

AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCSOK

Hozzájárulás a szociális Európához

5. aktualizált
kiadás

C 95 - 01233

Előszó

A magyarországi gazdasági változásokkal együtt jár, hogy egyre több külföldi vállalat jelenik meg különböző jogi formákban mind a szolgáltató ágazatokban, mind az ipari termelési szektorban.

A szakszervezetek és az üzemi tanácsok számára – akik a munkavállalók érdekvédelmi szervei és akiknek a vállalatok vezetőivel kell tárgyalniuk – gyakran kérdéses, hogy az ilyen külföldi cégek munkavállalói milyen jogokkal és képviseléssel rendelkeznek.

A Friedrich-Ebert Alapítvány Magyarországon tevékenykedő szakszervezeti projektje a magyar partnerszervezetek kérésére lefordította egy HBS-kiadvány az európai üzemi tanácsok jogairól szóló fejezetét. Az anyag igen átfogóan foglalkozik a munkavállalók képviselésével és a munkavállalók jogaival a nyugat-európai vállalatoknál.

Az anyagot a Hans-Böckler Alapítvány (HBS) 5. aktualizált kiadásban jelentette meg 1994-ben. A Hans-Böckler Alapítvány a Német Szakszervezeti Szövetséghez közel álló szervezet, mely feladatául tűzte ki, hogy a munkavállalók együttdöntési jogainak érvényesítését ez irányú szakmai tudást adó továbbképzéssel és tudományos kutatással támogassa.

A HBS a Friedrich-Ebert Alapítvánnyal együttműködve a múltban már néhány alkalommal tájékoztatta tapasztalatairól és lehetőségeiről a magyar érdekvédelmi szervezeteket.

Ezúton is szeretnénk köszönetet mondani a Hans-Böckler Stiftungnak, hogy engedélyt adott az anyag lefordítására, hogy ezáltal a magyar szakszervezetek és üzemi tanácsok közelebb kerüljenek a nyugat-európai munkavállalói jogok megismeréséhez.

Budapest, 1994. november

Rainer Girndt

FES-Szakszervezeti projekt
Budapesti Iroda

Kiadó:

Hans Böckler Alapítvány
Bertha von Suttner Platz 3
4000 Düsseldorf 1
Telefon: (0211) 77-78-0

Írta és szerkesztette:

Rolf Jaeger
(IG-Chemie-Papier-Keramik, elnökség, Koordinációs osztály)

Tipográfia és formakészítés:

Székelyhidi Ilona

Készült:

a Pro-Opus Kft. nyomdaüzemében

Budapest, 1995. január hó

Tartalom

Belgium	2
Spanyolország	4
Franciaország	7
Nagy-Britannia	10
Olaszország	13
Hollandia	16
Portugália	20
Ausztria	22
Svédország	24
Svájc	26
Dánia	28
Görögország	31
Írország	33
Luxemburg	35
Finnország	37
Norvégia	40

Előzetes megjegyzés

Az Európai Közösségben a munkavállalók tájékoztatására és vélemény-nyilvánítására vonatkozó irányvonal-tervezetek bukását a múltban mindig az egyes EK-országok részvételi modelljének nagymértékű különbségével magyarázták. Ha a szakszervezetek együttesen akarnak tárgyalóképesek lenni, akkor ennek előfeltétele, hogy az egyes országokban a munkavállalói képviselők előkészületeket tegyenek, és megegyezéssel alapon határokon túlnövő kapcsolatfelvételek szülessenek az egyes vállalatokkal az álláspontok alaposabb megismerésére és az üzemben és vállalatban belüli munkavállalói képviselők jogaira vonatkozóan. Mivel ezek a rendszerek országonként egységes egészt alkotnak, ezért egymással is össze kell hasonlítanunk őket.

Az Európai Szakszervezeti Intézet 1990 májusában egy kutatást kezdeményezett a munkavállalók képviselőségéről és jogairól a nyugat-európai vállalatoknál, mely az itt következő leírás alapjául is szolgál.

Az érdeklődők a teljes tanulmányt közvetlenül az Európai Szakszervezeti Intézetnél, (Boulevard de l'Imperatrice 66, B-1000 Brüssel-Belgium) – 300 Belga Frank-ért (15 DM-ért) megrendelhetik. A munkavállalói képviselők három szintje kerül bemutatásra:

- szakszervezeti képviselet és a közvetlen munkavállalói érdekképviselőt érvényesülése,
- a munkavállalók képviselői az együttdöntési szervezetekben,
- munkavállalói képviselőt a felügyelő szervezetben.

Az alábbiakban összehasonlítjuk az üzemben belüli munkavállalói jogokat az egyes országokban.

Belgium

I. A munkaadói, ill. munkavállalói jogok mind törvényileg, mind kollektív szerződésben szabályozva vannak. A koalíciós szabadság 1921. óta törvényileg biztosítva van, a munkavállalók jogosultak országos, regionális és helyi, valamint központi szinten (az ágazaton felüli szinten), ágazati, vagy vállalati szinten kollektív szerződést kötni.

II. A munkavállalókat üzemi szinten a bizalmi emberek, az üzemi tanácsok valamint a munkavédelmi és biztonságtechnikai bizottságok képviselik. A vezető szervezetben (igazgatási tanács) nincsenek munkavállalói képviselők.

1. Szakszervezeti képviselet (Délégation syndicale)

Ehhez van egy alapszabály, melyet 1971-ben egy nemzeti kollektív megegyezés létesített és szektorálisan és üzemi szinten alkalmazzák. A munkavállalóknak joguk van, hogy bizalmi embereket válasszanak és szakszervezeti képviseléseket alakítsanak. Ezen képviselők fő feladatát képezik:

- jog az üzemen belüli kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalásra,
- a törvényesség és a kollektív szerződés alkalmazásának ellenőrzése,
- a munkaadóval szembeni véleményezési jog üzemen belüli vitás esetek rendezésére,
- joguk van arra, hogy a munkafeltételek változásáról előzetesen tájékoztatást kapjanak.

Ehhez joguk van a szakszervezeti képviselőknek a vonatkozó iratokat és információkat igényelni. Ugyancsak joguk van, hogy a szakszervezeti munkához fizetett szabadidőt kapjanak és a szervezett továbbképzésben résztvegyenek. Munkaidőn belül üzemi gyűléseket csak a munkaadó hozzájárulásával szabad összehívni. A szakszervezeti megbízatással összefüggésben a kollektív szerződésben rögzített különleges felmondási védelem illeti meg a bizalmiakat.

2. Üzemi tanács

1948. óta minden 100 főnél többet foglalkoztató üzemben „üzemi tanácsot” kell létrehozni. Egy paritásos szervről van szó, melyen a munkaadó elnököl. A munkavállalók képviselőit a szakszervezeti listák alapján az összes munkavállaló választja. Az üzemi tanács létszáma 6 és 22 között ingadozik – az üzem nagyságától függően. A fiatalok és a vezető beosztású alkalmazottak saját képviselőt választanak az üzemi tanácsba.

Az üzemi tanácsoknak tanácsadó funkciójuk van, ehhez információs jogok állnak rendelkezésükre a vállalat pénzügyi, gazdasági, valamint foglalkoztatási helyzetére vonatkozóan. Olyan gazdasági intézkedéseknél, melyeknek személyi kihatása van, először az üzemi tanácsokat kell informálni, meg kell hallgatni őket a munkafeltételekkel, a szakmai képzési programmal, személyzeti politikával kapcsolatban és tömeges elbocsátás esetén. A munkarenddel kapcsolatban „valódi egyúttá döntési joguk” van.

Az üzemi tanácsban képviseltetett felek szakértőket is bevonhatnak, melyek költségeit az üzem viseli.

Az üzemi tanács legalább havonta ülészik, a tagjait megerősített felmondási védelem illeti meg. A feladataik elvégzéséhez és a továbbképzéseken való részvétel idejére felmentést kapnak a munkavégzés alól.

3. Egészségügyi és biztonság-technikai kérdésekkel foglalkozó bizottságokat kell létrehozni minden 50 alkalmazott fölötti üzemben (1952. évi törvény). Munkájukra, összetételükre, munka alól történő felmentésükre és biztosításukra ugyanazok vonatkoznak, mint az üzemi tanácsokra.

Spanyolország

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA az 1978. évi alkotmány, mely garantálja az egyesülési szabadságot, a bér-tarifális tárgyalásra és a sztrájkra való jogot.

A szakszervezetek és a munkaadói szövetségek alapszabályait nyilvántartásba veszik. A tarifális autonómia igen kiterjedt. A kollektív szerződések minden érintett munkavállaló és munkaadó részére érvényesek, ha azokat a csoportok többsége aláírta.

Tarifális tárgyalásokat minden szinten lehet folytatni, (lásd Belgium), megállapodásokat az üzemi tanács, a kollektíva képviselői vagy a szakszervezet köthet. Olyan megállapodásokhoz, melyek az adott üzemi szintet meghaladják, mindkét tárgyaló félnek tárgyalási mandátummal kell rendelkezniük (az üzemi tanács tagok/kollektíva, -képviselők meghatározott hányadának, ill. a vállalat megbízásával kell rendelkezniük).

II. MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELET AZ ÜZEMEN

1. Azokban az üzemekben, ahol 250 főnél több a foglalkoztatottak száma, a szakszervezetek, melyeket az üzemi tanácstagok több mint 10%-kal képviselnek, egy **üzemi szintű szakszervezetet** alapíthatnak, melynek tagjait saját képviselőik közül delegálják. A delegált tagok száma a foglalkoztatottak számával arányos.

A szakszervezeti szekcióknak joguk van kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalásokat folytatni, a szokásos gyakorlatban egyébként az üzemi tanács tárgyalja ezeket a kérdéseket.

A bizalmi embereknek ugyanolyan jogaik vannak, mint az üzemi tanács tagjainak a továbbképzésre és a véleménynyilvánításra vonatkozóan. Az üzemi szintet meghaladó szakszervezeti feladatok ellátására fizetés nélküli munka alól történő felmentést kérhetnek, ugyanúgy, mint az üzemi szinten való tárgyalásokhoz. A vállalatoknál a szakszervezeti szekcióknak joguk van saját hirdetőtáblákra, valamint egy tanácskozási teremre. A bizalmi embereknek ugyanolyan jogosultságuk van a munka alóli felmentésre, mint az üzemi tanács tagjainak.

Azokban az üzemekben, ahol a foglalkoztatottak száma 6–49 között van, ott alkalmazotti képviselőt lehet választani. A választás többségi szavazati jog alapján történik egy jelöltlistáról – szabadon és titkosan. Szavazásra minden munkavállaló jogosult, aki régebben, mint 6 hónapja áll az üzemben alkalmazásban.

A több, mint 50 főt foglalkoztató üzemekben üzemi tanácsot lehet választani. Az üzemi tanács tagjainak száma az üzemben foglalkoztatottak számától függ (50–100 = 5 üzemi tanács tag, 751–1000 = 21 üzemi tanács tag). Azokban az üzemekben, ahol minimum 2 üzemi tanács van, egy összüzemi tanácsot lehet létrehozni.

Az üzemi tanács tagjainak megválasztásában minden munkavállaló résztvesz (csoportos választás) egy választási elnökség felügyelete mellett. A gyakorlatban a szakszervezetek állítják a legtöbb üzemi tanácsot. Minden 18 éven felüli munkavállaló választható, aki több, mint 6 hónapja az üzemben dolgozik. Választásra jogosult minden munkavállaló 16 év felett. A mandátum 4 évre szól.

Az üzemi tanács a munkaadóval minden kérdésben üzemi szintű megállapodást köthet. Az üzemi tanács tagjai kedvezményes felmondási védelem alatt állnak, valamint fegyelmi ügyekben is védettek. Az üzemi tanács minimum 2 havonta ülésezik. Egy elnököt és egy titkárt választanak és lefektetik az alapszabályt.

Az üzemi tanácsoknak kötelező tájékoztatási joguk van gazdasági kérdésekben, felmondások és felvételek esetében, fegyelmi büntetés kiadásakor, valamint felülvizsgálati- és információs joggal rendelkeznek.

Az üzemi titkokat meg kell őrizni. Kötelező tájékoztatás áll fenn:

- a személyzeti struktúra változtatásakor, elbocsátások esetén
- az üzem áthelyezése esetében
- szakmai képzés kérdésében
- a munka minősítésénél
- racionalizációs intézkedéseknél, a vállalati működési körváltoztatásánál
- a munkajogi előírások betartásánál

Az üzemi tanács jogai érvényesítéséhez igazgatási vagy jogi utat is igénybe vehet.

Az üzemi tanácsoknak joguk van – a foglalkoztatottak számának függvényében összesen havi 40 óra időtartamra felmentést kérni a munka alól.

2. A 100 fő fölött foglalkoztató üzemekben egy **egészségügyi és biztonság-technikai kérdésekkel foglalkozó bizottságot** kell felállítani, melynek tagjait többségi szavazati alapon az üzemi tanács tagjai közül választják. Ezen bizottságok a következőképpen épülnek fel:

- 1 elnök, melyet a munkaadó nevez ki
- 1 műszaki szakember
- 1 egészségügyi megbízott
- 1 betegápoló

- 1 biztonságtechnikai és munkavédelmi főmegbízott
- 3–5 munkavállalói megbízott
- 1 titkár

A bizottság minimum havonta egyszer ülésezik, az ülések idejét a tagoknak le kell dolgozni.

3. Az igazgatósági, ill. igazgatótanácsban a munkavállalóknak csak az állami vállalatoknál van **megbízottuk**.

Franciaország

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

A francia alkotmány biztosítja a szakszervezetek szabadságát. Törvény szabályozza a képviselet, a kötelek, az akciók formáinak és a feladatkörök kritériumait. A szakszervezetek önálló jogi személyiséggel rendelkeznek, egyéb feladataik mellett törvényes kötelességük a szakszervezeti képzés.

A munkakapcsolatokat Franciaországban az u.n. „Auroux-törvények” szabályozzák 1982 óta; előírások vannak a szőlősszabadságra, a vállalati bizottságokra, az egészségügyi és biztonságtechnikai bizottságokra, valamint a munkafeltételekre vonatkozóan és a szakszervezetek jogait illetően.

Öt országos szinten elismert szakszervezeti tömörülés van, ezeket üzemi szinten is teljes mértékben mint reprezentatív szakszervezeteket ismerik el.

Tarifális tárgyalásokat ágazati és vállalati szinten rendszeresen folytatnak. Ágazati szinten évenként tárgyalják a béreket és 5 évenként a szakmai besorolást. Vállalati szinten a munkaadónak évenként kell tárgyalnia az effektív béreket, a tényleges munkaidőt és a munkaidő kialakítását. A kollektív szerződésben lefektetetteket a vállalat minden munkavállalójára, ill. szektorára nézve alkalmazni kell – függetlenül szakszervezeti hovatartozásuktól. A munkaügyi miniszter kiterjesztheti az ágazati szerződések érvényességi területét regionális vagy országos szintre – egy szektorra vagy ágazat felettire, ezek összes munkavállalójára nézve.

II. MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELET AZ ÜZEMEN

1. A kollektíva képvisellete

Azokban az üzemekben, ahol több mint 11 a foglalkoztatottak száma, a munkavállalók képviseletét a kollektíva képviselői látják el. A kollektíva képviselőinek száma az üzemben foglalkoztatottak számától függ. A kollektív képviselet felügyeli a törvényileg és kollektív szerződésileg szabályozott rendelkezések betartását az üzemben, nem folytat azonban tarifális tárgyalásokat.

A kollektív képviseletet a választás első fordulójában választják az üzemben elismert szakszervezetek által benyújtott listák alapján. Amennyiben nem kapnak elég szavazatot, úgy a második fordulóban szakszervezettől független jelöltek is bekerülhetnek.

2. Szakszervezeti képviselő (Délégation syndicale)

Ennek jogi alapját egy 1969-ben hozott törvény képezi, melyet 1982-ben módosítottak.

A bizalmiakat a szakszervezet nevezi ki, minimum 18 évesnek kell lenniük és legalább egy éve kell az üzemhez tartozniuk. A szakszervezeti bizalmiak száma az üzem nagyságától függ (pl. az 10 000 főt foglalkoztató üzemben 5 fő).

A bizalmiak feladata az összes foglalkoztatott szakmai érdekeinek érvényesítése, kizárólag ők tárgyalhatnak a kollektív szerződésről.

A bizalmi emberek a szakszervezet érdekében kifejtett tevékenységük során elhagyhatják az üzemet, ill. szabadon mozoghatnak az üzemben belül, olyan mértékig, hogy ez a munka az üzem működését ne hátráltassa. A bizalmiakat elbocsátani, vagy áthelyezni csak a felügyelő hatóság engedélyével lehet. Joguk van a szakszervezeti tagokat informálni, valamint üzemi szakszervezeti szekciót létesíteni, amely további feladatokat át tud venni. A 200-nál több főt foglalkoztató üzemben a szakszervezeti képviselő igényelhet egy iroda-helyiséget.

A bizalmiak havi 20 óra időtartamban kérhetnek munkavégzés alóli felmentést, a szakszervezeti szekciók érdekében folytatott tárgyalásokra évi 15 óra fizetett szabadidőt kell kapniuk.

3. Vállalati bizottság (Comité d'entreprise)

Vállalati bizottságok működnek minden 50 fő felett foglalkoztató üzemben. A bizottság elnöke a vállalat vezetője. A konszernekben konszern-bizottságot, az üzemekben – 50 fő foglalkoztatott felett – üzemi bizottságot kell létrehozni.

A vállalat nagyságától függően 3–15 tagot (egyenként egy helyettessel) kell a kollektívának a vállalati bizottságba beválasztani, a tagok száma tarifális megállapodással emelhető. 500 fő fölött foglalkoztató vállalatoknál a vezető beosztottaknak joguk van egy mandátumra.

A vállalati bizottságoknak információs joguk van (foglalkoztatási, jogi és termelési kérdésekben, valamint a vállalat egészét illetően) és konzultációs joguk minden döntés előtt, mely a vállalat struktúrájára és tevékenységére, a foglalkoztatottak élet- és munkafeltételeire, valamint új technológiák bevezetésére vonatkozik. Ehhez még különböző feladatok jönnek szociális területen (vállalati étkeztetés, szabadidő kihasználása, kulturális tevékenységek).

A vállalati bizottság üléseinek időtartamára a bizottsági tagok fizetett szabadidőt kapnak, ezen felül – max. 20 órára – az ebből fakadó feladatok elvégzésére.

4. Az 50 fő felett foglalkoztató üzemekben ezenkívül még egy **egészségüggyel, biztonsággal és munkafeltételekkel foglalkozó bizottságot** (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) is kell alakítani, melyhez max. 9 fő a kollektív képviselőtében és a vállalat vezetője, a vállalati orvos és a biztonsági/munkavédelmi mérnök (tanácsadói funkcióban) tartozik.

A bizottság ellenőrzi a biztonsági és egészségügyi előírások szabályszerű alkalmazását, a bizottsági tagokat a munkafelügyelő hatóságok engedélye nélkül nem lehet elbocsátani. A szabadidőre ugyanaz érvényes, mint a vállalati bizottsági tagok tekintetében.

5. Igazgatósági, ill. felügyelői tanács

Azoknál a vállalatoknál, ahol igazgatósági, vagy felügyelői tanács működik, a vállalati tanácsból két tagot ide delegálnak, bár csak tanácsadói funkcióban. 'k az igazgatósági tanácsnak javaslatokat nyújthatnak be, azonban nem rendelkeznek szavazati joggal. Ezen felül csak a részvénytársaságoknál van küldötti jog. Itt az igazgatósági tanács munkájában résztvevő munkavállalói képviselők száma a 4-et, ill. az igazgatósági tanácsban résztvevők számának 1/3-át nem haladhatja meg (ez nagyjából megfelel az 1952-es üzemi alkotmányi törvény rendelkezéseinek) Aki szakszervezeti bizalmi, a kollektív képviselője, vagy a vállalati tanács tagja, nem lehet munkavállalói képviselő a vállalat igazgatósági tanácsában (vezetőszervényben). A munkavállalóknak szabad véleménynyilvánítási joguk van, melynek konkrét formáját a munkaadó és a szakszervezetek tárgyalják meg. Az együttes üléseken a munkavállalóknak joguk van állásfoglalásukat közölni, melyre a munkaadónak közvetlenül vagy a képviselőszerveken keresztül válaszolnia kell.

Nagy-Britannia

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

A szakszervezetek, ill. munkaadói egyesületek részére nincs sem pozitív koalíciós jog, sem törvényes sztrájk-, ill. kizárási jog. Brit különlegességeként alakult ki az u.n. „immunitások” rendszere, mely – mint a törvényes jog egy része – védi a szakszervezeteket azon tevékenységek jogi következményeitől, melyekkel a szokásjogot megsértik. Ez a szokásjog legtöbbször a szakszervezetek számára büntető- és polgári jogi felelősséget ír elő, mivel szabályszerű tevékenységük sérti a munkaadó tulajdonhoz való jogát, valamint sérti azt a jogát, hogy akadálytalanul folytassa tevékenységét. Hogy a szakszervezetek életképesek legyenek és a tarifális megbeszéléseket lehetővé tegyék, olyan törvényeket alkottak, melyek védik a szakszervezeteket, hogy a bírósági eljárás során szociális jogaikat érvényesíthessék. Elsősorban ezzel kívánták kizárni az általános joggyakorlatot a szociális partnerek kapcsolatából.

Az utóbbi években az „immunitásokat” a nemzeti konzervatív kormány egyre inkább beszűkítette, ezzel párhuzamosan olyan egyedi munkavállalói jogokat szüntettek meg, melyeket korábban törvényileg biztosítottak. Ez a tény a kormánynak a munkakapcsolatok mindenféle szabályozásával szembeni ellenséges magatartásából adódik, mivel azon a nézetten vannak, hogy a munkaerőpiac ezáltal „kevésbé lesz rugalmas”.

A tarifális tárgyalások struktúrája Nagy-Britanniában nagyon összetett, a tárgyalások országos, vállalati és üzemi szinten, egyes esetekben két szinten is (pld. országos szinten a minimálbérrel, vállalati szinten az effektív bérekre vonatkozóan) folynak.

Néhány ipari ágazatban van egy közös ipari tanács is, amely a szakszervezetek és a munkaadói egyesületek képviselőiből tevődik össze, és amelyben országos szinten folynak a tárgyalások. Ebben a grémiumban mind az eljárási kérdésekről, mind a mindenkor eljárási módokról és a kollektív szerződésekről tárgyalnak és amelyekben pld. szó van a munka ellenértékéről is. További tárgyalások a vállalati és üzemi szinten történnek, amelyeken a béreket és a fizetéseket részleteiben állapítják meg.

Ezek mellett „bérügyi tanácsok” is léteznek, melyek működését törvény írja elő. Ezek a tanácsok állapítják meg 3 millió bérből és fizetésből élő részére a kötelező minimálbért olyan területeken, ahol a szakszervezetek túl gyöngék, hogy tarifális tárgyalásokat folytassanak.

Mivel Nagy-Britanniában egy üzemen belül nem minden munkavállaló tartozik egy-azon szakszervezethez (mint Németországban), hanem több szakszervezet tevékenykedhet

egymás mellett (különböző foglalkozási csoport érdekében) tarifális megállapodásokat több szakszervezet egyidejűleg ír alá. A kollektív szerződéssel kapcsolatos jogok Nagy-Britanniában nem perelhetők, általában azonban betartják őket.

Az üzemi szinten folytatott kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalásokon az üzemi bizalmiak (Shop Stewards) a legfontosabb tárgyalófelek a munkavállalók oldalán, itt tiszteltbeli üzemi szakszervezeti bizalmiakról van szó.

Ha egy üzemben több szakszervezeti bizalmi van, úgy egy közös bizalmi bizottságot lehet alakítani – melyhez gyakran különböző szakszervezetek képviselői tartoznak. A bizalmiak minden üzemi kérdésben illetékesek, beleértve a kollektív szerződésre vonatkozó tárgyalásokat is.

Az országos szintű tárgyalásokon mind a függetlenített funkcionáriusok, mind a bizalmiak is részt vesznek, így üzemi szinten több szakszervezet is képviselve lehet, akik aztán együttesen vezetik a tárgyalásokat.

II. MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELŐK AZ ÜZEMEN

1. Szakszervezeti képviselő

A szakszervezeti képviselők az üzemben a már korábban említett Shop Steward-ok, akiket a szakszervezetük szabályai szerint választanak meg. Csak az esetben folytathatnak tárgyalásokat, ha a mindenkor munkaadó elismeri az általuk képviselt szakszervezet tárgyalási mandátumát. Amennyiben a munkaadó ezt megtagadja, nem lehet ellene jogi alapon fellépni – még akkor sem, ha a munkavállalók többsége szakszervezethez tartozik. (a legtöbb munkavállaló azonban olyan vállalatnál dolgozik, melyeket a szakszervezetek elismernek) A Shop Steward-ok pontos feladatát nem lehet egységesen meghatározni, ez a létrejött megállapodás tartalmától és az üzemi gyakorlattól függ. Általánosságban egyrészt tárgyalásokat folytatnak a munkafeltételekről, másrészt azonban illetékesek a munkavállalók panaszai tekintetében és tárgyalási partnerek az üzemi vezetőség részére is. Hogy fennáll-e a jog a tájékoztatásra vagy meghallgatásra bizonyos esetekben, ez szintén az üzemi megállapodástól/gyakorlattól függ. Azokban az üzemekben, melyeket a szakszervezetek elismernek, a bizalmiaknak minden esetre bizonyos joguk van a kollektív szerződésre céljaira vonatkozó tájékoztatásra.

Különb. a Shop Steward-oknak joguk van munka alól való felmentésre feladataik elvégzése és a szakszervezeti csúcsszerv, a TUC által megfelelően elismert továbbképzésen való részvétel ideje alatt. Különb. lényegében, mint minden szakszervezeti tag, felmondás és a diszkrimináció más formái ellen a tagsági jogviszonyuk által védve vannak.

2. Üzemi tanács

Nagy-Britanniában nem létezik a német minta szerinti üzemi tanács. Mindenesetre sok vállalatnál vannak tanácsadó bizottságok, melyekben a munkavállalók képviselve vannak.

3. Egészségügyi és munkavédelmi/biztonságtechnikai bizottság

Az bejegyzett szakszervezeteknek joga van, hogy a kollektívából származó képviselőket nevezzék ki biztonságtechnikai/munkavédelmi kérdésekre. Őket a munkaadónak be kell vonnia a kérdéskör tárgyalásába. Kívánságukra a munkaadó köteles egy munkavédelmi és biztonságtechnikai kérdésekkel foglalkozó bizottságot létrehozni. A véleményeltérésekkel a kollektív szerződés vitáiban is illetékes egyeztető bizottságok foglalkoznak.

A munkavédelmi és biztonságtechnikai kérdésekben (Safety representatives) munkavállalói képviselők (akiknek a munkabér fizetése mellett joguk van a munka alól való felmentésre) az a feladatuk, hogy vizsgálják meg a munkahelyen való veszélyeket és a balesetek okait és felhívják a munkaadó figyelmét az ezzel kapcsolatos problémákra. Ezen felül a munkaadóval megbeszélhetik a munkahelyen lévő munkavédelmi és biztonságtechnikai kérdésekkel kapcsolatos intézkedéseket, de nincs joguk az üzemi termelés megszakítására.

4. Igazgatótanács

Nincs a munkavállalóknak együttdöntési joga vállalati szinten (a vezetőszerben), egy erre irányuló ajánlás a 70-es évekből sohasem ment át a gyakorlatba. A kísérleti projekteket az állami vállalatoknál a konzervatív kormányzat leállította.

Olaszország

1. A munkakapcsolatok rendszerének alapja

Olaszországban nincs törvényes szabályozás a munkakapcsolatok lényeges területein. A legfontosabb törvény a „munkavállalói jogok alapszálya” 1970-ből, amely szerint a szakszervezetek lehetőséget kell, hogy kapjanak az üzemi szinten történő képviselőre és itt aktív tevékenységet fejthessenek ki. Ebben az okiratban a legreprezentatívabb szakszervezeteknek és a munkavállalóknak meghatározott alapjogokat biztosítanak.

Az alapszabályt minden, legalább 15 főt foglalkoztató üzemben alkalmazzák, ez a következő jogokat biztosítja:

- szakszervezeti képviselő létrehozása az üzemben,
- az üzemen belül és kívül szabad szakszervezeti tevékenység (a munkavégzés alóli felmentésre irányuló igényekkel),
- a munkavállalói jog munkaidő alatti szakszervezeti gyűlések tartására,
- jog a szakszervezetek számára az üzemi tanács ülésekre és az üzemi gyűlésekre képviselőket küldeni,
- tilalom a munkaadó számára a munkavállalók politikai vagy vallási meggyőződésére vonatkozó felmérésekre,
- a szakszervezetek ellenfélmentessége (a munkaadók részére való támogatás tilalma),
- tilos a munkavállalók tevékenységét távolból megfigyelni,
- egyes esetekben a munkaadó utasításadási joga korlátozva van,
- tilos a munkavállaló akarata ellenére egészségügyi és üzemorvosi ellenőrző vizsgálatokat végeztetni,
- a szakszervezeteknek együttműködési joguk van a munkával összefüggő, valamint a munkahelyi egészségi és biztonsági körülmények javítását illetően,
- a munkaadók szakszervezet-ellenes intézkedései bírósági eljárást vonhatnak maguk után.

A tarifális tárgyalásokat 3 különböző szinten folytatják:

- országos szinten folytatott tárgyalások, melyeken a szakszervezeti szövetségek – CGIL, CISL és az UIL közösen vesznek részt,
- országos szinten a szektoronként folytatott tárgyalások az országos ágazati szakszervezetek és a munkaadói szövetségek között (minden 3 évben). A tárgyalás eredményei az ágazatban tevékenykedő minden munkavállalóra érvényes,

- üzemi szinten folytatott tárgyalások az üzemi tanácsok és az üzemi és vállalatvezetés között azon célból, hogy az üzemi munkafeltételeket az országos szinten tervbe vett előírásokhoz hozzáigazítsák.

II. A MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELET AZ ÜZEMBEN

1. Szakszervezeti képviselet és üzemi tanács

A szakszervezeti bizalmiak az üzemi tanács tagjaiként épp úgy tevékenykedhetnek, mint a mindenkori szakszervezetük képviselőiként. („Az üzemi tanács csak egy formája az üzemi szintű szakszervezeti képviseletnek”)

Az üzemi tanácsban (Consiglio di fabbrica) kizárólag a munkavállalók vannak képviselve. Az üzemi tanács a küldöttek olyan csoportjaiból tevődik össze, akiket a mindenkori csoportok valamennyi munkavállalója – beleértve a nem szervezetteket is – választott meg. A választások alkalmával minden munkavállaló a jelöltjeinek nevét saját maga írja rá a választócédulájára, a csoport küldöttjének nem kell feltétlenül valamely szakszervezethez tartoznia.

Az üzemi tanácsok legfőbb feladatai:

- tárgyalásokat folytatnak üzemi szinten a munkaintenzitásra, a leterhelésre,
- a gyártási kapacitás kihasználására, új technológiák és gyártási eljárások bevezetésére, bizonyos munkavállalói csoportoknak más foglalkozási csoportba/bér és fizetési kategóriába való átsorolására, ill. pótlólagos bér- és fizetésemelésekre az országos szintű tarifális tárgyalások közötti időszakokra vonatkozóan.,
- a kollektív szerződések alkalmazásának figyelemmel kísérése,
- az egészségi, biztonságtechnikai és munkavédelmi területre vonatkozó összes előírás betartása,
- minden tervezett üzemben belüli munkaelőírással kapcsolatban az üzem vezetésével tárgyalnak, egyéni panaszok kezelése,
- javaslattétel a munkakörnyezet és munkaszervezés javítása terén,

Az üzemi tanácsoknak joguk van az országos szinten kötött kollektív szerződés alapján tájékoztatást kapni a vállalat gazdasági adatairól.

A választásra és funkciók betöltésére nincsenek országos előírások. Az ágazati szakszervezetek általában megegyeztek egy közös szabályzási katalógusban (a szakszervezetek szabályozási autonómiája, nem törvények által előírt szabályozás) Jelenleg vita folyik, hogy egy egységes választási eljárást fejlesszenek-e ki az újonnan létrehozott tanácsokra

vonatkozóan, melynek tagjait minden 2 évben egyrészt a 3 szakszervezet jelöli ki, másrészt az összüzemi kollektíva választja meg. (lásd „Szociális paktum” 1993. július, a részletek még nincsenek lezárva)

A szakszervezeti bizalmiak száma az üzem nagyságától függ (általában kb. 1 szakszervezeti képviselő esik 30-50 dolgozóra). Nagy üzemekben, ahol a szakszervezeti képviselők száma meghaladja az 50-et, gyakran végrehajtó bizottságot is létrehozhatnak.

A bizalmiak és jelöltek áthelyezése és munkaviszonyuk felmondása csak az üzemi tanács hozzájárulásával lehetséges. Az üzemi képviselőknek joguk van legalább havi 8 órás fizetett munka alóli felmentésre, továbbá évente legalább 8 napos fizetés nélküli munka alóli felmentésre. A munkaadónak megfelelő helyiséget köteles rendelkezésre bocsátani.

2. Együtt döntési jog a vállalatnál

Olaszországban nincsenek előírások a munkavállalók vállalati vezetésben való részvételére vonatkozóan.

Csak néhány állami tulajdonban lévő vállalatcsoportban léteznek tanácsadó vállalati bizottságok, melyekben a munkaadók és a munkavállalók képviselői egyenlő arányban vesznek részt.

A vegyipar területén 1978 óta él egy országos szintű megállapodás, melynek alapján a munkaadók és szakszervezeti képviselők részvételével tevékenykedő országos szintű bizottságokat hoztak létre az új technológiák foglalkozáspolitikai hatásainak ellenőrzésére.

Hollandia

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

Léteznek mind törvény által, mind kollektív szerződések által létrehozott munkaadó-munkavállalói kapcsolatok. A szakszervezetek alapítása és funkciója azonban nincs szabályozva. Az alkotmány garantálja a koalíciós jogot.

Minden szakszervezet folytathat tarifális tárgyalásokat, amennyiben egy jogi személy és a kollektíva felhatalmazta ezen szakszervezetet a kollektív szerződés megkötésére. A szakszervezetek és a munkaadók központilag a Munka Alapítványában dolgoznak együtt. Ott központi megállapodásokat lehet kötni (ezek nem jogilag kötelező szabályozások) és ajánlásokat dolgoznak ki a kollektív szerződés kötésében résztvevő felek számára. Országos szinten létezik még egy „Gazdasági és szociális bizottság”, mely egy állami intézmény és a kormány részére tanácsadói funkciót tölt be. Ebben a bizottságban (mint az Európai Közösség szintjén) a munkaadók, a munkavállalók és a „függetlenek” képviseltetik magukat.

Általánosságban él a szakszervezeti szabadság: a sztrájkjog és a kizárási jog nincs törvényileg szabályozva. A szakszervezetek és a munkaadói szervezetek fő feladata a tarifális tárgyalások lefolytatása és azok megkötése. A kollektív szerződésre vonatkozó jog szerint a kollektív szerződés a szakszervezetek és a munkaadók közötti szabad megegyezés. A tárgyalásra a szerződési szabadság alapelve érvényes, a partnerek jogai és a kötelességei a kollektív szerződésben kötelező jelleggel lefektetésre kerülnek, a kollektív szerződések megkötése után a munkaszerződéseket automatikusan ezekhez hozzáigazítják.

A kollektív kapcsolat csak akkor lép érvénybe a szerződő felek és azok mindenkorai tagjai számára, ha a kollektív szerződés bejegyzésre kerül. Egy kollektív szerződést kimondhatnak általánosan kötelezőnek is és akkor az általános érvényű (ameddig szakmai és személyi illetékességi területe terjed).

Kollektív szerződéseket lehet területi, üzemi és konszern-síkon kötni. Az utóbbi 20 évben a központi kollektív szerződéskötések eltolódtak az ágazati kollektív szerződések irányába, melyek részben figyelembe veszik az üzemi tarifákat. 1982/83-ban egyezmény született a bérnövekedés lassítására és a munka munkaidő-rövidítés általi újraelosztására.

II. MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELET AZ ÜZEMBEN

1. Szakszervezeti képviselet

A Német Szövetségi Köztársasághoz hasonlóan nincs törvényes szabályozási alapja az üzemben belüli szakszervezeti képviseletnek. A szakszervezet által kinevezett képviselők jogai a kollektív szerződésben kerülnek lefektetésre. Az üzemi szakszervezeti képviseleteknek nincs mandátumuk kollektív szerződésről való tárgyalásra. Legfontosabb funkciójuk: a munkavállalók felvilágosítása, a szakszervezet tájékoztatása, kísérletek a munka minőségének és mennyiségének fejlesztésére, szerveződések az üzemi tanács ügyvezetésére és jelöltek állítására az üzemi tanács választásokon (összehasonlítható Németországban a bizalmiakkal).

2. Üzemi tanács

Az üzemi tanács (Ondernemingsraad) működését az 1950-ben, 1971-ben, 1979-ben és 1982-ben hozott törvények szabályozzák. Az üzemi tanács kizárólag a munkavállalók olyan képviselőiből tevődik össze, akiket az egész kollektíva a jelölőlisták alapján mindig legalább két vagy három évre választ meg. Ezeket a listákat vagy a szakszervezet vagy a szakszervezetileg nem szervezett munkavállalók egyharmada állítja. A legalább 35 főt foglalkoztató üzemben üzemi tanácsot kell létesíteni. A kisebb üzemekben a munkaadónak legalább évente kétszer üzemi gyűlést kell tartania. A vállalatoknál és a konszerneknél egy össz-, ill. konszern szintű üzemi tanácsot kell létesíteni, amennyiben ezt az egyes üzemi tanácsok többsége kéri. Az üzemi tanács tagjainak száma legalább 3, de legfeljebb 25.

Az üzem nagyságától függően (több-e vagy kevesebb-e, mint 100 fő) különböznek az üzemi tanácsok jogai és kötelességei.

a) Az üzemi tanácsnak kötelező tájékoztatási joga van a következő esetekben:

- az üzem vagy egyes üzemszempontok elidegenítése,
- más vállalat alapítása vagy megvétele,
- az üzem vagy egyes üzemszempontok leállítása,
- az üzem céljának, szervezésének megváltoztatása,
- a vállalat áthelyezése,
- felvétel (a meghatározott időre történő alkalmazás is),
- nagyobb beruházások, kölcsönfelvétel.

Amennyiben az üzemi tanács a munkaadó által hozott döntés ellen foglal állást, ennek keresztyűvitelét egy hónap időtartamra felfüggesztik. Ezen idő alatt az üzemi tanács a döntés ellen tiltakozást nyújthat be az amszterdami fellebbezési bíróságon. Ez a bíróság a döntést érvénytelenítheti, amennyiben a tájékoztatás nem szabályszerűen folyt le vagy a döntés helytelen.

Vélemény-nyilvánítási jog érvényesül a vállalatvezetés tagjainak kinevezésekor is.

Kevesebb mint 100 (de több mint 35 munkavállalót foglalkoztató üzemekben) az üzemi tanácsnak csak tájékoztatási joga van, ha a munkaadó döntésének a következő kihatásai lehetnek:

- munkahelyek elvesztése,
- a kollektíva legalább egynegyedének foglalkoztatási és munkakörülményeinek lényeges változása.

A döntés érvénytelenítése (lásd fentieket) csak akkor keresztülvihető, ha az üzemi tanács az üzem vagy egyes üzemi részek leállítása ellen, az üzem céljának megváltoztatása vagy az üzem áthelyezése ellen foglal állást.

b) Egy valódi együttdöntési jog (egyeztető bizottságon ill. szociális minisztériumon keresztül történő döntés) csak a következő esetekben létezik:

- üzemi rend,
- üzemi nyugdíjak,
- nyereségrészesedés, munkavállalói megtakarítások,
- munkaidő- és szabadságolási terv-, fizetési- és bértáblázatok, szakmai besorolás,
- egészség- és munkavédelem a munkahelyen,
- foglalkoztatás, elbocsátás, előléptetés,
- továbbképzés,
- személyzeti véleményezés,
- üzemi társadalombiztosítás/szociális berendezések,
- osztályszintű tájékoztatási jog,
- panaszok kezelése,
- a fiatalok munkavállalók helyzete az üzemben.

c) Tájékoztatási jog

Az üzemvezetésnek az első találkozáskor alaptájékoztatót kell adnia a vállalat jogi formájáról, az elnökség és a felügyelőbizottság összetételéről, valamint a vállalat más vállalatokhoz és a hatóságokhoz való kapcsolatáról. Egyébként a német jog szerinti gazdasági bizottsághoz hasonló információs jogok illetik meg az üzemi tanácsot, beleértve a foglalkoztatási helyzetre és a szociálpolitikai jelentésre vonatkozó igényjogosultságot is. A közös üléseket felváltva a munkaadó és az üzemi tanács elnöke vezeti.

Az üzemi tanács bármikor összeülhet (legalább hatszor évente), állandó bizottságokat állíthatnak fel és szakértőket hívhatnak meg az ülésekre. Az üzemi tanács költségeit a munkaadó viseli. A legalább 25 főt foglalkoztató üzemben egy fiatalok bizottsága is felállítható.

Az üzemi tanácsok tagjait, valamint a jelölteket nem érheti hátrány. Felmondás (mint a német jog szerint) csak jelentős okkal indokolva engedhető meg, vagy ha bezárják az üzemet. Felmondási tilalom áll fenn a jelöléstől vagy az üzemi tanácshoz való tartozástól számított két éven belül, hacsak a munkaadó nem kap rá engedélyt az illetékes egyeztető bírótól.

Az üzemi tanács tagjai a munka alól felmentést kapnak (legalább 60 óra időtartamra évente). Továbbképzésre évente legalább 5 napra tarthatnak igényt. (Ez nem érvényes a 100 főnél kevesebbet foglalkoztató üzemre), részletesebb megállapodást a munkavállalóval kell kötni.

3. Együttdöntés a vállalatoknál

Az 1981-es törvény részvénytársaságoknál és korlátozott felelősségű társaságoknál felügyelőbizottság (Raad van commissarissen) létrehozását a következő esetekben írja elő:

- a tőkerész és az üzemi vagyon nagyobb mint 22,5 millió Gulden,
- van üzemi tanács,
- az üzemhez legalább 100 munkavállaló tartozik.

Ha egy ilyen vállalatnál egy felügyelőbizottsági hely megüresedik, a törvény szerint erre a posztra mind a részvényesek, mind az üzemi tanács javasolhatnak jelölteket. A tényleges kinevezést ezt követően a felügyelőbizottság hajtja végre (kooptálás). Az üzemi tanács által javasolt jelöltek nem tarthatnak az üzemhez.

A részvényeseknek és az üzemi tanácsnak vétőjoguk van, ha a jelölt megfelelő képzése hiányzik. Vitás esetben az amszterdami Bíróság dönt.

A felügyelőbizottságnak a következő feladatai vannak:

- kinevezi és visszahívja az elnökségi tagokat,
- az éves mérleget jóváhagyja,
- hozzájárulását adja a fontos vállalati döntésekhez (tőkeemelés vagy csökkentés, nagyobb beruházások, más vállalatokkal való együttműködés, nagyarányú elbocsátás, személyzeti változások).

Portugália

I. A munkakapcsolatok alapja

A koalíciós szabadság alapjogát az alkotmány és vonatkozó törvények garantálják.

A szakszervezeteknek joguk van regionális-, ágazati-, vagy szakmai alapon szerveződni.

A kollektív szerződéseket egyesületi-, vállalati-, vagy munkaadói-csoport szinten, ill. üzemi szinten (üzemi megállapodások) lehet kötni – ezt a kollektív szerződések törvénye szabályozza.

Az országos szintű tarifális tárgyalásokat az „állandó háromoldalú tanács” szigorúan, koncentrált akció keretében befolyásolja. A magánszektorban a tarifális megállapodások viszont végeredményben külön-külön a szakszervezetek, és a munkaadók között kerül megkötésre.

A Munkaügyi Minisztériumnak kiterjesztett befolyásolási lehetőségei vannak azokban az üzemekben, melyek állami tulajdonban vannak.

II. MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELET AZ ÜZEMBEN

1. Szakszervezeti képviselet (Delegados sindicais)

A bizalmiakat a munkavállalók a megfelelő szakszervezetük szabályai szerint választják. A bizalmiak számát illetően a munkavállalók és a szakszervezetek maguk döntenek. Amennyiben több, mint egy szakszervezet képviselteti magát az üzemben, a bizalmiak egy közös bizottságot alakíthatnak. A szakszervezeti vezetőség egyetértésével a bizalmiak kollektív szerződéseket is köthetnek. Egyébként a bizalmiak összekötőként tevékenykednek a szakszervezeti tagok, a szakszervezeti vezetés és a vállalatvezetés között. 'k' felügyelnek a szakszervezeti előírások és a kollektív szerződések betartására. A (törvényileg szabályozott) feladataik ellátására felmentést kapnak a munkavégzés alól, amennyiben ezzel nem hátráltatják az üzem termelését. A munkaadót csupán előzetesen írásban értesíteni kell.

A bizalmiak üzemi gyűléseket hívhatnak össze, munkaidő alatt is (évi 15 órát meg nem haladóan). A 150 főnél többet foglalkoztató üzemekben a szakszervezet igényt tarthat állandó használatra szolgáló irodahelyiségre. A bizalmiak különleges felmondási védelem alatt állnak és igényt tarthatnak havonta legalább 5 fizetett órára a feladataik ellátásához.

2. Üzemi tanácsok (Comissoes de Trabalhadores)

Az üzemi tanácsok feladatai alkotmányosan és törvényileg szabályozottan kerülnek meghatározásra. Az üzemi tanács választásokra 2 évente – jelöltlista alapján – kerül sor. A

jelölteket a szóban forgó üzem munkavállalói állítják. A választás az arányos képviseleti választási jog szerint történik.

Az üzemi tanács legalább 3, legfeljebb 11 tagból áll.

a) Az üzemi tanácsokat tájékoztatni kell az alábbiakról:

- általános és pénzügyi tervezés
- belső előírások
- termelési tervek és azok hatása a munkavállalókra és berendezésekre
- raktárkészlet, értékesítési mutatók és -prognózisok
- személyzeti- és bérpolitika
- a vállalat könyvelése, beleértve a mérleget is
- a finanszírozás módjai, adókérdések
- struktúraváltási tervek
- a személyzeti adatok évenkénti összeállítása

Az üzemi tanács jogosult a termékszerkezet módosítása esetén beavatkozni és az üzemi berendezések működését felügyelni. Az üzemi tanácsok közreműködnek munkajogi előírások kidolgozásában is.

Az üzemi tanácsokat az alábbi esetekben meg kell hallgatni:

- szerződéses megegyezés alapján történő szakmai előmeneteli szabályzat
- a vállalat megszűnése/csőd
- termékszerkezet-módosítások
- munkaerő leépítés/munkakörülmények megváltozása
- szabadságolási terv
- munkaidő szabályozása
- előléptetési- és besorolási kategória feltételek
- az üzem áthelyezése

Az üzem vezetőségének legalább havonta egyszer össze kell ülni az üzemi tanáccsal. Az üzemi tanács tagjai megerősített felmondási védelmet élveznek és ugyanúgy, mint a bizalmiak, összehívhatják az üzemi kollektívát. Az üzemi tanács tagjai havonta legalább 40 órára felmentést kell kapjanak a munka alól.

3. Egészségügyi és Biztonságtechnikai Bizottság

Ilyen bizottságokat nagyvállalatoknál kollektív szerződéses alapon hoznak létre. A bizottság egyszer egy hónapban ülésezik az üzemi biztonságtechnikai megbízottal, ill. a vállalatvezetéssel. Hozzá kell hogy jussanak az üzemi balesetek, ill. szakmai ártalommal kapcsolatos információkhoz, és szakemberek bevonásával vizsgálatokat folytathatnak.

4. A munkavállalók részvétele a vezetésben csak az állami szektorban merülhet fel.

Ausztria

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

A munkaadók és munkavállalók közötti kapcsolati rendszert alapvetően a munkajogi alkotmányos törvény szabályozza. Az üzemi szint feletti területet a gazdasági partnerség politikai rendszere alakítja.

A munkafeltételeket szabályozó kollektív szerződések megkötésének jogi alapját a munkajogi alkotmányos törvény képezi, mely alapján véve minden magánjogi munkaszerződésre hatályos. Ebben szabályozzák az üzemi, ill. vállalati szinten folytatott kollektív tárgyalásokat. A törvény második részében (üzemi alkotmány) a kollektíva törvényileg szabályozott együttműködési jogokat kap. A kollektíva szintjén is lehet üzemi szintű megállapodásokat kötni.

A kollektív szerződések többsége a munkaadók törvényes érdekképviselői és az Osztrák Szakszervezeti Szövetség, ill. az ebbe tömörült szakszervezetek között kerül megkötésre. A foglalkoztatottak közel 98 %-ára kollektív szerződéses megállapodások vonatkoznak. A kollektív szerződések tárgyalásának előkészítése során Ausztriában egy formálisan nem szabályozott eljárást kell lefolytatni egy paritásos bizottság és annak bér-albizottságának keretében, mely szervek azonban ténylegesen nem avatkoznak a bértárgyalásokba, csupán az eljárást rögzítik. Egyébként mindkét fél a szakszervezeti szövetségi politika bizonyos összehangolására törekszik.

Az üzemi szinten folytatott tárgyalásokra nincsenek formai előírások. A gyakorlatban a munkaadó és az üzemi tanács sokrétűen és gyakran tanácskozik.

II. MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELŐK AZ ÜZEMEN

1. Szakszervezet

A szakszervezetek jogállását az egyes vállalatok viszonylatában a munkaalkotmányi törvény szabályozza. Az üzemi tanácsok bevonhatják a szakszervezeteket a tanácskozássokba. A szakszervezeti képviselőknek belépési joguk van az üzembe. Ha legalább négy üzemi tanács tagot kell választani, akkor szakszervezeti titkárokat is be lehet választani az üzemi tanácsba. Amennyiben egy vállalati döntés összegazdasági jelentőségű, az Osztrák Szakszervezeti Szövetség meghatározott feltételekkel fellebbezést nyújthat be az Állami Gazdasági Bizottságnál (staatliche Wirtschaftskommission).

2. Üzemi tanács

Üzemi tanácsot kell választani olyan üzemben, ahol ötnél több az állandóan foglalkoztatott munkavállalók száma, az üzemi tanács tagjainak száma a foglalkoztatottak létszámától függ.

A több üzemből álló vállalatoknál egy központi üzemi tanácsot kell választani, a konzernekben az üzemi tanácsok munkaközösséget alakíthatnak ki. Az üzemi tanácsok tagjait feladataik munkaidőn belüli ellátásához fizetett munkaidő-kedvezmény illeti meg. A 150 munkavállalónál többet foglalkoztató üzemben az üzemi tanács teljes felmentést kap a munka alól.

Az üzemi tanácsokat nem szabad munkájukban akadályozni és különleges felmondási védelem alatt állnak, csak az összüzemi gyűlés számára tartoznak felelősséggel.

A munkajogi alkotmányos törvény elismeri az üzemi tanácsok alábbi illetékességét: különleges felügyeleti jogok (a német üzemi alkotmányi törvény 80 §-nak megfelelően), beavatkozási jogok (a munkakörülmények javítását illetően és a hiányosságok elhárítására vonatkozóan), információs és tanácskozási jogok (pld. az üzem tevékenységének megváltoztatása és felmondások) együttdöntési jogok (pld. olyan intézkedéseknél, melyhez az üzemi tanács hozzájárulása kötelező – mint pld. munkarend bevezetése), bizonyos társaságok felügyelőbizottságában való közreműködés.

3. Munkavédelmi Bizottság

A munkavállalói munkavédelmi törvény tartalmaz bizonyos rendelkezéseket a munkahelyekre, tartózkodási helyiségekre és az egészségügyi (szanifér) helyiségekre vonatkozóan. Elő van írva a munkába történő felvétel előtti alkalmassági vizsgálat, melyet rendszeresen ismételni kell.

A munkavédelmi előírásokhoz tartozik a munkavédelmi bizalmi kinevezése, a biztonságtechnikai-műszaki szolgálat, az üzemorvosi ellátás és a Munkavédelmi Bizottság létrehozása. Az Üzemi Tanácsnak ezen szervek létrehozásánál tanácskozási joga van. Egyébként egy munkafelügyeletet szerveznek, amely ellenőrzi a munkavédelmi előírások betartását.

4. Felügyelő Bizottság

A legalább 40 főt foglalkoztató részvénytársaságokban, kft.-kben és szövetkezetekben a munkavállalók saját képviselőket delegálnak a Felügyelő Bizottságba (egyharmados részvétel). A munkavállalói képviselők kinevezése a Központi Üzemi Tanács feladata. A Felügyelő Bizottságba delegált munkavállalói képviselőknek olyan üzemi tanács-tagoknak kell lenniük, akiknek aktív szavazati joguk van az Üzemi Tanácsban.

Svédország

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

A munkakapcsolatok rendszerében mind törvényi, mind kollektív szerződéses szabályozások vannak. Szabadon lehet tárgyalni a bérekről, valamint a munkafeltételekről.

Kollektív szerződéses tárgyalásokat országos és helyi szinten folytatnak. Bár egy központosított tarifális (kollektív szerződéses) tárgyalási struktúra uralkodik, az egyes szakszervezeteknek lehetőségük van a központilag folytatott tárgyalásokon résztvenni.

A bérekről és a munkafeltételekről országos- (kerettárgyalások) és szektoriális síkon (alkalmazkodó bérekről folytatott tárgyalások) folynak. Egyes szakszervezetek ezen felül még helyi tárgyalásokat is folytatnak üzemi szinten.

II. A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELŐI AZ ÜZEMBEN

1. Szakszervezeti képviselő

A bizalmiak (Facklig förtroendeman) jogai és kötelességei azokban az üzemekben van törvényileg előírva, ahol kollektív szerződés kerül megkötésre. A szakszervezeti bizalmiakat az üzemben jelen levő szakszervezetek nevezik ki és a neveket közlik a munkaadóval. Ez a törvény szabályozza az összes szakszervezeti tevékenységet az üzemben (pld. kötelező tájékoztatói jog a gyártási és termelékenységi kérdésekben), mindenestre nem tartalmaz semmiféle rendelkezést a szakszervezet belső ügyeit illetően.

2. Üzemi Tanács és együttdöntési jog

Az Üzemi Tanácsok rendszere (Företagsnämnd) az 1976-os együttdöntési törvényben újonnan szabályozásra került. A törvény több együttdöntési jogot állapított meg a munkavállalóknak az általuk képviselt szervezeteken keresztül. Ennél a tarifális tárgyalások képezik a fő eszközt. Az együttdöntési törvény az elfogadott formában nem tartalmaz előírást az Üzemi Tanácsok alakítására, hacsak a tarifális partnerek nem állapodnak meg arra vonatkozóan.

A tarifális partnerek közötti tárgyalásokon a munkaadók a vállalati döntésekre ható befolyásukat végeredményben növelni tudják. Egyes esetekben a munkaadó köteles a tárgyalások felvételére, egyes esetekben pedig a munkavállalók kezdeményezhetik a tárgyalásokat. A soron következő döntéseket a munkaadónak a vonatkozó tárgyalások befejezéséig el kell halasztania.

Az együttdöntési jogról szóló törvény szerint a munkaadónak a regisztrált szakszervezeteket állandóan tájékoztatni kell a vállalat termelési- és pénzügyi helyzetének fejlődéséről és az általános személyzeti politikáról. A szakszervezeteknek joguk van a könyvelésbe, számlavezetésbe és más üzleti anyagokba való betekintésre, amennyiben ez a munkavállalói érdekvédelem gyakorlásához szükséges. A munkaadó köteles lehetőségeihez mérten a szakszervezetek vizsgálódásainál segítőkésznek lenni. A szakszervezeti képviselőknek egyébként joguk van a munka alóli felmentésre.

3. Egészségügyi és Munkavédelmi Bizottság

Az együttműködést a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kérdésekben a munkakörülményekre vonatkozó törvény szabályozza. A fő felelősséget a munkaadó viseli, a munkavállalók a munkavállalói képviselőkön és Munkavédelmi Bizottságokon keresztül egyenjogúak. Az ilyen munkavállalói képviselőket/Bizottságokat minden üzemben legalább 5 munkavállalóval kell megválasztani (ill. az üzem által elismert szakszervezetből kinevezni). A munkaadó köteles ezeket a munkavállalói képviselőket a leglényegesebb, idevonatkozó terület változásairól informálni. A munkavédelmi felelősök jogosultak bizonyos körülmények között az üzem leállítását elrendelni – legalábbis időlegesen, ameddig az Üzemi Felügyelői Tanács nem hoz döntést. A munkavédelmi megbízottaknak, éppúgy mint a bizalmiaknak joguk van feladataik ellátására a munkavégzés alóli felmentésre. A legalább 50 főt foglalkoztató üzemben létre kell hozni a Munkavédelmi Bizottságot. Ez a bizottság illetékes a munkahelyi egészségüggyel és biztonsági (munkavédelmi) kérdésekkel összefüggő intézkedések tervezésére és felügyeletére és az előnyös munkafeltételek megteremtésére. A bizottság tagjai, mint a többi szakszervezeti képviselő – megerősített felmondási védelmet élveznek és ugyanolyan titoktartási kötelezettségük van.

4. Felügyelői Tanács

Az együttdöntési jogot szabályozó törvény meghatározza a munkavállalók együttműködését minden vállalati szinten. A legmagasabb vállalati szinten történő együttdöntési jogot a „Részvénytársaságok és szövetkezetek munkavállalói képviselőté”-ről szóló 1987-es törvény szabályozza.

Eszerint minden 25 főnél többet foglalkoztató vállalatnál a szakszervezeteken keresztül két munkavállalói képviselőt lehet a Felügyelői Tanácsba delegálni, akiknek ugyanolyan jogai és kötelességei vannak, mint a többi Felügyelői Tanács tagnak és egyebekben ugyanolyan védelmet élveznek, mint az üzemi szakszervezeti képviselők.

Svájc

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

Törvényi szabályozások nem léteznek. A szerződések tartalmáról (össz-munkaszerződések, kollektív szerződések) a szerződő felek önállóan döntenek, az állam csak az Általános Kötelező Nyilatkozat kibocsátására illetékes.

A tarifális autonómia biztosítva van, az állami szintű kötelező egyeztetés nincs előírva.

A kollektív szerződésre vonatkozó tárgyalásokat nem a szakszervezeti konföderációk, hanem az egyes szakszervezetek saját hatáskörükön belül (decentralizáltan) folytatják. Vannak országos szintű megállapodások bizonyos iparágakra, vannak kantonon belüli, regionális és helyi szerződések (ágazatra vonatkozó) valamint vállalati és házi (belső) kollektív szerződések. Az „össz-munkaszerződések”, melyek általában több évre érvényesek, rendelkezéseket tartalmaznak a drágulások kiegyenlítésére, bizonyos százalékos elérésekor a szerződés ezen részét újra kell tárgyalni. Így a szociális partnereknek az új össz-munkaszerződést érintő tárgyalások mellett mindig tárgyalniuk kell a szerződések végrehajtásáról.

Össz-munkaszerződéseket adott esetben több szakszervezet együttesen is köthet (ha kialakítanak egy tárgyalóbizottságot, vagy egy reprezentatív szakszervezetet illetékesnek neveznek ki). Egyre több különböző csúcs szervezethez tartozó egyedi szakszervezet tárgyal közösen, úgyhogy a szakszervezeti pluralizmus a kollektív szerződés szintjén nem tükröződik okvetlenül vissza.

II. A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELŐI AZ ÜZEMEN

Törvény általi szabályozás nem létezik.

1. A munkavállalók együttműködési lehetőségei az össz-munkaszerződés (kollektív szerződés) szabályain alapulnak. Ez különösen az üzemi bizottságokra érvényes, a gyakorlatban a funkciók, jogok és illetékességek ugyanis vállalatonként jelentősen eltérnek egymástól. Ez érvényes a választási eljárásra, valamint az információk, a közös megtárgyalási- és együttdöntési jogokra is. Általánosságban megállapíthatjuk, hogy az együttdöntési jogok elsősorban személyzeti és szociális kérdésekre terjednek ki és a gazdasági kérdések tárgyalásából az üzemi bizottságokat messzemenően kizárják. Az üzem bezárásával, a gyártás áthelyezésével, vállalati stratégiákkal, beruházásokkal, stb. kapcsolatban a közös megtár-

gyalási- és együttdöntési jogok alig vannak jelen. A szakszervezeteket és az üzemi bizottságokat csak akkor vonják be, ha az üzem bezárása és az elbocsátások következtében a szociális tervek lezárásáról van szó.

Formailag nem szabályozott közös megtárgyalási- és együttdöntési lehetőségek, adott esetben jelentősen az írásban rögzítetteken felül létezhetnek.

2. Igazgatói Tanács

A vállalati szinten a munkavállalók és szervezeteik az együttdöntésből ki vannak zárva. A részvénytársaságok Igazgatói Tanácsában a munkavállalók nem képviselhetik magukat. A politikai hatalmi helyzet alapján belátható időn belül ezen a téren nem várható semmiféle változás. Tulajdonképpen csak az állami vállalatoknál léteznek kiterjesztett közös megtárgyalási jogok.

Dánia

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

Az LO Szakszervezeti Szövetség és a DA Munkaadók Szövetsége a munkakapcsolatokat egy általános keretszerződésben rögzítették. Ebben szabályozásra kerül a koalíciós szabadság, ezen kívül olyan keretrendelkezéseket tartalmaz, melyek a kollektív szerződés megkötésére adnak iránymutatást, valamint szabályozza a szakszervezeti jogosultságokat.

A munkaadói-munkavállalói kapcsolatok messzemenően a szabad kollektív szerződéskötési (tarifális) tárgyalások elvére épülnek. A kormány csak a kollektív szerződéses partnerek kívánságára kapcsolódik be.

Tarifális tárgyalásokat az idáig csak központilag folytattak. Az LO és a DA szabályozzák a munkakapcsolatok kereteit. A keret-megállapodás lezárása után az ágazati szakszervezetek és a megfelelő munkaadói szövetségek tárgyalják tovább a szektorspecifikus kérdéseket (pld. bérek, fizetések, szabadság, stb.).

A tarifális tárgyalásokat egy séma szerint folytatják le, nehézség esetén egy egyeztetőbizottsági tagot vonnak be a tárgyalásba, csak ezután kerülhet sor sztrájkfelhívásra.

II. A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELŐJE AZ ÜZEMEN

1. Szakszervezeti képviselet

A szakszervezeteknek időben sikerült olyan tarifális megállapodásokat elérni, melynek következtében a munkaadónak el kellett ismernie a szakszervezeti bizalmiakat a munkahelyen. A munkavállalók által választott ezen bizalmi emberek (Tillidsmand) összekötőként tevékenykednek a munkavállalók és a vezetőség között az üzemi munkafeltételek kérdéseiben. ezen személyek valamennyien aktív szakszervezeti tagok és szintén fontos láncszemek az üzem és a szakszervezet között.

A bizalmiak kedvezményes felmondási védelem alatt állnak. A munkaadónak minden esetben bizonyítania kell, hogy a felmondás jogos: egy év időtartamú üzemben eltöltött munka után csak az esetben lehet a bizalmiaknak felmondani, ha a bíróság határozattal ehhez hozzájárult.

A bizalmiaknak joguk van a munka alóli felmentésre feladataik ellátásához. Nincs fix időbeli korlátozás. Körülbelül olyan szabályok érvényesek, mint a BetrVG 37. §-ának 2. bekezdésében előírtak.

2. A kooperációs bizottság

Az első kooperációs választmányra (Samarbejdsudvalget) vonatkozó megállapodás az LO és a DA között 1947-ben jött létre. Ezt többször módosították, legutóbb 1986-ban, 1991-től újabb tárgyalások folynak. A kooperációs bizottság legalább 35 foglalkoztatott esetén jöhet létre – a munkaadó vagy a foglalkoztatottak többségének javaslatára. A bizottság nagysága a foglalkoztatottak létszámától függ. A bizottság a munkaadói oldalból (vállalatvezetés és vezető beosztású alkalmazottak) és a munkavállalókból paritásos alapon tevődik össze. Az elnök egy vezető beosztású alkalmazott. Helyettesét a munkavállalói oldal képviselői közül választják. A vezető tisztviselők és a munkavállalói oldal képviselői számára helyeket biztosítanak a kooperációs bizottságban. A bizottsági tagok hivatali kinevezése két évre szól.

A magánszektorban több, mint 3000 bizottság van. Az a feladatuk, hogy elősegítsék a mindennapi jó együttműködést, illetékességük nem terjed ki a tarifális területre, csak elvi kérdések felvetésére korlátozódik, pld. a munkafeltételek vagy munkaszervezés területén.

Mindkét oldal köteles a bizottságnak információkat rendelkezésre bocsátani, különösen a munkafeltételek rosszabbodása esetén. A bizottsági tagokat tájékoztatni kell a vállalat pénzügyi helyzetéről, jövőbeli kilátásairól, gyártási- és foglalkoztatási helyzetéről, valamint az üzemi szervezés tervezett módosításairól. Személyi ügyekről, illetve olyanokról, melyek az egyik oldal érdekeit befolyásolják, nem kell információt továbbadni.

Általános gyártási- és munkaszervezési, továbbá minden nagyobb üzemi változás előtt a bizottság konzultációra ül össze. A bizottságok alapelveket alakíthatnak ki az üzemi munkafeltételek, általános személyzeti ügyek, ki- és továbbképzés, valamint az adatfeldolgozás vonatkozásában. A munkavállalók megbízottai fizetett szabadidőt kapnak feladataik ellátására.

A nézeteltéréseket elsősorban a Kooperációs Bizottságon belül kell megvitatni, szükség esetén be lehet vonni a Kooperációs Tanácsot. Ez egy országos paritásos szerv, melyhez három DA-képviselő és három LO-képviselő tartozik és az a feladata, hogy a szociális partnerek között az együttműködést elősegítse. Amennyiben nem tudnak egyezségre jutni, a Kooperációs Tanács bevonhat a vitába egy Egyeztetőbizottsági tagot, mint ahogy ez a tarifális vitáknál is szokásos.

3. Egészségügyi és Munkavédelmi Bizottság (Sikkerhedsudvalg)

Az 1975 évi Munkavédelmi Törvény ilyen bizottságokat a 20 fő fölött foglalkoztató üzemekben irányoz elő. A kisebb üzemekben – 10 fő felett – munkavédelmi képviselő van.

A Munkavédelmi Bizottság a vállalatvezetés megbízottjából, két üzemi munkavédelmi megbízottból, valamint két munkavállalói képviselőből áll. A Bizottságnak tanácsadói

funkciója van minden olyan szabályozásnál, mely a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozik, valamint az a feladata, hogy ezen intézkedések végrehajtását ellenőrizze és vezesse. A felügyeleti szerv egy képviselője a bizottságok rendelkezésére áll, mint összekötő.

A munkaadók törvényileg kötelesek a Bizottságokat minden őket érintő ügyben tájékoztatni és velük konzultálni. A Bizottsági képviselők felülvizsgálati feladataik keretében munkahelyi ellenőrzéseket is lefolytathatnak (ez nem vonatkozik üzemén kívüli szakszervezeti képviselőkre).

A munkavállalói képviselőknek joguk van feladataik elvégzése érdekében fizetett szabadidőre, továbbképzésre, valamint költségtérítésre.

4. Igazgatói Tanács

Az 1974. évi társasági törvény biztosítja a munkavállalóknak (amennyiben igénylik), hogy két munkavállalót beválasszon a 35 fő felett foglalkoztató vállalat Igazgatói Tanácsába. Ez mind egyedi vállalatokra, mind vállalatcsoportokra vonatkozik.

Görögország

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

A munkakapcsolatok az 1975 évi alkotmányon, törvényeken és kollektív szerződéseken alapulnak. Egy 1982-es törvény szabályozza a szakszervezetek jogait és felhatalmazásait, ezzel a kizárásra való jogot eltörölték.

A kollektív szerződések a szakszervezeti szervezetek és a munkaadói szövetségek között kerülnek meg tárgyalásra. Vannak ágazaton túllépő tarifális megállapodások országos szinten, ágazati kollektív szerződések országos szinten (ez a legfontosabb tárgyalási szint), valamint helyi és üzemi szinten megkötött kollektív szerződések.

Egy kollektív szerződés csak a szerződő felek részére kötelező, de lehet a kollektív szerződéseket általánosan kötelezőnek is nyilvánítani.

A tarifális tárgyalások megíúsulása esetén be lehet vonni a Munkaügyi Minisztériumot, mint közvetítőt, ha eredménytelen az egyeztetés, egy kötelező egyeztető bírósági eljárást iktatnak be (Egyeztető Bírósági Törvényszék).

A GSEE szakszervezeti szövetség minden évben tárgyalást folytat a munkaadókkal a magán-szektorban dolgozó összes munkavállalóra vonatkozó országos kollektív szerződésről, ezenkívül a munkavállalók minimál munkafeltételeiről.

Az egyedi szakszervezetek az ágazatukban tevékenykedő munkavállalók munkakörülményeiről tárgyalnak országos, regionális és üzemi szinten. A szakszervezeti struktúra alapját az alapszakszervezetek képezik.

II. A MUNKAVÁLLALÓK MEGBÍZOTTAI AZ ÜZEMEN

1. Az alapszakszervezet a munkavállalók képviselőinek legrégibb és legfejlettebb formája.

Egy üzem tíz munkavállalója alapíthat szakszervezetet, melyet elsőfokú bíróságnál kell elismertetni. Körülbelül 5000 ilyen alapszakszervezet létezik.

A munkaadó az 1982 évi törvény alapján köteles az üzem felelős bizalmiával egyszer egy hónapban az aktuális problémákról és követelésekről tárgyalni. Azok az üzemek, melyekben több mint 80 munkavállaló dolgozik, kötelesek a szakszervezetek részére egy helyiséget rendelkezésre bocsátani. Azoknak az üzemeknek, melyeknek több mint 100 munka-

vállalója van, ezenkívül még egy irodát is. Nem szabad a szakszervezeti munkát akadályozni. Az alapszervezetek folytatják a tarifális tárgyalásokat a munkafeltételekre és a munkabérekre vonatkozóan. Az üzemi szakszervezeti bizalmiakat a szakszervezetileg szervezett dolgozók közül választják. A bizalmiak külön felmondási védelemben részesülnek, amely a mandátumot követő évben is érvényben marad. Éppen ilyen védeltséget élveznek az áthelyezéssel kapcsolatban is. Csak súlyosan vétkes magatartás esetén szűnik meg ez a védelem. A szakszervezeti bizalmiaknak feladataik elvégzéséhez fizetett szabadidőt kell biztosítani.

2. Üzemi tanács

Olyan üzemekben, melyek több mint 50 munkavállalót foglalkoztatnak, üzemi tanácsokat kell választani – ha a munkavállalók ezt követelik. Az üzemi tanács csak a munkavállalók megbízottaiból áll. Minden két hónapban a munkaadóval közös üléseket tartanak. Az üzemi tanács az üzem nagyságától függően maximum 7 tagból áll. Az üzemi tanácsot előre tájékoztatni kell a gazdasági és pénzügyi helyzetről, a munkafeltételek javításáról, túlórákról, áthelyezésekről, társasági változásokról, új technológia bevezetéséről, stb. Az üzemi tanács tagjainak joguk van fizetett szabadidőre feladataik elvégzéséhez, (2 óra hetente az vezetőknek) és a szakszervezet továbbképzésen való részvételre (12 nap hivatali periódusonként). Az üzemi tanács tagjai ugyanolyan védelmet élveznek diszkrimináció esetén, mint a szakszervezeti képviselők.

Az 50 munkavállaló feletti vállalatnál az ilyenirányú bizottságok kialakításához munkavédelmi és egészségügyi megbízottak, valamint üzemorvosok kinevezése szokásos. A bizottságnak max. 7 tagja van, az üzem nagyságától függően. Megbízottait az összes munkavállaló választja. A bizottságnak lényegében tanácsadói szerepe van. A bizottság tagjainak fizetett szabadidőre van joguk továbbképzésük ideje alatt.

4. Felügyelőbizottság

A munkavállalók és az állam részvétele a felügyelőbizottságban lényegében csak a bányászati magánvállalatoknál és a cementiparban van törvényileg szabályozva. A felügyelőbizottságoknak beruházási és finanszírozási kérdésekben tanácsadói funkciójuk van. Nincs joguk az vezetőség tagjainak kinevezéséhez vagy ezen személyeknek felmondani.

5. Munkavállalók részvétele az állami vállalatoknál (jogok)

Ez a szektor a vegyipar területét tekintve kevésbé érdekes, így itt csak röviden kell utalni arra, hogy a közszolgáltatási szektor a bto-belföldi termelés 50 %-át foglalja magában (először is a bankokat, biztosítótársaságokat, a telekommunikációt, a közlekedési vállalatokat, áram- és vízszolgáltató üzemeket).

Ezen állami vállalatok részére külön intézményi előírások vannak, mégpedig egy „Szociális Felügyelői Bizottság”, egy Igazgatósági Tanács, Végrehajtási Bizottság, valamint az Üzemi Bizottság. A munkavállalóknak kiterjedtebb együttdöntési joguk van.

Írország

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

1922-ig a mai Ír Köztársaság még az Egyesült Királysághoz tartozott, így a munkakapcsolatok alapszerkezete (mely lényegében önkéntes megállapodásokon nyugszik) megegyezik a nagy-britanniai munkakapcsolatokkal. Az 1937. évi alkotmány legalábbis a koalíciós szabadságot garantálta. Tarifális tárgyalásokat csak a Munkaügyi Minisztérium által elismert szakszervezetek folytathatnak. Ezt az engedélyt csak bejegyzett szakszervezetek kapják, mégpedig csak akkor, ha befizettek egy bizonyos összeget a Legfelsőbb Bíróságnál. A Munkaügyi Bíróság, mely egy elnökből, három elnökhelyettesből és 8 további tagból áll (4 munkaadó és 4 munkavállaló) a tarifális szinten létrejött konfliktusok rendezésével vannak megbízva. Ajánlásai jogilag nem kötelezőek, főleg egyeztetőszerveként működnek.

1969 óta Rights Commissioners-ek is vannak (k.b. jogi felülvizsgáló tisztviselőnek felel meg), akik kérelem alapján vizsgálatokat folytatnak, melyek azonban nem vonatkozhatnak bérekkel, munkaidővel vagy szabadsággal összefüggő kérdésekre. Általában olyan problémákkal foglalkoznak, mint a bérek ki nem fizetése és elbocsátás. A Commissioner-ek javaslatokat tesznek a viták megoldására, melyre vonatkozóan a Munkaügyi Bíróságnál óvást lehet emelni és amely ügyekben a Bíróság jogilag kötelezően határoz.

Bár az ír szakszervezeti mozgalomban Észak-Írországnak és az Ír Köztársaságnak van egy közös Szakszervezeti Szövetsége (ICTU), a szakszervezeti struktúra azonban végtelenül komplex és bonyolult. Az ICTU már régóta azon munkálkodik, hogy egy struktúrareformot hozzon létre a szakszervezeti mozgalomban, időközben el tudták érni az első sikereket az egyedi szakszervezetek összeolvasztása terén.

Tarifális tárgyalások több szinten folynak. Országos szintű keret-megállapodásokat direkt módon további üzemi szintű tárgyalásokkal egészítenek ki, ill. üzemi megállapodásokra adaptálják. Ágazati szinten is vannak tarifális tárgyalások. A létrejött megállapodások nem általánosan kötelezőek, hacsak ezek a megállapodások nem kerültek a Munkaügyi Bíróságon bejegyzésre. Bizonyos alacsonybérű területeken közös bizottságok állapítják meg a béreket (minimálbérek, melyek az egész ágazat számára jogilag kötelezőek).

Az országos szintű tárgyalásokon mind a főállású funkcionáriusok, mind a bizalmiak (Shop Stewards) résztvesznek. A legtöbb üzemi szintű tárgyalást a bizalmiak vezetik. Több szakszervezet egyesülhet egy csoportba az ICTU védnöksége alatt.

II. MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELET AZ ÜZEMBEN

1. Szakszervezeti képviselő

A szakszervezeti képviselők az üzemben az előbb említett bizalmiak, akiket a saját szakszervezetük szabályai, valamint a mindenkor érvényes gyakorlat szerint választanak meg. A munkaadók nem kötelesek a szakszervezetekkel tárgyalni. Tehát lényegében a munkaadótól függ, hogy a bizalmiak, mint üzemi érdekképviselőt ténylegesen működhetnek-e. A bizalmiak a gyártás, a termelékenység és munkamegosztási kérdésében gyakran a munkaadók tárgyalópartnerei és egyidejűleg a szakszervezeti tagokat képviselik panaszok vagy fegyelmi eljárások esetén. Nincs törvényes joguk arra, hogy kötelező tájékoztatást vagy konzultációs lehetőséget kapjanak, a bizalmiak jogai az üzemi gyakorlatból adódnak.

2. Üzemi Tanács

Soha sincs előírva Üzemi Tanácsok létrehozása. Néhány üzemben vannak tanácsadói szervek, melyeket „Üzemi Tanács”-oknak (Works Councils) hívnak. Itt csak pótlólagos konzultációs lehetőségekről van szó, a tanácsadói feladatkörön túlmenően az Üzemi Tanácsoknak általában nincsenek funkciói.

3. Egészségügyi és Munkavédelmi Bizottság

Az ilyen bizottságok tevékenységének alapját egy 1980 évi törvény képezi. Kisüzemekben egy munkavédelmi megbízottat, 20 munkavállaló feletti üzemekben Munkavédelmi Bizottságot kell kinevezni, melyhez szintén a megválasztott munkavállalók képviselői tartoznak. Itt a munkavállalók érdekeinek szem előtt tartásáról van szó a munkavédelemmel, a biztonság javításával, egészségüggyel és jóléti kérdésekkel kapcsolatos tárgyalásokon.

A munkavállalók képviselői munkavédelmi kérdésekben a Munkaügyi Minisztérium üzemi felügyelőjével együtt dolgoznak és elkísérhetik őket ellenőrző körútjaikon. Joguk van arra, hogy maguk indítványozzanak vizsgálatot a Minisztériumban, és tájékoztatni kell őket a vizsgálat eredményeiről. A munkaadó köteles a Bizottságnak a munkahely biztonsági és egészségügyi kérdéseiről (írásban) jelentést tenni. A munkavállalók megbízottai nem jogosultak arra, hogy saját maguk folytassanak le ellenőrző vizsgálatot vagy (veszély esetén) elrendeljék a munka leállítását. A Bizottság ülésein való részvétellel fizetett szabadságot kell kapniuk. Külön felmondási és hátrányos megkülönböztetés elleni védelem nem létezik.

4. Igazgatótanács

Nincs jogi szabályozás a munkavállalók igazgatótanácsban való képviselőre. Valójában azonban bizonyos állami üzemekben az igazgatótanács helyeket a munkavállalók egyharmados paritásos alapon foglalják el.

1990. óta folynak tárgyalások az ICTU és a munkaadók között az együtdöntési irányelvekre vonatkozó keretszerződés megkötésére.

Luxemburg

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

A kollektív megállapodásokat törvény szabályozza és többek között tartalmazniuk kell az általános munkafeltételeket. Kollektív szerződést egy vagy több munkaadó és egy vagy több szakszervezet köthet. A szakszervezeteknek országos szinten reprezentatívnak és az adott vállalatra nézve illetékesnek kell lenniük.

A kollektív szerződés minden dolgozóra és alkalmazottra vonatkozik, függetlenül attól, hogy valamelyik szerződő szakszervezethez tartoznak-e vagy sem. A kollektív szerződéseket általános érvényűnek lehet nyilvánítani, és ebben az esetben az ágazat minden vállalatára hatályosak.

Reprezentatív, egész ágazatot átfogó szakszervezetek országos szinten az OGB-L és az LCGB. Ezen felül még 6 ágazati szakszervezet van, melyeket reprezentatívnak ismertek el.

II. A DOLGOZÓK KÉPVISELŐI AZ ÜZEMBEN

1. A kollektíva képviselő

Minden 15 munkavállalót foglalkoztató üzemben létre kell hozni egy kollektív képviselőt (Délégation du personnel). Amennyiben több mint 100 foglalkoztatott van az üzemben, a munkások és az alkalmazottak ilyen feltétellel külön képviselőt választanak.

A kollektív képviselők száma a foglalkoztatottak számától függ: 15 munkavállalóig 1, 25-től 100-ig maximum 4, 101–1000 munkavállalóig maximum 13, 1001-től 5500 munkavállalóig maximum 25, stb.

A képviselőket a kollektíva által összeállított jelöltlista alapján titkos választással a képviselői (arányos) választójog alapján választják.

A képviselő ügyel a munkavállalók érdekeire, vitás esetekben közvetít, az üzemi szociális ellátási intézmények és berendezések irányításában részt vesz és illetékes a balesetvédelem kérdéseiben. Kötelező tájékoztatási joggal rendelkezik az üzemi renddel kapcsolatban. Illetékessége ott ér véget, ahol az üzemi tanácsoké kezdődik.

Felmondásoknál és üzemi változtatásoknál a kollektív képviselőt ugyanolyan mértékben tájékoztatni kell, mint a vállalat gazdasági helyzetéről. Kollektív képviselőnek csak igen indokolt esetben lehet felmondani.

Feladataik végrehajtására fizetett szabadidőt kell kapjanak. Nagyobb üzemekben 1–4 kollektív képviselő teljesen függetlenül van.

2. Üzemi Tanács

Az Üzemi Tanácsokat – Franciaországhoz hasonlóan – mint vegyes vállalati bizottságot (Comités mixtes d'entreprises) kell tekinteni.

Minden, 150 munkavállalónál többet foglalkoztató üzemben Üzemi Tanácsot kell választani, ez egyenlő arányban tevődik össze – munkavállalói- és munkaadói képviselőkből. Számuk a munkavállalók számától függ (6–16).

A munkavállalók képviselőit a kollektív képviselő (lásd 1. pont) tagjai közül választják az arányos képviselői választójog alapján. Minden Üzemi Tanács tagnak egy helyettese van.

A Bizottsági üléseket a vállalat főnöke (első számú vezetője) vezeti.

A Bizottság a következő esetekben hoz döntést:

- teljesítmény- és magatartásellenőrzés
- egészség és biztonság a munkahelyen
- kiválasztási irányelvek a felvételre, besorolásra és elbocsátásra vonatkozóan

A Bizottságot a következő esetekben kötelezően tájékoztatni kell:

- a gyártási berendezések építése, fejlesztése
- új eljárások a munkában
- olyan gazdasági és pénzügyi döntések, melyeknek kihatása van a foglalkoztatottakra
- a gazdasági és pénzügyi helyzet alakulása (2 x évente)

Az Üzemi Tanácsnak ellenőrzési joga van az üzemi szociális berendezések felett. Az Üzemi Tanács munkavállalói képviselőjét nem lehet elbocsátani az Üzemi Tanács hozzájárulása nélkül. Az Üzemi Tanács legalább negyedévenként egyszer tanácskozik. A munkavállalók képviselői az ülések és az előkészület idejére fizetett felmentést kapnak a munka alól.

3. Egészségügyi és Munkavédelmi Bizottság

Ezeket a feladatokat az Üzemi Tanács felügyeli, aki ezen a területen döntéseket is hozhat. Amennyiben nem lenne Üzemi Tanács, a kollektív képviselők illetékesei ebben és a balesetvédelem kérdésében.

4. Igazgatótanács

Az Igazgatótanácsban a munkavállalók az Üzemi Tanácson keresztül (vegyes vállalati bizottság) képviseltetik magukat.

Finnország

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

A finn alkotmány garantálja a koalíciós jogot. A munkával kapcsolatos érdekérvényesítés joga mind törvényileg, mind tarifálisan szabályozva van. Munkaügyi vitákat vagy tarifális tárgyalások és megállapodások útján, vagy a Munkaügyi Bíróság határozatai alapján lehet rendezni. Amennyiben a tárgyalásokon nem sikerül megállapodni, az Országos Egyeztetőbizottság tagját kell bevonni. Lehetőleg el kell kerülni a sztrájkokat és a munkáskizárást.

Tarifális tárgyalások általában először a csúcsszövetségek szintjén folynak, központilag kísérelik meg, hogy közös irányelveket fogalmazzanak meg az ágazati tarifákra vonatkozóan. Amennyiben egy központi határozat létrejön, a tagszervezeteknek szabad döntésük van, hogy csatlakozzanak-e a megállapodáshoz vagy sem.

Kollektív szerződések ágazati szinten jönnek létre, a gyakorlat szerint egy országos megállapodás minden egyes szektorra. Külön vállalati tarifális megállapodások viszonylag ritkán fordulnak elő.

Az 1968 óta létrejött kollektív szerződések majdnem mindegyike a munkavállalók szervezete, a munkaadók szövetsége és az állam között a jövedelempolitika érdekében létrejött megállapodások, melyek elsősorban a foglalkoztatottsági helyzetre és az infláció lassítására irányulnak. A tárgyalások tárgya a bérek és a fizetések, árak és adók, munkapiac és szociálpolitika és gyakran a mezőgazdasági politika volt.

II. A MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELET A MUNKAHELYEN

1. Szakszervezeti képviselő

A bizalmiakra vonatkozó megállapodás szerint az üzemekben van egy felelős bizalmi (Luotta musmiesjärjestelmä) és egy további bizalmi minden osztályon. A bizalmiak a helyi szakszervezetet, ill. annak tagjait képviselik a munkaadóval szemben. Feladatuk, hogy vigyázzanak arra, hogy a létrejött megállapodásokat a munkaadó és a helyi szakszervezet betartsa és elkerüljék a vadsztrájkokat.

A bizalmiak külön felmondási védelemben részesülnek. Durva hiba elkövetése esetén kivéve, csak az általuk képviselt munkavállalók többségének hozzájárulása esetén lehet nekik felmondani.

2. Üzemi Tanácsok

Az üzemszerűség és a kollektíva, valamint a kollektíván belüli együttműködést az üzemen belüli együttműködési törvény (Yhteistomintajärjestelmä) szabályozza. Ez a legalább 30 munkavállalót foglalkoztató üzemekre érvényes és az egyes munkavállalók és feltevések, vagy a munkaadók és a munkavállalói képviselők (bizalmiak) együttműködést szabályozza.

Az együttműködés területeit törvény szabályozza. Alapvetően ide tartozik minden olyan kérdés, melynek kihatása van az üzemen foglalkoztatottakra: változások a kollektívában, képzés, szociális feltételek. A legtöbb esetben információról és konzultációról van szó (meghallgatás) a munkaadó köteles az illető munkavállalókkal, vagy munkavállalói képviselőkkel döntésének okait, ill. annak kihatásait és a lehetséges alternatívát közölni és részükre a szükséges információs anyagot rendelkezésre bocsátani. (pld. elbocsátások, a munkafeltételek változásai). A végső döntés joga a munkaadóé. A munkaadói képviselőket tájékoztatni kell az üzletmenet helyzetéről (gazdasági- és szociális mérleg, személyzeti tervek, bér- és fizetés-statisztika).

3. Egészségügyi és Munkavédelmi Bizottság

Minden üzem számára ki kell nevezni egy munkavédelmi megbízottat. A 10 főnél többet foglalkoztató üzemekben a munkavállalók közül kell egy egészségügyi és munkavédelmi megbízottat választani. A legalább 20 főt foglalkoztató üzemekben bizottságot kell kialakítani, melyhez mind a munkaadók, mind munkavállalók képviselői tartoznak.

A bizottsági tagok jogai a továbbképzésre és a fizetett munka alóli felmentésre törvényileg vannak szabályozva, fokozott felmondási védelem éppen úgy megilleti őket, mint a bizalmiakat.

Közelebbi részletek – különösen a munkavédelem terén lehetséges intézkedések – a kollektív szerződésben kerülnek szabályozásra és jogi rendelkezésekben kerülnek előírásra.

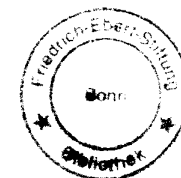
4. A munkavállalók képviselői a Felügyelő Bizottságban

A szociális partnerek 1989-ben országos szinten alapjában véve megállapodtak egy üzemi szinten létrehozott munkavállalói képviseletben. A vonatkozó törvény előreláthatólag 1991-ben fog életbe lépni.

Az együttdöntési jog a több mint 500 munkavállalót foglalkoztató üzemekben kerül alkalmazásra, az együttdöntés gyakorlata és tartalma vállalat-specifikusan kerül meghatáro-

zásra, ill. a munkaadó határozza meg, ha nem tud megállapodás létrejönni. Együttdöntési jog alkalmazása a Felügyelőbizottságban, az elnökségben, vagy az ezeknek alárendelt grémiumokban kerülhet sor. Alapfeltétel, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőségük legyen olyan fontos vállalati döntések befolyásolására, melyek kihatással lehetnek a munkavállalókra.

A grémiumok egynegyedét a munkavállalók képviselőivel kell feltölteni (legalább 1, legfeljebb 4). A munkavállalói képviselőknek ugyanolyan jogaik és kötelességeik vannak, mint a grémium többi tagjának (kivéve az elnökségi tagok kinevezését, béreket és munkafeltételeket).



Norvégia

I. A MUNKAKAPCSOLATOK ALAPJA

A munkakapcsolatokat a kollektív szerződések és a törvény szabályozza. Az LO Szakszervezeti Szövetség és az NHO Munkaadói Szövetség már 1935-ben egy alapmegállapodást kötöttek, melyet általában minden négy évben átdolgoznak.

Az érdekvégyesítés jogát törvényileg szabályozzák. A törvény konfliktusmegoldásokat tartalmaz értelmezésbeli vitáknál, valamint egy egyeztető eljárást, végső esetben a Munkaügyi Bíróság által hozott határozat a döntő.

Tarifális tárgyalások országos és helyi szinten folynak. Vannak ágazaton túlmenő és ágazati tárgyalások, valamint a szociális partnerek és az állam, mint a harmadik aktív tárgyalópartner között.

A kollektív szerződéseket (általában 2 évig érvényesek) az egyes szakszervezetek és a helyi szövetségek terjesztik a tagok elé szavazásra. Minden szakszervezetileg szervezett munkavállaló tagja egy helyi szakszervezetnek, mely helyi szinten is létre hoz bérekről és munkafeltételekről üzemi megállapodásokat.

Az LO mellett van néhány szakmai szakszervezet (alkalmazottaknak és műszaki foglalkozásúak számára, melyek ugyanolyan tarifális tárgyalási stratégiát alkalmaznak, mint az LO).

II. A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELŐI AZ ÜZEMBEN

1. Szakszervezeti képviselő

A bizalmiak (Faglige tillitsvalgte) jogai és kötelességei a kollektív szerződésben kerülnek szabályozásra: az ilyen alapvető megállapodások például a bizalmiak megválasztására, a tárgyalási módzatokra és a vezetőség jogaira és kötelességeire vonatkozóan tartalmaznak előírásokat.

A bizalmiak feladataik teljesítéséhez fizetett felmentést kapnak a munka alól. Időbeli korlátozás nincs.

2. Kooperációs Bizottság

A Kooperációs Bizottságokat (Betrifftsutvalg) kötelezettségeiket és jogait tekintve a német Gazdasági Bizottságokhoz lehet hasonlítani. Itt azonban a munkavállalókból és a munkaadókból paritásos alapon összeállított grémiumokról van szó. A vezetőség ezeket a grémiumokat terveikről időben informálni köteles. A vezetőségnek a Bizottság ajánlásaira reagálni kell és a Bizottságot a következő ülésen a döntésről informálnia kell.

Kooperációs Bizottságokat különböző vállalati szinten (pld. mint osztálybizottságokat, vagy üzemi bizottságokat) kell alakítani. Kisebb üzemekben a vezetőség és a bizalmiak felügyelik a funkciójukat. Az elnöki és a titkári posztra évente hol a munkaadói, hol a munkavállalói képviselője kerül megválasztásra.

3. Az új technológiákra vonatkozó megállapodások

A munkavállalók kérésére egy vagy több szakszervezeti képviselőt lehet technológiai kérdésekre kinevezni. Ezek minden szükséges információhoz hozzájuthatnak és igényük lehet feladataik ellátását elősegítő képzésre.

A szakszervezeti képviselők számára a vezetőség köteles világosan és érthetően minden szükséges információt rendelkezésre bocsájtson, mielőtt döntést hoz.

4. Egészségügyi és Munkavédelmi Bizottság

Létre kell hozni egy Munkakörülményi Bizottságot (Arbeidsmiljøutvalg), melyhez munkaadói- és munkavállalói képviselők, valamint munkavédelmi megbízottak tartoznak, az alábbi vállalatoknál

- 50 főnél többet foglalkoztató vállalatnál
- a munkaadói vagy munkavállalói oldal kívánságára 20–50 fő esetén
- 50 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatnál, ha a munkaügyi felügyeleti szerv azt elrendeli

Az elnöki posztot felváltva egy munkaadói és egy munkavállalói képviselő tölti be. A munkavédelmi és egészségügyi megbízottak nincs szavazati joga. Szavazategyenlőség esetén a bizottság elnökének szavazata dönt. Az elnökök minden két évben váltják egymást.

Munkavédelmi munkavállalói megbízottat minden 10 főnél többet foglalkoztató vállalatnál kell választani. A megbízottak száma az üzem nagyságától és jellegétől függ. Amennyiben több munkavédelmi megbízott kerül megválasztásra, „meg kell határozni” egy felelős képviselőt, aki a koordinációban illetékes.

Munkavállalói képviselet és munkavállalói jogok Nyugat-Európában

Munkavállalói munkavédelmi képviselők pld. testi és életveszély esetén (a felügyelő hatóságok végleges döntéséig) elrendelhetik az üzem leállítását.

A munkakörülményekre vonatkozó törvény az egyes munkavállalóknak jogosultságot is ad sajátmaga meghatározására és szakmai felelősséget a munka tervezésében és kialakításában (közvetlen demokratikus együttdöntés a munkahelyen).

5. Végrehajtóbizottság és paritásos gyűlés

A részvénytársasági törvény a munkavállalók képviselőjének részvételét a Végrehajtóbizottságban elsősorban a 30 főnél többet foglalkoztató vállalatoknál írja elő (egyharmados részvétel). A munkavállalói képviselőket az egész kollektíva választja és ugyanolyan jogaik és kötelességeik vannak, mint a Végrehajtó bizottság többi tagjainak.

A 200 főnél többet foglalkoztató vállalatoknál paritásos gyűléssel kell rendelkezni. A vállalatvezetőség és a munkavállalók többségének, valamint azon szakszervezetek határozata alapján, – melyek legalább a munkavállalók 2/3-át képviselik – alakíthatnak ilyen gyűlést. Ebben az esetben a munkavállalói képviselet az Igazgatói Tanácsban egy teljes jogú taggal vagy két megfigyelővel bővül. A gyűlés funkcióit egyébként ilyen esetekben a Végrehajtó bizottságba helyezik át.