkívüli módon felgyorsult a gazdasági növekedés és a termelékenység üteme. Azt azonban, hogy a szereplők milyen mértékben tudják hasznosítani a gazdaságilag biztosított cselekvési és elosztási mozgásteret, minden esetben a szociális partnereken, valamint az aktuális bér- és elosztási politikán múlik. Mindez ismételt felveti az egyesülési szabadság és a szakszervezeti jogok gyakorlásának kérdését.

A munkavállalók és a szakszervezetek alapvető jogait nemzetközi minimumstandardok határozzák meg. Ezek ellenőrzése, illetve az ellenőrzés hatékonysága mindig attól függ, hogy léteznek illetve működnek-e ellenőrzésre alkalmas szereplők és intézmények:

- garantált jogokkal rendelkező munkahelyi **érdekképviseletek**,
- **intézmények az egyéni és kollektív konfliktusok rendezésére** (paritásos egyeztető bizottságok semleges elnökök vezetésével, mediáció, konziliáció, egyeztető és békítő eljárások),
- megfelelő és hatékony ellenőrzési és szankcionálási jogosultságokkal ellátott **munkaügyi ellenőrző szervezetek**, és végül
- specializált **munkaügyi igazságszolgáltatás**, amely a munkajogi előírások sérülése esetén rövid időn belül döntést tud hozni (amennyiben lehetséges, a szociális partnerek képviselőinek bevonásával), valamint teljeshatárral végrehajthatja a jogerős ítéleteket.

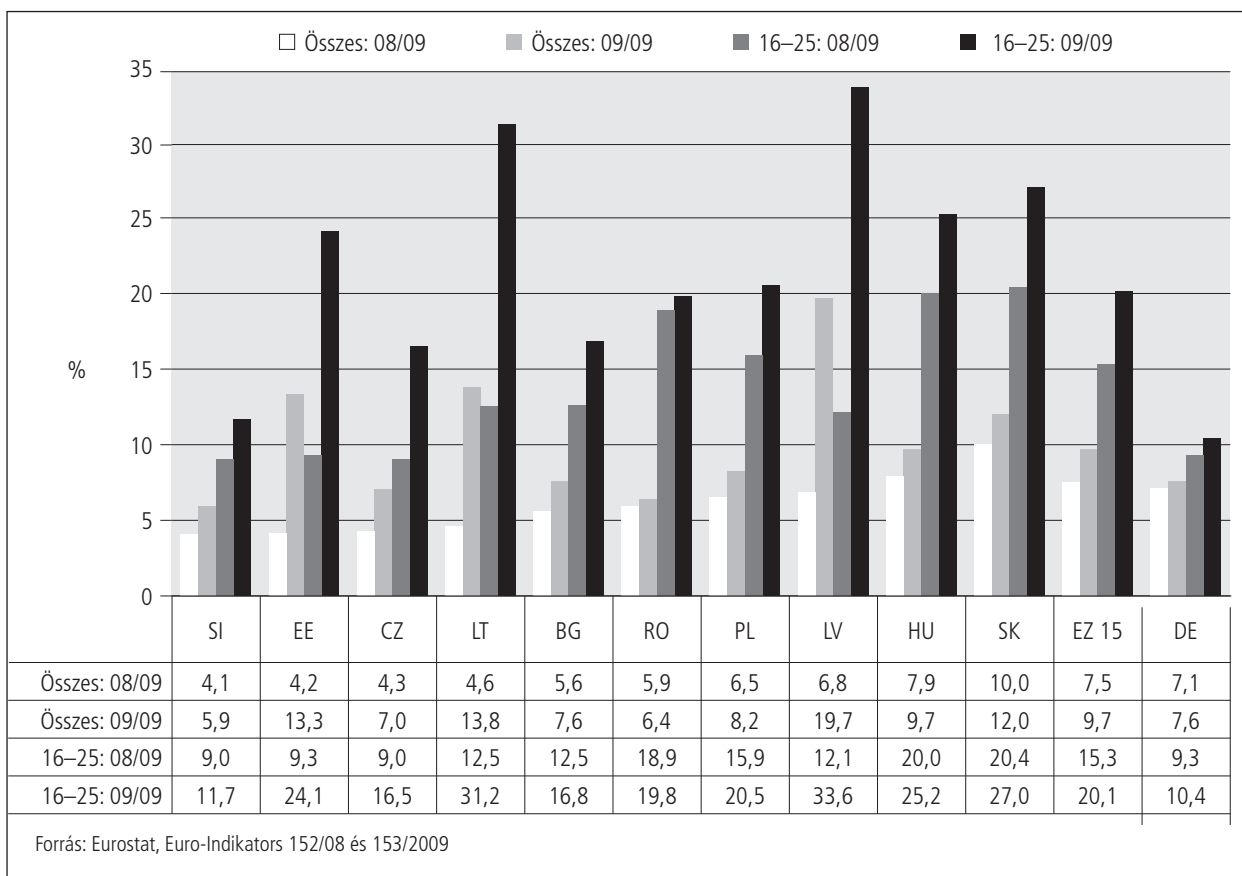
Az érintett kormányok – Szlovénia és Magyarország kivételével – fiskális okokra hivatkozva mindig megtagadták a munka világára érvényes normák betartásá-

nak ellenőrzését és ezzel a munkakörülmények javítását lehetővé tevő stratégiai jogi eszközök megteremtését. Súlyos következményekkel járó akadályokat gördítettek ezzel a szabályozott munkaügyi kapcsolatok kibontakozása elé. Annak ellenére történt mindez, hogy ezek a követelések már régóta a szakszervezetek napirendjén szerepelnek. Mindaddig nincs lehetőség a hiányosságok kiküszöbölésére, amíg nem működnek többszintű specializált munkaügyi bíróságok, a bírósági eljárást megelőző egyeztetési lehetőségekkel, vagy legalább a hagyományos bíróságok keretein belül munkajogi eljárásokkal foglalkozó testületek.

- A három évig és ennél hosszabban elhúzódó eljárásoknak nincs elrettentő hatása és nem jelentenek elfogadható megoldást folyamatban lévő munkajogi eljárásokra; „az ügyek rendkívüli mértékű feltorlódása” figyelhető meg (az Európai Bíróság megállapítása).
- A kihirdetett ítéletet az alperes nem tartja tiszteletben, és a végrehajtás elmarad – utóbbi éppen a felmondással szemben megindított eljárásoknál fontos a jogtalanul elbocsátott szakszervezeti tag vagy tisztségviselő szempontjából. A munkaviszony hely-

9. ábra: **Robbanásszerűen növekvő munkanélküliség Kelet-Európában**

(szezónális hatásoktól megtisztított adatok, 2008. szeptember és 2009. szeptember)



7. táblázat: **A munkanélküliek százalékos aránya valamennyi és a 25 évesnél fiatalabb munkavállalók körében Dél-Kelet-Európában (2008)**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH*	AL*
Összes munkanélküli	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	13,0
15–24 év	27,0	57,7	26,2	43,7	58,5	26,0

* A hivatalos munkanélküliségi adatokkal szemben a szakszervezetek és a kritikus munkaerőpiaci elemzők Bosznia-Hercegovinában több mint 70-75%-ra becsülik a fiatal munkanélküliek arányát. Albániában hasonló becslések szerint a munkanélküliség tényleges mértéke 30-35%-os, a fiatal munkavállalók körében eléri akár 40%-ot is. (Forrás: Eurostat; Országjelentések. Dél-Kelet-Európa.)

reállításának kötelességét a munkáltató ignorálja, vagy végkielégítéssel kívánja kiváltani.

- A rendes bíróságok gyakran „kedveznek” a munkáltatóknak („a gazdasági indokok és érdekek elsőbbséget élveznek”), a panaszokat „csekély társadalmi jelentőségre” hivatkozva elutasítják, vagy túl enyhe ítéleteket hoznak.

A szakszervezetek ezen kívül nehezményezik a képviselői és kereseti jog hiányát a munkajogi előírások megsértése miatt indított egyedi eljárások esetében.

Ezeket a körülményeket tovább súlyosbítja a jelenlegi gazdasági válság mind a gazdasági visszaesés, mind a munkanélküliség drasztikus növekedése által. Mindezekelőtt Közép- és Dél-Kelet-Európa bizonyos régióit sújtják e válságjelenségek, a munkanélküliség pedig különösen a fiatalabb munkavállalókat.

A kelet-európai régióban végzett összehasonlító elemzés fontosabb megállapításai

A tizenhat kelet-európai volt szocialista országot érintő összehasonlító elemzés megállapításai a következő pontokban foglalhatók össze:

- Számos esetben törvények és alapszabályok tiltják bizonyos munkavállalói csoportok szakszervezeti tagságát és ezzel akadályozzák szakszervezetek megalakítását, a tagtoborzást és az egyesülési jog gyakorlását. Az alacsony szervezettség egyik oka a kisvállalati struktúra terjedése.
- Az egyesülési jog szabad gyakorlását lényegesen korlátozzák azok a jogszabályok, amelyek a szakszervezeti alapszervezetek és az üzemi tanácsok létrehozását minimális létszámhoz kötik. Ennek következtében a jogszabályok a KKV-k egyre több dolgozóját zárják ki a részvételi jogok gyakorlásából valamint fosztják meg attól a lehetőségtől, hogy munkafeltételeiket kollektív szerződésben szabályozzák.
- Nagyobb létszámú munkavállalói csoportok – főként a közszolgálati ágazatban és a közmű szolgáltatók esetében – ki vannak zárva a kollektív szerződések kötésének lehetőségéből. Az ágazati szintű egyesülési szabadság megvalósulását tovább nehezítik a szervezetek reprezentativitását meghatározó magas küszöbértékek, valamint az elsődlegesen a vállalati kollektív szerződések igényeire szabott előírások.
- A sztrájkjog részben rendkívül korlátozó módon van szabályozva. Nemzetközi szervezetek, mint az ILO és az Európa Tanács, erősen kifogásolják azt a gyakorlatot, hogy munkavállalói csoportok széles köre ki van zárva a sztrájkjogból. Kifogásolják továbbá a sztrájk eszközeinek alkalmazásáról való közvetlen

szavazás túl magas kvórumát, valamint a munkáltatói oldalt egyoldalúan előnyben részesítő bürokratikus akadályokat. A felsoroltak azt is jelentik, hogy egy a magángazdaságot és az állami szektort érintő szélesebb körű munkabeszüntetés könnyen átcúszhat az illegalitás kategóriájába. A kollektív szerződésről folyó tárgyalások ilyen körülmények között a „kollektív koldulássá” degradálódnak (ahogy a Német Szövetségi Munkaügyi Bíróság a németországi sztrájkjoggal kapcsolatos határozatában fogalmaz).

Az egyesülési szabadságot érintő jogsértések az új tagállamokban mindaddig büntetlenül maradhatnak, amíg csak kivételes esetekben kerül sor sikeres adminisztratív és jogi ellenőrzésre és korrekcióra. A kollektív szerződések megsértése és a szakszervezeti tagok gyenge védelme hosszú távon tovább csökkenti a szakszervezetek és a szakszervezeti tagság vonzerejét.

A Közép-Kelet-Európa és a nyugat-balkáni régió közötti regionális összehasonlításból az alábbi következtetéseket vonhatjuk le:

- A felsorolt jellemzők alapján a horvátországi helyzet inkább hasonlít a fejlett új EU-tagállamokban tapasztaltakra, és jóformán teljeskörűen megfelel az EU-ban szokásos munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó normáknak. Így Szlovénia mellett Horvátország az egyetlen jugoszláv utódállam, ahol a korábbi munkásönkormányzat hagyományai fennmaradtak, lehetőséget teremtve az üzemi tanácsok bevezetésére (1995) és a vállalatok felügyelő tanácsaiba munkavállalói képviselők delegálására (200 fő foglalkoztatott felett).

- A dél-kelet-európai térség többi országában a struktúrák színvonala még messze elmarad az új EU-tagállamokétól. Az érintett országok általános gazdasági helyzete és jövedelemszínvonala sokkal inkább a két új kelet-balkáni tagállam, Bulgária és Románia szintjéhez hasonlítható. Mivel az átalakulási folyamat ezekben az országokban jókora késéssel indult, több időre van szükségük a szociális párbe-

széd fejlesztéséhez, ami többek között az országos háromoldalú gazdasági és szociális tanácsok szociális koncentrációjának hiányosságaiban is tetten érhető (lásd Progress Report, EU 2008). Ennek során arról sem feledkezhetünk meg, hogy a nyugat-balkáni régió hat országa közül négy csak az 1991. évi átalakulási folyamatot követően érte el az állami önállóságot.

Szakszervezeti végkövetkeztetések

A tanulmány eredményei rámutatnak arra, hogy a szakszervezeteknek sürgősen módosítaniuk kell azokat az alapszabályokat, amelyek tagsági viszony létesítését csak meglévő üzemi alapszervezetnél engedik meg. Ez különösen fontos olyan jogi környezetben, ahol a törvényalkotó vagy az érvényes alapszabály magas minimális dolgozói létszámot ír elő az üzemi alapszervezet létrehozatala feltételeként, hiszen számos KKV képtelen ilyen feltételeket teljesíteni.

A szakszervezeti tagságot akadályozó második fontos tényező az a körülmény, hogy a tagdíjat még mindig a munkáltató vonja le a bérből. Ez elrettentő hatású lehet olyan vállalatoknál, ahol a munkáltató és a szakszervezet viszonya nem kiegyensúlyozott. Több lehetőséget ad a munkáltatónak a munkavállalók megfélemlítésére és ellenőrzésére. Ilyen körülmények között ez a korábban kényelmes és egyszerű tagdíjbeszedési módszer több hátránnyal, mint előnnyel jár. A szakszervezeteknek át kell állniuk a tagdíjbeszedés modern, elektronikus módszereire vagy hasonló alternatívák alkalmazására.

A munkáltatóktól is elvárható azonban egy tisztességes piaci rend érdekében, hogy az eddigieknél nagyobb mértékben támogassák a munkakörülmények vállalati szint feletti szabályozását.

A tanulmány konklúziója a kormányok és az illetékes minisztériumok szempontjából a munkajog sürgős megújításának szükségessége: az üzemi szakszervezeti alapszervezet létrehozatalához szükséges minimális taglétszámot annyira kell csökkenteni, hogy az megengedje kis üzemekben is érdekképviselőket létrehozatalát. Az a széles körben elterjedt gyakorlat, hogy bizonyos foglalkoztatotti csoportokat törvények zárnak ki a

szakszervezeti tagságból, tovább már nem egyeztethető össze az egyesülési szabadság elveivel. Ugyanígy a nemzetközi normák alapján sürgősen meg kell vizsgálni azokat a jogszabályokat, amelyek korlátozzák a valamennyi munkavállalót érintő kollektív tárgyalások lefolytatását, valamint a sztrájk alkalmazásának lehetőségét.

Kelet-Európában és főleg a Nyugat-Balkán aktuális és potenciális EU-tagjelölt országaiban a szociális párbeszéd és a foglalkoztatási képesség fejlődését elősegítő konkrét intézkedések szükségesek. Ezek a nagymértékben kibővített Európai Szociális Alap (ESF) projektjein keresztül elindíthatók, de előfeltételezik az adott ország szociális partnereinek és kormányának konkrét közös kezdeményezését. Ugyanez érvényes az Európai Unió által finanszírozott IPA- (Instruments of Preaccession Activities) programok projektjeire is.

Meg kell állítani Európában azt a kártékony hatású versenyt, amelynek a mottója "ki ajánl rosszabb munkakörülményeket", illetve annak a nemzetközi szolidaritást aláásó hatását. Ennek elérésében a szakszervezetek európai szintű összefogásának kiemelt feladata, hogy koordinálja az egyesülési szabadság megsértése elleni fellépést. Jelesül: közös akciók szervezése az Európai Bíróság legutóbbi döntései ellen, amelyek beleavatkoztak az egyes országok munka- és sztrájkjogába (Laval-, Viking-, Ruffert-, Luxemburg-perek). Ezek a döntések rámutattak: feltétlen jogi tisztázásra vár, és elérendő, hogy a közösségi jogban az alapvető szociális jogok előbbrevalóak legyenek a szabad gazdasági tevékenységre való jognál (szolgáltatási szabadság).

A tanulmány a következőképpen foglalja össze az egyes szereplőkre vonatkozó szükséges következtetéseket:

Következtetés: **A munkaerő-piaci politika szereplőinek sürgősen cselekedniük kell**

Országos szakszervezetek	Nemzeti kormányok
<ul style="list-style-type: none"> • Alapszabálybeli módosítások: Valamennyi szervezeti szinten lehetővé kell tenni a csatlakozást; a tagdíjbefizetés ezentúl ne kizárólag a munkáltatón keresztül történhessen • A szociális párbeszédnek és a kollektív szerződéseknek nagyobb jelentőséget kell biztosítani az összes szinten – és ezt nem csupán a bérezés tekintetében, hanem a növekvő munkanélküliség ellensúlyozására a csökkentett munkaidő-re vonatkozóan is • Célcsoportokhoz igazított programok, különös tekintettel a fiatalok és más csoportok igényeire • Nyitás az üzemi szintű „kettős érdekképviselő” gondolata felé a többi európai ország ÜT és EÜT- tapasztalatainak figyelembevételével • Fellépés a kollektív szerződéses- és sztrájkjogi korlátozásokkal szemben • Speciális munkaügyi bíróságok létrehozatalának nyomatékos követelése, amelynek munkájában a munkavállalói oldal is aktívan részt vehet • Európai szintű elköteleződés a „szociális dimenzió” megvalósítása mellett: az egyesülési szabadságról szóló irányelveknek és a kibővített üzemi szintű érdekképviselőeknek a továbbfejlesztése • Megerősített gazdaságpolitikai koordináció követelése az EU keretén belül („európai gazdasági kormány” létrehozatala) • Európa-politikai témák és a határokon átnyúló együttműködés kérdéseinek hatékonyabb megvitatása 	<p>A korlátozó jogszabályok módosítása az alábbi területeken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Üzemi szakszervezeti képviselő létrehozásához szükséges minimális taglétszám • Egyes munkavállalói csoportok szakszervezeti tagságát kizáró jogszabályok módosítása • Tagdíjbeszedés a munkáltató által • ÜT-törvények módosítása: alacsonyabb küszöbértékek meghatározása az alapításhoz, lehetővé tenni választott személy általi képviselőt kis üzemekben is; az EU-s szintre emelni az ÜT-k jogosítványait; az üzemi tanács és a szakszervezeti képviselő kompetenciaterületeinek egyértelmű szétválasztása • A kollektív szerződéses jog liberalizálása, főként a közszolgálati ágazat munkavállalói számára • Sztrájkjog hozzáigazítása a nemzetközi és EU-normákhoz • Munkaügyi bíróságok létrehozatala a szociális partnerek bevonásával, adott esetben kísérleti projektek megvalósításával • A nemzeti és regionális szintű tripartit egyeztetés erősítése, a szociális partnerek bevonása fontos döntésekbe (munkajog, minimálbér stb.) • Az EU iránti elkötelezettség erősítése, amelynek révén javulnak a konvergencia és az integráció esélyei • Határokon átívelő együttműködés támogatása a meglévő, illetve megújítandó EU-régióban • Együttműködés és kezdeményező szerep ESF- és IPA-projektek elindítása során

Európai Szakszervezeti Szövetség	Európai Bizottság és Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EESC)
<ul style="list-style-type: none"> • ESF- és IPA-programok ismertségének erősítése és együttműködés a megvalósítás során • Nyugat-balkáni szakszervezetek tagságának bővítése (megfigyelői státusz biztosítása valamennyi országos konföderáció részére) • A kölcsönös információcsere, a Kelet és a Nyugat közötti kapcsolatok és támogató együttműködések elősegítése 	<ul style="list-style-type: none"> • Az EU-irányelvek felülvizsgálata tekintettel a KKV-kra (pl. 2002. évi irányelv a munkavállalók tájékoztatásáról) • Munkaügyi bíróságok kötelező létrehozatalának megvitatása és adott esetben beemelése a közösségi jogba • Az integrációs programok folytatása és népszerűsítése

Az országokról és a régiókról szóló részletes elemzés az alábbi két dologban látja az **egyesülési szabadság fő problémáit** Kelet-Európában:

- Egyrészt a kelet-európai törvények és szakszervezeti alapszabályok **jogilag korlátozzák** az egyesülési szabadságot, ami a gyakorlatban a szakszervezetek létrehozatalának és a szakszervezeti tagságnak a korlátozását jelenti. Ennek következtében bizonyos ágazatokban jelentős munkavállalói csoportok nem vehetnek részt a szociális párbeszédben és nem részesednek annak eredményeiből, amely súlyosan befolyásolja helyzetüket. Nehezíti a helyzetet a munkáltatói oldal által amúgy is hatékonyan alkalmazott nyomásgyakorlás, illetve az az örökség, hogy a múltbeli kollektív kényszertagság miatt a szakszervezetek elől elzárkózik a közvélemény. Ez oda vezet, hogy kollektív akciók, mint például a kollektív szerződésről folyó tárgyalások, vagy akár a sztrájkok hamar negatív megítélést kapnak.
- Másrészt a fent ismertetett strukturális akadályok igencsak megnehezítik a munkavállalók **kapacitás-építését** (amely az átalakulások során különösen fontos volna), és indirekt módon a munkáltatói szervezetekét is. Még hosszú idő kell ahhoz, hogy lényegesen javuljon a szakszervezetekről kialakult kép, illetve ahhoz, hogy megítélésükre ne vessen árnyékot az, hogy a múltban az állami hatalom részeként működtek. A folyamatokat tovább súlyosbítja a részben szokatlanul nagymértékű szövetségi

pluralizmus. Mindez a szakszervezetek szervezeti, anyagi és személyi erőforrásainak hasonlóan nagymértékű szétaprózódását eredményezi. Központi jelentőségű marad tehát az a kérdés, hogy a hatékony szociális párbeszéd szempontjából megengedhető-e a munkavállalói és munkáltatói oldal jelenlegi pluralizmusa, vagy az esetleg éppen a szociális párbeszéd kibontakozását akadályozza.

A szakszervezetek szervezettségi szintje és aktuális szervezeti struktúrája döntő módon befolyásolja az üzemi érdekképviselésekben, a kollektív szerződéses politika terén és a nemzeti gazdasági és szociális tanácsok tripartit testületeiben végzett érdekképviselési munka hatékonyságát.

A munkavállalói szervezetek jelentőségének csökkenése csak akkor állítható meg, ha sikerül a tanulmányban feltárt hiányosságokat következetes módon megszüntetni és ha a szakszervezeteknek sikerül a reformokat támogató és korunk kihívásaira választ adó szervezetekként fellépniük. Néhány országban a strukturális kiigazításokhoz kapcsolódó imázs- és tagszervezési kampányokat (mint például a 2008. júniusi dél-kelet-európai „Nemzetközi Akciónap” vagy néhány éve a Litvániában kezdeményezett szakszervezeti imázskampány) komoly siker kísérte és hozzájárultak a szakszervezetek érdekvégyesítési képességének megerősítéséhez.

*Dr. Heribert Kohl, BwP**

* A szerző szabadúszó publicista és szaktanácsadó. Erkrath székhelyű tudományos publicisztikával és tanácsadással foglalkozó irodája (BwP-Büro für wissenschaftliche Publizistik) számos oktatási projektet valósított meg Kelet-Európában, valamint tanulmányokat készített a régióban működő szakszervezetekről és munkaügyi kapcsolatokról.

Az országmegnevezések nemzetközileg elfogadott rövidítései

AL	Albánia
AU	Ausztria
BiH	Bosznia-Hercegovina
BG	Bulgária
CZ	Csehország
DE	Németország
DK	Dánia
EE	Észtország
HR	Horvátország
HU	Magyarország
LV	Lettország
LT	Litvánia
MK	Macedónia (FYROM)
MNE	Montenegró
PL	Lengyelország
RO	Románia
SE	Svédország
SI	Szlovénia
SK	Szlovákia
SRB	Szerbia
EU 15	A EU 15 tagállama 2004-ig

Szakirodalom és linkek:

- EC (2008), Application of Directive 2002/14/EC in the EU (2002/14/EC Irányelv alkalmazása):
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st07/st07863-ad01.en08.pdf>
- EC (2008a), Economic Forecast of European Economy – Autumn 2008, Brussels
- EC (2008b), Employee representatives in an enlarged Europe (2 volumes), Luxembourg
- EC (2009), Industrial Relations in Europe 2008, Luxembourg –
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/industrial_relations_report_2008_en.pdf
- EC (2009a), Economic Forecast of European Economy – Spring 2009, Brussels
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15048_en.pdf
- ECFIN (2009), EU Candidate and Pre-accession Countries Economic Quarterly (Unit D-1 4/2009) – http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14726_en.pdf
- EIRO (2008), Impact of the information and consultation directive on industrial relations
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0710029s/tn0710029s.pdf>
- ETUI (Európai Szakszervezeti Intézet – 2008a), Az Európai Szakszervezeti Intézet összehasonlító jelentései az üzemi érdekképviselet, tarifapolitika stb. helyzetéről az EU tagállamaiban: National Industrial Relations (in English)
http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries
- Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért, Dublin (2006/2007), A nemzeti, ágazati és üzemi szinten megvalósított „Capacity building for Social Dialogue” projekt eredményei. A 14 új tagországból, illetve jelölt országból érkezett jelentések képet adnak a munkáltatói és szakszervezeti szövetségek helyzetéről (www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm).
- Friedrich Ebert Alapítvány (2008): A szakszervezetek helyzete napjainkban Kelet-Európában, Az EU-bővítés közben-ső mérlege. (Szerző: Heribert Kohl) <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05362.pdf> – available also in English: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05363.pdf>
- Friedrich Ebert Alapítvány (2009), Információk Dél-Kelet-Európából (A szociális partnerség szervezeteinek áttekintése), Belgrád, 2009 március. – www.fes-sozialdialog-soe.de
- Friedrich Ebert Alapítvány (2009a), Szociális koherencia Boszniában és Hercegovinában (horvát nyelven is: Socialno povjerenje u BiH), Sarajevo (Szerző. B. Šalaj)
- Hantke, F. (2009), Szakszervezetek a 21. században. Vitakézikönyv az átalakuló országok szakszervezetei számára (Előszó: John Monks), Belgrad/Bonn (szerb nyelven is: Sindikati u XXI veku – valamint a dél-kelet-európai régió további 4 nyelvén) – <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06141.toc.html>
- ITUC (Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség 2008), Éves áttekintés a szakszervezeti jogsérelmekről (<http://survey08.ituc-csi.org>)
- IGM (2009): A szolidárisan megújuló Európáért. Az IG Metall Európa-politikai memoranduma, Frankfurt (többek között lengyel, cseh és magyar nyelven készült összefoglalóval – http://igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view_20955.htm)
- Kohl, H./Platzer, H. W. (2004), Ágazati kapcsolatok Közép-Kelet-Európában. A nyolc új EU-tagállam összehasonlítása, Baden-Baden

- Kohl, H./Lehndorff, S./Schief, S. (2006): Ipari-ágazati kapcsolatok Európában az EU-bővítést követően: WSI-Publikációk, Nr. 7
- Kuhlbrodt, I. (2009), South East European Youth Network – It's time : 2008. június 20-i dél-kelet-európai koordinált nemzeti akciónapok tapasztalatai
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06148toc.html>
- Mernyi, W. (2005), A sikeres kampány- és akciószervezés. Releváns jogi szabályozások és tippek, Wien (Verlag des ÖGB – az Osztrák Szakszervezeti Szövetség kiadója)
- Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C. (2006), Minimálbérek Európában, Hamburg (angol nyelven is: Minimum wages in Europe, Brüssel 2006 – ETUI)
- Van Gyes, G./Kohl, H./Lehndorff, S./Schief, S./Vandenbrande, T. (2007), Industrial relations in EU member states 2000-2004. Synthesis report for the European Foundation, Dublin (www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0715)

A nyugat-balkáni régió országjelentéseinek szerzői:

- Albánia: Dr. Mano Minella, Munkaügyi Kapcsolatok Oktatási Intézete (ISPM), Tirana
- Bosznia (BiH): Dipl. jur. Sulejman Hrle, az SSSBiH szakszervezeti szövetség volt elnöke, Sarajevo
- Horvátország Ana Miličević-Pezelj, az SSSH szakszervezet elnökségi tagja, Zágráb
- Macedónia: Mag. Mare Ančeva, a SIER (az ipari-, energia- és bányászszakszervezet) főtitkára, Skopje (együttműködésben: Dr. Vesna Stojanovával, Üzleti és Gazdasági Tanszék – Neokom, Skopje)
- Montenegro: Mag. Vesna Simović, Podgorica
- Szerbia: Prof. Dr. Živko Kulić, Megatrend Egyetem, Belgrád

