

IDEJE

CSELEKEDNI!

HOGYAN ERŐSÍTHETI A POLITIKA A (TÖBB MUNKÁLTATÓVAL FOLYTATOTT) KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOKAT EURÓPÁBAN

Stan De Spiegelaere

NYILATKOZAT:

A jelentés elkészítésében közreműködött:

Dragan Bagić	Anders Kjellberg
Godfrey Baldacchino	Karolien Lenaerts
Wike Been	Vincenzo Maccarrone
Szilvia Borbély	Miguel Martínez Lucio
Manwel Debono	Monika Martišková
Valentina Franca	Torsten Müller
Vera Glassner	Thorsten Schulten
Julia Hofmann	Sertac Sonan
Rafael Ibáñez Rojo	Radu Stochita
Gregoris Ioannou	Adam Šumichrast
Carlos J. Fernández Rodríguez	Adrien Thomas
Paul Jonker-Hoffrén	Aurora Trifv
Marta Kahancová	Sem Vandekerckhove
Ioannis Katsaroumpas	Noah Vangeel
Maarten Keune	Catherine Vincent

A szerző nagyon hálás az együttműködésért, a támogatásért és a visszajelzésekért minden közreműködőnek.

UNI Europa – The European Services Workers Union (Európai Szolgáltatási Dolgozók Szakszervezete)

Rue Joseph II, 40 | 1000 Brusel | Belgie | Tel: +32 2 234 5656 | www.uni-europa.org



Az Európai Unió által finanszírozott projekt. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül az Európai Unióét. Ezekért sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Az európai minimálbérről szóló irányelv történelmi lehetőséget kínál az európai szakszervezeti mozgalomnak, hogy a kollektív tárgyalások megerősítésével újjáépítse erejét. Mostantól minden európai ország köteles lesz megvédeni és előmozdítani a kollektív tárgyalásokat, és amennyiben a kollektív tárgyalások lefedettsége nem éri el a 80%-ot, az uniós tagállamok kötelesek lesznek nemzeti cselekvési terveket kidolgozni és végrehajtani a lefedettség növelése érdekében.

A 20 nemzeti szakértő beszámolója alapján készült jelentés célja, hogy a kollektív tárgyalások lefedettségének növelésére irányuló számos ötletéről részletes áttekintést nyújtva támogassa az európai szakszervezeteket abban, hogy a lehető legtöbbet hozzák ki a nemzeti cselekvési tervekből. Ez a jelentés nem állítja, hogy teljes körű vagy végleges lenne, és nem tükrözi az UNI Europa, a szakértők vagy az UNI Europa tagszervezeteinek álláspontját. Csupán egy lista olyan ötletekről, amelyek különböző munkaügyi kapcsolatokban kívánatosak vagy hatékonyak lehetnek (vagy nem).

Az ötletek 5 fő beavatkozási terület köré szerveződnek:

Először is, számos ötlet **a szakszervezetek alkupozíciójának megerősítésére** vonatkozik. Ez a szakszervezeti szerveződés előtt álló

akadályok felszámolásával és a munkavállalók szakszervezet-ellenes gyakorlatokkal szembeni védelmével érhető el. A következő, hogy a szakszervezeti tagságot azáltal lehetne ösztönözni, ha a szakszervezeti csatlakozás költségeit adómentességgel vagy visszatérítéssel korlátoznák, a genti rendszerhez hasonló struktúrákat vezetnének be, a szakszervezetek számára biztosítanák a munkavállalóhoz és létesítményekhez való hozzáférést és a szakszervezeti képviselőkhöz szükséges forrásokat, vagy közvetlen kapacitásépítési támogatást nyújtanának az (ágazati) szakszervezetek részére. A további javaslatok között szerepel a kizárólag szakszervezeti juttatások bevezetése, a szolidaritási díjak vagy akár a kötelező szakszervezeti tagság bevezetése, valamint a munkaerőpiac újraszabályozásának általános igénye a munka bizonytalanságának elkerülése érdekében.

A második szakasz a **munkáltatókra** összpontosít, és a hajlandó és képes munkáltatók jelentőségét hangsúlyozza a hatékony kollektív tárgyalásokban, valamint a közpolitika szerepét erre vonatkozóan. A kedvező politikák foglalkoznak azzal, hogy a munkaadói szervezetek gyakran nem kapnak felhatalmazást a tárgyalások lefolytatására, valamint azzal a kihívással, hogy a több munkáltatóval folytatott tárgyalások az ágazati szintű meghatározások miatt széttöredezettek.

Más, még kedvezőbb politikák a kollektív tárgyalásoktól teszik függővé a vállalat kedvezményeinek egy részét (pl. adójóváírás, képzés, támogatott foglalkoztatáshoz való hozzáférés). A sürgetőbb politikai javaslatok közé tartozik a kötelező tagság a munkáltatói szervezetekben, amelyek tárgyalási felhatalmazással rendelkeznek.

Harmadszor, a közpolitikának fontos szerepe van a **hatékony kollektív tárgyalási folyamatok** előmozdításában. Az ilyen politikák középpontjában állhat a pontos és teljes körű adatok rendelkezésre állásának biztosítása, a javaslatok a munkáltatók tájékoztatási kötelezettségeire vonatkozóan, valamint a jóhiszemű tárgyalási szabályok hangsúlyozása, a tisztességes tárgyalási gyakorlatot felvázoló charták kidolgozására vonatkozó ajánlásokkal együtt. A sikeres tárgyalások szempontjából kritikus jelentőségűnek minősítették a sztrájk törvényeket, és a sztrájkra vonatkozó szabályozás reformjára szólítottak fel. Az ösztönző alapú politikák közé tartozik a tárgyalási infrastruktúra kialakítása, a tárgyalások pénzügyi támogatása és a közvetítés támogatása. A politika ez esetben is kollektív megállapodásokhoz köthet bizonyos kedvezményeket, valamint politikai nyomást gyakorolhat az ágazati tárgyalások ösztönzésére. A sürgetőbb intézkedések közé tartoznak a kötelező alkurendszer, a kötelező közvetítés, a választottbírók és az ágazati normák kormányzati szabályozással történő megállapítása a tárgyalások kudarca esetén. E politikák célja a kollektív tárgyalási folyamat megkönnyítése, ösztönzése és szükség esetén kikényszerítése a tisztességes és sikeres eredmények biztosítása érdekében.

Negyedszer, a kollektív tárgyalások előmozdíthatók annak biztosításával, hogy a **kollektív szerződések hatékony szabályozási eszközök legyenek**. E célból a közpolitika több stratégiát is alkalmazhat a jelentőségük növelésére. A szakpolitikák például tisztázhatnák az ágazati megállapodások jogi státuszát és követelményeit, biztosíthatnák a kedvezőség elvét, és egyértelmű normahierarchiát

hozhatnának létre. A kiterjesztési politikákat igen erős mozgatórugóként azonosították a kollektív szerződések hatályának bővítésében. A javaslatok között szerepel az adminisztratív és politikai mérlegelés korlátozása, a kiterjesztések automatikusvá tétele és minőségi kritériumok figyelembevétele. További intézkedések közé tartozik az opt-out záradékok alkalmazásának korlátozása, az önkéntes charták létrehozása azokban a régiókban, ahol nincs egyértelmű jogi szabályozás a több munkáltatót érintő megállapodásokra vonatkozóan, valamint a közbeszerzés felhasználása az ágazati tárgyalások ösztönzésére. A sürgetőbb intézkedések közé tartozik a megállapodások jobb végrehajthatósága a szakosodott munkaügyi bíróságokon keresztül, az általános végrehajtás javítása és a szociális ellenőrző szolgálatok alkalmazása a megfelelés ellenőrzésére.

Az utolsó részben a hangsúly a **kultúra** fontosságára helyeződik át, mivel a (több munkáltatóval folytatott) kollektív tárgyalás kulturális elfogadottsága döntő szerepet játszik annak elterjedésében. A politikai döntéshozók különböző eszközökkel befolyásolhatják ezt a kulturális szemléletet, például a kollektív tárgyalások kiterjedését és tartalmát nyomon követő monitoring mechanizmusok létrehozásával, két- vagy háromoldalú struktúrák biztosításával a monitoringszervek számára, valamint a szociális párbeszéddel és a kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos kutatás finanszírozásának biztosításával. A kulturális attitűdök formálásához az oktatás is hozzájárul, ahol a társadalmi párbeszédet a közoktatási rendszeren és a vállalatirányítási tanfolyamokon keresztül lehet elérhetőbbé tenni. A kollektív tárgyalások előnyeiről szóló nyilvános kampányok, amelyekbe nem hagyományos szereplőket, például civil szervezeteket, újságírókat és aktivistákat is bevonnak, szintén elősegíthetik a jó munkakörülmények és a kollektív tárgyalási jogok pozitív kultúrájának kialakulását.

BEVEZETŐ

“ **A 80% alatti kollektív tárgyalási lefedettséggel rendelkező tagállamoktól elvárják, hogy 2025 végéig hozzák létre ezeket [a nemzeti cselekvési terveket]**

(szakértői csoport jelentése)

”

2025-ben a legtöbb uniós tagállam köztisztviselői a kollektív tárgyalások megerősítésére és a szélesebb körű lefedettség biztosítására irányuló nemzeti cselekvési tervek kidolgozásával lesznek elfoglalva. Kétségtelenül ez lesz az első alkalom a történelemben, hogy ennyi európai országot jogilag kötelezzenek arra, hogy olyan konkrét fellépéseket és intézkedéseket gondoljon át, mérlegeljen és tervezzon, amelyek megerősítik a szakszervezeteket és a munkáltatói szervezeteket a munkavállalók érdekében folytatott tárgyalások tekintetében.

Az európai szakszervezeti mozgalom számára ez egy egyedülálló lehetőség arra, hogy végre a kollektív tárgyalások keretrendszerének újjáépítésén dolgozzon, visszaszerezze a munkakörülmények és a bérek feletti ellenőrzés egy részét, és megerősítse a demokráciát a munkahelyeken. A kihívás most az, hogy a lehető legtöbbet hozzuk ki ebből a lehetőségből.

Ahhoz, hogy a legtöbbet hozzuk ki ebből a pillanatból, politikai befolyásra, erőre és ötletekre van szükség. Politikai befolyásra és erőre van szükség ahhoz, hogy a lehetőségek ablaka ne váljon pusztá kirakattá. A terveket úgy kell kidolgozni, hogy azok valóban a kollektív tárgyalások előmozdítását szolgálják, és ne csak egy tennivaló listát jelentsenek.

A politikai befolyás és erő mellett azonban **ötletekre** is szükség van. Az ötletek, alternatívák és szakpolitikai lehetőségek eszközt adnak ahhoz, hogy a politikai akaratot hatékonyan átalakítsák szakpolitikai beavatkozásokká és a munkavállalók érdekében végrehajtott változásokká.

E jelentés célja, hogy hozzájáruljon a vita „ötletekkel” kapcsolatos részéhez. A jelentés az EU szakértőtől

NYILATKOZAT:

E jelentés célja, hogy **vitaindító legyen**, kiindulási pontként szolgáljon a pozitív hatású kollektív tárgyalási intézkedéseken gondolkodó szakszervezetek és politikai döntéshozók számára, hogy inspirációt találjanak, amelyet aztán nemzeti szinten átültethetnek a leghatékonyabb politikákba. A jelentésnek ezért nem célja, hogy állást foglaljon egyes szakpolitikai lehetőségek szükségességéről vagy kívánatos voltáról. Nem állítja, hogy teljes körű vagy végleges lenne. A jelentés egyértelműen nem akarja azt sugallni, hogy minden megoldásnak politikai beavatkozásokból kell származnia. A szakszervezeti szerveződés továbbra is kulcsfontosságú tényező a kollektív tárgyalások megerősítésében.

származó szakmai közreműködése alapján felsorolja és röviden megvitatja azon javaslatok és szakpolitikai lehetőségek széles körét, amelyek bizonyos kontextusban erősebb kollektív tárgyalásokhoz vezethetnek.

A vitaanyag további része a következőképpen épül fel. Az első rész áttekintést nyújt a jelentésben használt módszertanról és elemzési keretrendszeréről. A következő részekben a keretrendszer különböző szakaszait egyenként tárgyaljuk, és minden egyes kategóriában több szakpolitikai elképzelést mutatunk be és vitatunk meg.

MÓDSZER

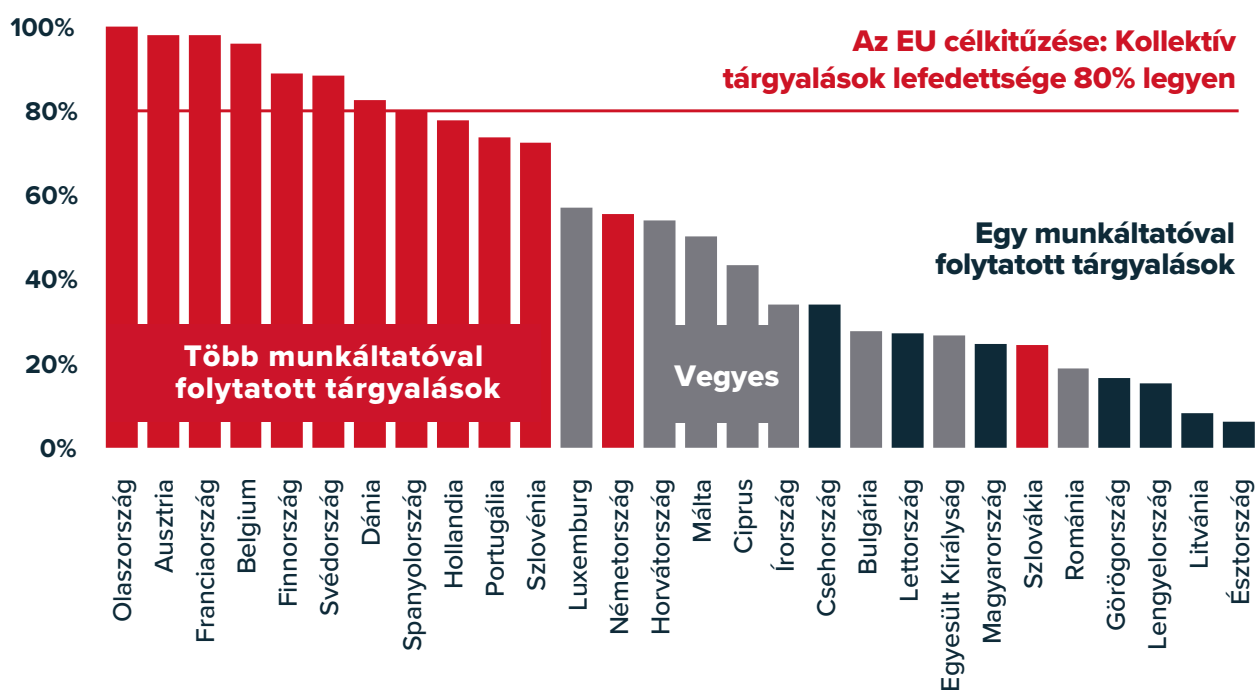
Ez a vitaanyag egy nagyobb, az EU által finanszírozott projekt része, amelynek címe: „Level-up: A kollektív tárgyalások lefedettségének fenntartása és fejlesztése a szolgáltatási ágazatokban”. Ez a projekt 2022 augusztusától 2024 augusztusáig tart, és célja, hogy meghatározza azokat a stratégiákat és lehetőségeket, amelyek szakszervezeti stratégiák és szakpolitikai beavatkozások révén megerősítik a kollektív tárgyalásokat.

A fő hangsúly a több munkáltatóval folytatott tárgyalások fejlesztésén van, tekintettel arra a felismerésre, hogy a több munkáltatóval folytatott tárgyalások (vagy ágazati tárgyalások) fejlődése a 80% feletti kollektív tárgyalási lefedettség elérésének szükséges feltétele. Az alábbi ábra azt mutatja, hogy a több munkáltatóval folytatott tárgyalási rendszer nélküli országok egyike sem éri el

ezt a lefedettségi szintet, míg a 80%-os vagy annál nagyobb lefedettségű országok mindegyike rendelkezik ilyen rendszerrel.

Ezenkívül a szolgáltatási ágazatokban (lásd a 2. ábrát) a kollektív tárgyalások lefedettsége átlagosan alacsonyabb, mint más ágazatokban, például a közüzemi szolgáltatások, a feldolgozóipar vagy a szállítás területén. Tekintettel arra, hogy ezekben az ágazatokban a munkavállalók aránya magas, és egyre nő, ez azt jelenti, hogy a 80%-os lefedettségi arány elérése különleges erőfeszítéseket igényel, hogy kezelni lehessen a kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos kihívásokat a szolgáltatási ágazatokban. A nemzeti cselekvési terveknek ezért céltolt megoldásokat kell kínálniuk ezekre a kihívásokra.

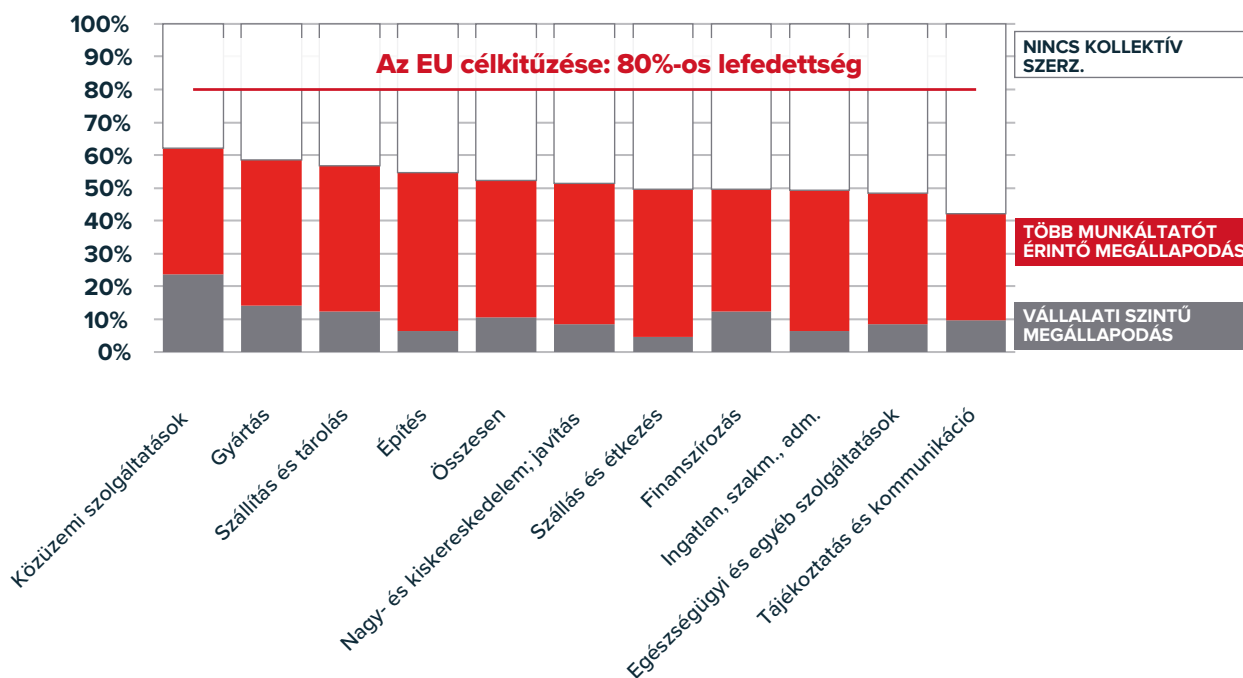
Kollektív tárgyalások lefedettsége



1. ábra - Kollektív tárgyalások lefedettsége országonként

Forrás: ICTWSS, legutóbbi év

Kollektív tárgyalások lefedettsége ágazatonként



2. ábra - Kollektív tárgyalások lefedettsége ágazatonként

Forrás: Wouter Zwysen (ETUI), becslések a keresetek szerkezetére vonatkozó felmérés alapján, 2018-as hullám
 Megjegyzés: 18 uniós ország (BE, BG, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LV, NL, PL, PT, SE, SK) átlaga, minden ország azonos súlyozással. Csak a magánkézben lévő vállalatok.

Ennek megfelelően az UNI-Europa azt vizsgálja, hogy a szakszervezetek és a politikai döntéshozók hogyan tudnak fellépni a tárgyalások lefedettségének általánosabb megerősítését és kiterjesztését célzó, több munkáltatóval folytatott tárgyalási rendszerek kialakítása érdekében.

Ez a vitaanyag a **politikai beavatkozásokra** összpontosító munkafolyamat része. Valamennyi uniós országból felkértek szakértőket, hogy röviden fogalmazzák meg javaslataikat, hogyan lehet megerősíteni a saját országukban a (több) munkáltatóval folytatott tárgyalásokat.

Összesen 20 ország szakértői tettek eleget a felkérésnek, és egy online szakértői műhelytalálkozón osztották meg gondolataikat. Az UNI-Europa e közreműködés alapján kidolgozott egy elemzési keretrendszert, amely megpróbálja strukturálni a javaslatokban szereplő rengeteg politikai elképzelést.

Az alábbi szöveg (majdnem) kizárólag a szakértői közreműködésen alapul.

ELEMZÉSI KERETRENDSZER

A számtalan ötlet és javaslat rendszerezéséhez ez a jelentés az alábbiakban vázolt elemzési keretrendszert használja.

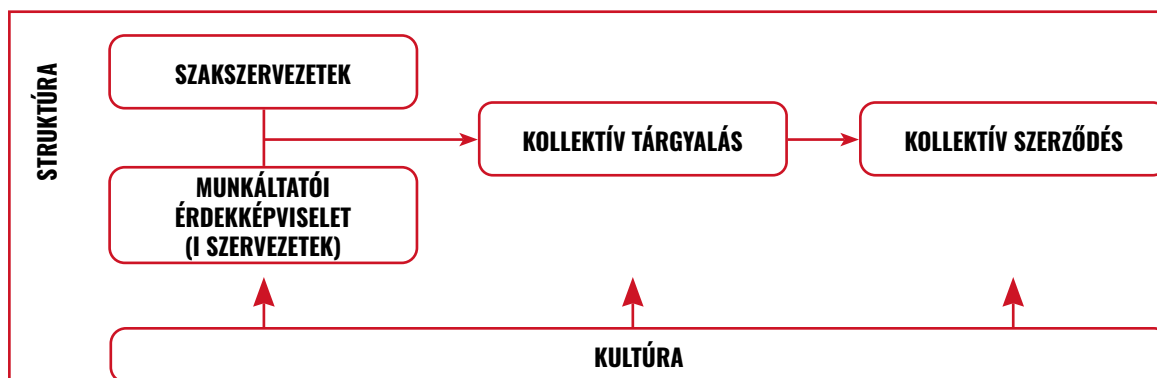
A keretrendszer azon a megfigyelésen alapul, hogy a szakpolitikai beavatkozások a **strukturális** kérdésekre, valamint a **kulturális** kérdésekre egyaránt összpontosíthatnak. Míg a strukturális beavatkozások a kollektív tárgyalások felépítésének konkrét változásaira vonatkoznak, a kulturális beavatkozások célja a kollektív tárgyalások értékességével és szükségességével kapcsolatos társadalmi ismeretek és konszenzus megteremtése.

A **strukturális intézkedéseken** belül, a keretrendszer megkülönbözteti azokat, amelyek a **szereplők kapacitásának** megerősítésére összpontosítanak a kollektív tárgyalások során (szakszervezetek, munkáltatók és munkáltatói szervezetek), amelyek a kollektív tárgyalási folyamat **felépítéséről** rendelkeznek, és végül amelyek a létrejött kollektív szerződések végrehajtására és **hatására** összpontosítanak.

A keretrendszer ezért öt nagyobb beavatkozási területet határoz meg. Ezután a keretrendszer három különböző

beavatkozási filozófia megkülönböztetését javasolja ezeken a területeken belül. Először is, vannak olyan politikák, amelyek **lehetővé teszik** a szereplők számára, hogy tárgyaljanak vagy szerveződjenek. Ezek a politikák alapvetően a kollektív tárgyalások előtt álló akadályok elhárítására vagy a lehetőségek biztosítására összpontosítanak. Másodsor, számos olyan politika van, amely a szereplők szerveződésének nyílt ösztönzésére és a kollektív tárgyalásokra összpontosít. Ezek a politikák jelentik a közmondásos **mézesmadzagot**, amelynek célja, hogy a szereplőket cselekvésre ösztönözze. Harmadszor, számos szakpolitika inkább a tárgyalások kikényszerítésére vagy kötelező előírásokon keresztül történő megszervezésére összpontosít. Visszatérve a közmondásokhoz, ezt nevezhetjük **furkósbot** megközelítésnek is.

Bár ez az elemzési keretrendszer némileg strukturálja a vitát és a szakpolitikai lehetőségeket, nem tökéletes tudományos eszköz. A megvitatott szakpolitikai intézkedések közül sok több területre is kategorizálható, mert egyaránt tartalmaznak lehetővé tevő, ösztönző és kötelező jellegzetességeket.



3. ábra - Elemzési keretrendszer

A SZAKPOLITIKÁRA, NE A SZAKSZERVEZETI STRATÉGIÁRA ÖSSZPONTOSÍTSON

Nyilvánvaló, hogy maguk a munkavállalók, a szakszervezetek, a munkáltatók és a munkáltatói szervezetek jelentős befolyással bírnak a kollektív tárgyalások kiterjedésére és lefedettségére. Saját stratégiáik révén növelhetik a taglétszámot, különböző ágazatokat fedhetnek le, szélesebb körű megállapodásokat köthetnek stb. Bár ezek a stratégiák fontosak, nem tartoznak e vitaanyag tárgykörébe. Ez a vitaanyag kizárólag a kollektív tárgyalások megerősítését célzó szakpolitikai kezdeményezésekre összpontosít.



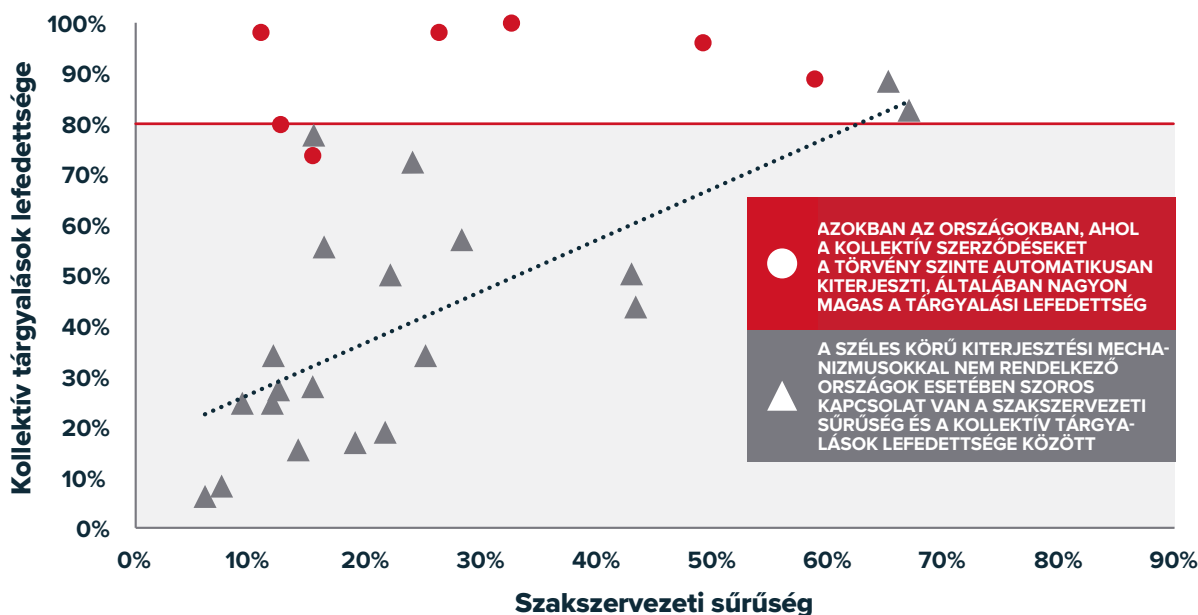
SZAKSZERVEZETEK

Az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérékről szóló irányelv a kollektív tárgyalásokat a következőképpen határozza meg: „*egyrésztől egy munkáltató, egy munkáltatói csoport, vagy egy vagy több munkáltatói szervezet, másrésztől egy vagy több szakszervezet között a munkafeltételek és a foglalkoztatási feltételek meghatározása céljából az egyes tagállamok nemzeti jogával és gyakorlatával összhangban folytatott valamennyi tárgyalás*”.

Ebből a meghatározásból világosan kitűnik, hogy a szakszervezetek a kollektív tárgyalások kulcsfontosságú szereplői. Ebből következik, hogy a szakszervezeti szerveződés lehetővé tétele és a szakszervezeti tagság elősegítése könnyítések vagy kötelező előírások révén valószínűleg elősegíti a kollektív tárgyalásokat.

Ugyanez az összefüggés látható a 2. ábra grafikonján, amely a szakszervezeti sűrűség (x tengely) és a kollektív tárgyalások lefedettsége (y tengely) közötti kapcsolatot mutatja olyan országok esetében, amelyekben vannak (pontok) vagy nincsenek (háromszögek) olyan átfogó rendszerek, amelyeken keresztül az ágazati megállapodásokat általánosan alkalmazhatóvá teszik (kiterjesztési mechanizmusok). Amint látható, a szakszervezeti tagság és a kollektív tárgyalások lefedettsége között szoros kapcsolat áll fenn az országok második csoportja esetében.

Ez azt jelenti, hogy a 80%-os kollektív tárgyalási küszöb eléréséhez a szakszervezeti tagság előmozdítása az egyik fő út.



ICTWSS, a rendelkezésre álló adatok legutóbbi éve

4. ábra - A szakszervezeti sűrűség és a kollektív tárgyalások lefedettsége közötti kapcsolat

LEHETŐVÉ TÉTEL

A szakszervezetek erejének növelését célzó szakpolitikai beavatkozások első csoportja a szakszervezetek működésének **lehetővé tételére** összpontosít. A szakszervezetek szerveződése számos országban többféle intézményi és egyéb akadályba ütközik. A szakpolitikának elsősorban a munkavállalók szakszervezetekbe való tömörülését gátló akadályokat kell megszüntetniük.

Ennek érdekében felül kell vizsgálni a **jogi korlátozásokat** arra vonatkozóan, hogy mely munkavállalók léphetnek be a szakszervezetbe, hogyan léphetnek be a szakszervezetbe, illetve a szakszervezetek struktúrájának és működésének túlszabályozását, amit úgy kell kialakítani, hogy inkább megkönnyítsék, mintsem gátolják a szakszervezeti szerveződést.

E jogi korlátozások némelyike a gyakran meghatározott **representativitási** küszöbértékekhez kapcsolódik. A politikai döntéshozók e téren dilemmával szembesülnek. Egyrészt a küszöbértékeknek biztosítaniuk kell, hogy a szakszervezetek kellően széleskörű felhatalmazással rendelkezzenek a teljes munkaerő nevében történő tárgyalásokra, és így elkerüljék a sárga szakszervezeteket. A küszöbértékeket azonban nem szabad olyan magasra tenni, hogy azok a valóságban ellehetetlenítsenek minden szakszervezetet, vagy gyakorlatilag lehetlenné tegyék új szakszervezetek létrehozását (lásd például a belga közreműködést). A representativitási kritériumokra vonatkozóan a közreműködésekben szereplő szakpolitikai elképzelések többnyire az indokolatlanul magas küszöbértékek csökkentésére vonatkoznak (pl. Ciprus) vagy a komplexitás csökkentése (pl. Magyarország). A horvát közreműködés egyik javaslata a szakszervezetek ágazati szintű tárgyalások iránti érdeklődésének fokozására az, hogy automatikusan vállalati szintű representativitást adjanak azoknak a szakszervezeteknek, amelyek ágazati szintű megállapodással rendelkeznek (és ezen a szinten reprezentatívak).

Egyes közreműködések (pl. Szlovénia) szintén a küszöbértékek mérsékelt emelését javasolják, hogy elkerülhető legyen a szakszervezetek széttagoaltsága, és a szakszervezeteket nagyobb formációkba való egyesülésre ösztönözzék.

Az osztrák közreműködés is a kiterjedt szakszervezetek jelentőségét hangsúlyozta, és azt, hogy a szakszervezetek között ne legyen túl nagy a verseny.



Különösen a több munkáltatóval folytatott vagy ágazati szintű tárgyalások esetében úgy tűnik, hogy a hatékony tárgyalások előfeltétele az **ipari szakszervezet jelenléte**. Ha a szakszervezetek csak vállalati szinten léteznek, ágazati koordináció nélkül, akkor nem várható el tőlük, hogy vállalatok feletti szinten tárgyaljanak.

A representativitási kritériumok rugalmasabbá tételének egyik módja a **önkéntes elismerésen** alapuló párhuzamos rendszer működtetése, ahogyan az Máltán néhány ágazatban megvalósult. Ott számos munkáltató továbbra is kollektív szerződést köt a szakszervezetekkel, még

akkor is, ha azok már nem felelnek meg az elismeréshez szükséges hivatalos küszöbértéknek (pl. 50%+1 munkavállaló). Romániában a közelmúltban történt jogszabályi változások hasonló rendszert írnak elő.

Ahol a küszöbértékeket nem, vagy túl alacsonyan állapítják meg, ott az országoknak az úgynevezett **sárga szakszervezetek** által folytatott kollektív tárgyalások kihívásával kell szembenézniük. Ennek megfelelően több közreműködő ötletet terjesztett elő a sárga szakszervezetek elleni küzdelemre, például a szakszervezetek egyes belső szabályainak feltételes előírása, ezzel megakadályozva, hogy kizárólag a szolgáltatásnyújtásra összpontosítsanak (pl. Horvátország), a kollektív tárgyalásokra vonatkozó jogi kritériumok szigorítása (pl. Görögország) és egyéb intézkedések (pl. Hollandia).

Amikor a munkavállalók megpróbálnak belépni a szakszervezetbe, gyakran szembesülnek a **szakszervezetek megkerülésének vagy a szakszervezetek szétverésének** többé-kevésbé elegáns formáival. A munkáltatók különböző módszerekkel próbálják visszatartani a munkavállalókat a szakszervezetekhez való csatlakozástól. Számos európai országban azonban a szociális egyezmények és az általános felfogás szerint a munkáltatóknak semlegesnek kell maradniuk a munkavállalók szakszervezethez való csatlakozását illetően, és sem közvetlenül, sem közvetve nem akadályozhatják meg a munkavállalókat a szakszervezeti szerveződésben. A valóság a vállalatoknál azonban gyakran eltér ettől. Ennek megfelelően számos közreműködő ország javasol intézkedéseket a „megfélemlítés elleni küzdelemre” (pl. Belgium) vagy a szakszervezetek szétverése elleni intézkedések meghozatalára (pl. Németország).

Számos közreműködés javasolja a szakszervezeti képviselők és a szakszervezeti szervezkedésbe kezdők elbocsátással szembeni jogi védelmének megerősítését. A cseh közreműködés a bejelentők jogi védelmére vonatkozik, amelyet a szakszervezetek elleni megfélemlítés leleplezésére és az aktív szakszervezeti tagok védelmére kellene felhasználni. A szlovák közreműködés azt is javasolja, hogy fontolják meg egy olyan jogszabály kidolgozását, amely lehetővé tenné a szakszervezetek számára, hogy teljes titokban szerveződjenek és kérvényezzék a bejegyzést, ezzel elkerüljék a munkáltatók idő előtti megtorlását. Büntetőjogi szankciókat is javasolnak a szakszervezeti szervezkedéshez való jogot megsértő és a szakszervezeteket szétverő munkáltatókra vonatkozóan.

A francia közreműködés rámutat arra az akadályra is, amely gátolhatja a munkavállalókat a szakszervezeti tagságban, nem is beszélve az aktív szakszervezeti aktivistákról, tekintettel arra, hogy ez milyen hatással lehet a karrierlehetőségekre. Ebben segíthetnének a szakszervezeti diszkrimináció elleni küzdelemre és a szakszervezeti aktivisták karrierlehetőségének biztosítására irányuló politikák. Első lépésként megfelelő kutatást kell végezni a probléma mértékének megállapítása érdekében.

Emellett a szakpolitika lehetővé teheti a szakszervezeti szerveződést azáltal, hogy a szakszervezetek képviselői számára **lehetőségeket és forrásokat biztosít**. A vállalat méretétől vagy a tagok számától függően a szakszervezeti képviselőknek elegendő idővel és erőforrással kell rendelkezniük a szakszervezetük működtetéséhez és szervezéséhez. A szabályzat rendelkezhet a szakszervezeti feladatok ellátására biztosított szabadidőről, a vállalati eszközök (számítógépek, irodák) szakszervezeti tevékenységhez való használatának lehetőségéről, valamint a szakértői tanácsadáshoz való hozzáférésről. A cseh közreműködés a szlovák rendszer bevezetését javasolja, ahol a szakszervezeti képviselők bére részben az általuk képviselt munkavállalók számától függ. A munkahelyi szakszervezeti képviselők számára biztosított lehetőségek egyike lehetne az új munkavállalók betanításában való részvétel, amelynek során a szakszervezet tájékoztathatná a munkavállalókat a jogaikról és a lehetséges csatlakozásról a szakszervezethez (és egyúttal felkérhetné őket a tagságra).

A szakszervezeti képviselők számára egy másik ilyen lehetőség a **munkavállalók elérése**, különösen olyan körülmények között, ahol jelentős a távoli, széttördelt vagy mobil munkavégzés. A ciprusi közreműködés ezért olyan jogszabályi változtatásokat javasol, amelyek megkönnyítenék a szakszervezetek számára a munkaerő elérését. Hasonlóképpen, az ír közreműködés a megfelelő minimálbérekről szóló irányelvre hivatkozva azt javasolja, hogy a szakszervezeti tisztségviselőknek legyen joguk találkozni a munkavállalókkal (tagokkal és nem tagokkal), hogy konzultáljanak velük, tájékoztatást nyújtsanak és tagokat toborozzanak. A német közreműködés olyan jogszabályokat is előír, amelyek lehetővé tennék a szakszervezetek számára, hogy elérjék a munkavállalókat.

A svéd közreműködés a szakszervezetek szerepére összpontosít a kiszolgáltatott munkavállalók, például

a kiküldetésben lévő munkavállalók képviselőjében. Tekintettel arra, hogy ők ritkán tagjai a szakszervezeteknek, a szakszervezetek nem férnek hozzá a munkahelyekhez. Bár a regionális szintű szakszervezeti biztonsági képviselők részleges megoldást jelentenek, nekik is hozzáférést kell biztosítani a munkahelyekhez és a munkavállalókhöz.

Végül számos javaslat a **munkaerőpiac újraszabályozására** vonatkozik. A rugalmas és bizonytalan munkavégzés növekedése jelentős hatással van a szakszervezetek szerveződésére, mivel az ideiglenes munkavállalók gyakran vonakodnak csatlakozni a szakszervezetekhez vagy részt venni a helyi szakszervezeti szerveződésben, mivel előfordulhat, hogy hamarosan elhagyják a vállalatot. A rugalmas munkaerőpiac méretének csökkentése tehát közvetve elősegítheti a szakszervezeti tagságot. A munkaerőpiac újraszabályozása a rugalmas munkaformák visszaszorítására (pl. Hollandia, Szlovákia, Svédország), a közsféra privatizációjának leállítására (pl. Hollandia, Svédország), a munkanélküliség elleni küzdelemre (pl. Svédország), a színlelt önfoglalkoztatás elleni küzdelemre (pl. Svédország), valamint a munkavállalók egyes kategóriái, például a migránsok, a menedékkérők és a papírokkal nem rendelkező munkavállalók bizonytalan helyzetének csökkentését célzó politikák bevezetésére vonatkozik (pl. Svédország).

ÖSZTÖNZÉS – MÉZESMADZAG

Bár a szakszervezetek szerveződésének lehetővé tétele a kollektív tárgyalások előmozdításának szükséges és hasznos szempontja, önmagában gyakran nem elegendő. A legtöbb kollektív tárgyalási struktúrában, és különösen a több munkáltatót tömörítő vagy ágazati rendszerekben létezik a **„potyautas” probléma**. Amikor a munkavállalók csatlakoznak a szakszervezetekhez, és erős kollektív szerződéseket kötnek, ezek az előnyök a szakszervezeti tagokra és nem tagokra egyaránt vonatkoznak. A szakszervezeten kívüli munkavállalók tehát „potyautasok”, akik kihasználják a szakszervezeti tagok által a kollektív tárgyalásokba fektetett erőfeszítéseket és erőforrásokat.

Szakszervezethez való csatlakozás költségeinek korlátozása. A „potyautasok” problémájának korlátozása vagy kompenzálása érdekében intézkedéseket lehet hozni a szakszervezeti tagság előmozdítására és/vagy a szakszervezeti csatlakozás költségeinek csökkentésére. Egyes országokban, például Belgiumban, a szakszerve-



zeti tagdíjakat részben ellensúlyozzák az éves adómentes szakszervezeti juttatások. Ezek a juttatások az éves tagdíjak jelentős részét fedezhetik. Jelenleg ezeket általában ágazati vagy vállalati kollektív szerződésekben tárgyalják, és ezért a munkáltató(k) finanszírozza(ák). A belga szakértők javaslata általánosan alkalmazhatóvá tenné ezt a rendszert, és egyfajta kollektív alapon keresztül finanszírozná. Hasonló rendszert javasolt a ciprusi szakértő is. A holland szakértő ingyenes szakszervezeti tagságot javasolt, míg a német, a svéd és az ír szakértő a szakszervezeti tagdíjak adóvisszatérítését javasolta.

Genti rendszerhez hasonló struktúrák. A szakszervezeti tagságot a pénzügyi eszközökön kívül egyéb eszközökkel is lehet ösztönözni. A legnyilvánvalóbb példa a genti rendszer, ahol a szakszervezetek feladata a munkanélküli ellátások kifizetése. A munkanélküli ellátásban részesülni kívánó munkavállalóknak tehát a szakszervezetek vagy a szakszervezetekhez közeli szervezetek tagjainak kell lenniük. Ez új tagokat hoz a

szakszervezeteknek, valamint közvetlen kapcsolatot biztosít nagyszámú munkavállalóval a későbbi tagság vagy szakszervezeti szerveződés céljából. A genti rendszer visszafogottabb változata minden olyan struktúra, amelyben a szakszervezeteket a munkavállalók szolgáltatói. Az országok például bevonhatják a szakszervezeteket a (kormány által támogatott) pályaorientációba, a felnőtt- és szakképzésbe, illetve a foglalkozás-egészségügyi és nyugdíjazási szolgáltatásokba. Ilyen struktúrákat javasolnak a közreműködések (pl. Belgium) a kedvező környezet megteremtésére, amelyben a szakszervezetek megszervezhetik tevékenységüket.

Szakszervezeti kapacitásépítés. A szakszervezetek megerősítése mellett a taglétszám növelése révén a szakszervezetek közvetlen kapacitásépítési kezdeményezésekkel is támogathatók. Ausztriában a munkavállalók automatikusan tagjai a Munkáskamarának. Bár a Munkáskamara nem szakszervezet, támogatja a szakszervezeteket az érdekérvényesítő munkájukban és közvetlen szakértői segítséget nyújt a kollektív tárgyalásokhoz. Emellett számos előnyt biztosít a munkavállalók számára, például ingyenes jogi tanácsadást és jogi védelmet a munkaügyi bíróságokon. Számos szakértő javasolja a szakszervezeti tevékenységek közvetlen finanszírozását (a nehéz ágazatokban) projektfinanszírozáson keresztül (pl. Horvátország), míg más szakértők a kapacitásépítés közvetettebb módjait javasolják, például a kollektív tárgyalásokban részt vevő szakszervezeti tagok államilag finanszírozott képzését (pl. Franciaország, Írország).

Szolidaritási díjak. A kollektív tárgyalások „potyautasainak” problémáját közvetlenebbül lehet kezelni valamilyen szolidaritási díjjal. Egy ilyen rendszerben a kollektív szerződés hatálya alá tartozó (és ezért annak előnyeit élvező) munkavállalók így vagy úgy, de hozzájárulnak annak létrejöttéhez a szakszervezetek anyagi támogatásával. Ilyen szolidaritási vagy tárgyalási díjat említett a román szakértő, aki azt javasolta, hogy a hozzájárulást egy „tárgyalási alapba” kellene befizetni, amelyet a szakszervezetek arra használhatnának, hogy szakértői támogatást kapjanak tárgyalási törekvéseikhez.

Kizárólag szakszervezeti megállapodások. A „potyautasok” problémáját a szakszervezeti tagok kizárólagos megállapodásaival is lehet kezelni. Ez azt jelenti, hogy a szakszervezetek által kialakított kollektív szerződések csak a szakszervezeti tagokra vonatkoznak. A nem szakszervezeti tagokat nem érintenék a megállapodás-

ban foglalt jogok és kötelezettségek. Az ilyen megállapodások a legtöbb országban illegálisak, mivel indokolatlan megkülönböztetéshez és egyenlő munkáért egyenlőtlen díjazáshoz vezethetnek. Számos országban azonban a kollektív szerződések korlátozott mértékben tartalmazhatnak kizárólag a szakszervezeti tagokra érvényes előnyöket (pl. Németország, javaslatokat tesznek ennek kiterjesztésére). Más országokban nemrégiben vezettek be ilyen típusú intézkedéseket a szakszervezeti tagság előmozdítása érdekében, például Horvátországban, ahol az alkotmánybíróság szintén alkotmányellenesnek minősítette. Egyes szakértők közreműködése (pl. Csehország) megemlíti ezt, de a lehetőségeket is meglehetősen korlátozottan ítélik.

Fontos, hogy ezek a javaslatok mind olyan politikai kezdeményezésekre összpontosítsanak, amelyek elősegíthetik a szakszervezeti tagságot. Magától értetődik, hogy a szakszervezetek maguk is számos számos egyéb hatékony stratégiát alkalmazhatnak a tagság növelésére, a szervezeti stratégiáktól kezdve a közösségi szintű szerveződésen át a szolgáltatások javításáig, az egyes ágazatokra való összpontosításig stb. Bár ezek a stratégiák nem tartoznak a vitaanyag tárgykörébe, a szakértők közreműködők közül sokan javasolták őket.

KÉNYSZERÍTÉS – FURKÓSBOT

A szakszervezeti tagság és a szervezet ereje kényszerítő erejű politikai kezdeményezésekkel is növelhető. Itt a politika nem csupán ösztönzi a szakszervezetek működését, hanem (többé-kevésbé) kötelezővé is teszi azt.

Erre kiváló példa az osztrák Munkáskamarai rendszer. Alapvetően minden munkavállaló tagja a Munkáskamarának, amely nem szakszervezetként működik, de képzéssel, szakértői tájékoztatással, valamint jogi tanácsadással és támogatással támogatja a munkavállalókat.

Ugyanilyen irányú elképzelések merülnek fel a máltai és holland közreműködésekben, amelyek az **általános szakszervezeti tagság** rendszerét irányozzák elő. E javaslat szerint a munkavállalóknak eleve szakszervezeti kapcsolódással kell rendelkezniük, de biztosítani kell a kivülmaradás lehetőségét. Ez a kivülmaradás azt jelenti, hogy a (feltételezhetően az adókedvezményeken keresztül befizetett) hozzájárulásaikat a munkavállalók képzésére vagy hasonló szervezetekre fordítanak.

MUNKÁLTATÓK

A kollektív tárgyalások egyrészt a munkavállalók és a szakszervezetek, másrészt a munkáltatók és szervezetek közötti tárgyalások formájában valósulnak meg. Ebből következik, hogy a munkáltatók hajlandósága és képessége nélkül a vállalati szintű tárgyalás nehéz vagy lehetetlen. Hasonlóképpen, az ágazati szintű kollektív tárgyalásokhoz olyan munkáltatói szervezetekre van szükség, amelyek kellő hajlandósággal, felhatalmazással és képességgel rendelkeznek a tagjaikra nézve kötelező érvényű kollektív szerződések megkötésére.

A közpolitika fontos szerepet játszhat abban, hogy lehetővé tegye, ösztönözze vagy megkövetelje a munkáltatóktól a kollektív szerveződést és a kollektív tárgyalásokat.

LEHETŐVÉ TÉTEL

A munkáltatói szervezetekre, pontosabban a munkáltatói szervezetek megszervezésére vonatkozó legfontosabb szakpolitikai kezdeményezés arra a gyakori hiányosságra vonatkozik, hogy a munkáltatói szervezeteknek nincs **tárgyalási felhatalmazása**. Emellett számos országban megfigyelhető, hogy a tárgyalási felhatalmazással rendelkező munkáltatói szervezetek egyre gyakrabban változtatják meg alapszabályukat, és válnak kizárólag lobbitevékenységre összpontosító gazdasági szervezetté (pl. Finnország, Csehország, Szlovákia és sok más ország).

Másodszor, az **ágazatok meghatározása** is fontos a több munkáltatóval folytatott tárgyalások szempontjából. Olyan országok, mint Franciaország és Belgium, sűrű ágazati tárgyalási rendszerrel rendelkeznek, bár ezen ágazatok meghatározása néha meglehetősen széttagozott tárgyalásokhoz vezet, gyenge munkáltatói szervezetekkel, mivel nagyon specifikusak. Ezért a francia

kormány 2017-ben elindította a kollektív szerződések hatályának felülvizsgálatát öt kritérium alapján, amelyek a következőkre vonatkoznak: (1) az ágazat mérete, (2) a munkáltatói szervezetek koncentrációja, (3) a tárgyalási tevékenység, (4) az ágazat hatóköre, és (5) az, hogy az ágazat képes-e ellátni a képzési feladatokat. A spanyol közreműködés is hangsúlyozta a több ágazatot átfogó, újonnan létrejövő cégek problémáját, amelyeket nehéz elhelyezni a meglévő ágazati szervezetben.

ÖSZTÖNZÉS (MÉZESMADZAG)

A nemzeti közreműködések számos ötletet és javaslatot terjesztettek elő a kollektív tárgyalások megerősítésére a munkáltatók és a munkáltatói szervezetek részére nyújtott **ösztönzők** formájában. A munkáltatóknak először is munkáltatói szervezetekbe kell szerveződniük. Másodszor, hajlandónak kell lenniük a tárgyalásokra, és harmadszor, képesnek kell lenniük a tárgyalásokra.



Szervezett: A munkáltatóknak először is egyesületekbe kell szerveződniük. Ennek ösztönzésére a szakértők azt javasolták, hogy használják fel a nemzeti és uniós **alapot hálózatépítésre** a vállalatok között, hogy ágazati szintű szervezeteket hozzanak létre (pl. Horvátország).

Hajlandó: Másodszor, a munkáltatóknak és szervezeteknek a **hajlandónak** kell lenniük arra, hogy (több munkáltatóval folytatott) tárgyalásokban vegyenek részt. Bár az ágazati szintű tárgyalás számos fontos előnnyel jár a munkáltatók számára, az egyes munkáltatókkal és szervezetekkel folytatott kollektív ágazati tárgyalásokkal kapcsolatban sokan szkeptikusak lehetnek. A kezdeményezések ezért arra összpontosíthatnak, hogy meggyőzzék a munkáltatókat és a munkáltatói szervezeteket, hogy vegyenek részt a tárgyalásokban.

A munkáltatók (több munkáltatóval folytatott) tárgyalási hajlandóságának növelésére az egyik mód lehet, ha bizonyos **előnyöket vagy juttatásokat** vállalati vagy ágazati megállapodás meglététől tesznek függővé. Erre példa a kollektív bónuszok belga rendszere, amely adókedvezményt nyújt attól függően, hogy létezik-e vonatkozó kollektív szerződés. Finnországban a vállalati szintű megállapodások jogilag csak olyan vállalatok számára lehetségesek, amelyek tagjai egy munkáltatói szervezetnek, amely ténylegesen támogatja az ágazati munkáltatói szervezetben való tagságot.

Egyes szakértők (pl. Horvátország, Szlovénia, Magyarország, Málta) azt javasolták, hogy további ösztönzőket nyújtsanak a munkáltatóknak az ágazati tárgyalásokhoz, például adókedvezmények nyújtásával, a munkavállalók képzésének társfinanszírozásával, vagy azzal, hogy kollektív szerződéseken keresztül lehetővé teszik számukra, hogy **eltérjenek** bizonyos jogszabályoktól, például a munkaidő tekintetében.

A horvát közreműködés a munkaerő-piaci szűkösséggel összefüggésben például azt is javasolja, hogy a vállalati és/vagy ágazati szintű kollektív szerződéseket alkalmazó munkáltatók számára könnyítsék meg a külföldi munkavállalók felvételét. A svéd közreműködés egy szemléletes példát mutat be, amelyben a támogatott foglalkoztatás egy típusa (az úgynevezett telephelyi munkahelyek) csak a kollektív szerződést kötött munkáltatók számára érhető el.

Képes: Harmadszor, a munkáltatói szervezeteknek is **képesnek** kell lenniük a kollektív tárgyalásokra. Az ötletek másik csoportja ezért a kapacitásépítéssel kapcsolatos. A szakszervezetekhez hasonlóan több szakértő megjegyzi, hogy a munkáltatói szervezetek nem rendelkeznek elegendő kapacitással, szakértelemmel, kompetenciával és erőforrással ahhoz, hogy érdemi, több munkáltatóval folytatott vagy ágazati szintű tárgyalásokat folytassanak. Ezért javaslatokat tettek a képzés, az erőforrások, a szakértői tanácsadás és más típusú támogatás biztosítására (pl. Magyarország, Szlovénia, Írország és mások). A javaslatok között szerepelt kollektív tárgyalások közvetlen és közvetett költségeinek megtérítése a munkáltatói szervezetek részére (pl. Szlovénia). Megjegyzendő, hogy a szociális partnerek szervezeteinek függetlenségét garantálni kell, amikor forrásokat irányítanak hozzájuk.

KÉNYSZERÍTÉS (FURKÓSBOT)

A kollektív tárgyalásokkal kapcsolatban a munkáltatókkal szembeni kényszerítőbb szakpolitikai beavatkozások is elképzelhetők. Ausztriában a munkavállalóhoz hasonlóan a munkáltatóknak kötelező a tagság a Kereskedelmi Kamarában (WKO), amely kollektív tárgyalási felhatalmazással rendelkezik, és így biztosítja a kollektív tárgyalások igen magas szintű lefedettségét. Szlovéniában 2006-ig hasonló rendszer működött. Ennek eltörlése után az országban jelentősen csökkent a kollektív tárgyalások lefedettsége. Az ilyen **kötelező tagsági** rendszereket más országokban is fontolóra lehetne venni (lásd például a hollandiai közreműködést).

Számos vállalatnál megfigyelték, hogy az ágazati szintű munkáltatói szervezetek gyakran nem rendelkeznek **felhatalmazással** ahhoz, hogy tagjaik nevében kollektív tárgyalásokat folytassanak. Ezek a szervezetek leginkább a lobbizásra összpontosítanak. Az egyik javaslat arra, hogy ezeket a szervezeteket is ösztönözzük a kollektív tárgyalásokban való részvételre, ha a lobbizási lehetőségeket a kollektív tárgyalási folyamatban való (ágazati szintű) részvételhez kötjük (pl. Horvátország). A német esetben, ahol számos munkáltatói szervezet rendelkezik olyan speciális tagsági lehetőségekkel, amelyek kizárják a kollektív tárgyalásokat, a javaslat szerint ezeket az úgynevezett tagsági típusokat be kellene tiltani. Első lépésként közzétételi kötelezettséget kellene előírni az ilyen típusú tagságra vonatkozóan.

KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSI FOLYAMAT

Miután már mind a szakszervezetek, mind a munkáltatók hajlandóak és képesek (vagy kötelesek) kollektív szerződésről tárgyalni, a közpolitika még mindig sokat tehet annak érdekében, hogy lehetővé tegye, ösztönözze vagy előírja a hatékony és sikeres kollektív tárgyalási folyamatot és annak lezárását. Az alábbi szakpolitikai elképzelések ezért arra összpontosítanak, hogy maga az alku zökkenőmentesen és tisztességesen menjen, és kompromisszumos megállapodáshoz vezessen.

LEHETŐVÉ TÉTEL

Minden valódi kollektív tárgyalási folyamatnak pontos, teljes és megbízható **adatokon** kell alapulnia, akár vállalati, akár ágazati, akár nemzeti szinten. Vállalati szinten a politika magában foglalhatná a munkáltatóknak a tárgyalások megkezdése előtti tájékoztatásra vonatkozó szigorú kötelezettségét (pl. Magyarország). Ez szükségessé teheti a tárgyalási folyamatot övező információk bizalmas kezelésére vonatkozó szabályok és előírások módosítását. Ágazati szinten ugyanezt lehet megkövetelni a munkáltatói szervezetektől is. Ezenkívül az állami statisztikai hivatalok rendszeres ágazati elemzéseket tudnak készíteni. A statisztikai hivataloknak megbízható és naprakész információkat kell szolgáltatniuk nemzeti szinten a termelékenység és a bérek alakulásáról, a profitrátákról stb.

Számos ország általános szabályokat alkalmaz a munkáltatókra vonatkozóan, hogy **jóhiszeműen tárgyaljanak**. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatóknak azzal a céllal kell tárgyalásokat kell kezdeményezniük, hogy megállapodásra jutnak. Ha viszont csak a formaságok kedvéért tárgyalnak, anélkül, hogy valóban készek lennének a kompromisszumra, a munkáltatókat bíróság elé lehet állítani a jóhiszemű tárgyalásokra vonatkozó szabályok megsértése miatt. Számos közreműködés javasolja az ilyen jóhiszemű tárgyalási szabályok többé-kevésbé kidolgozott változatainak bevezetését (pl. Írország, Egyesült Királyság). A francia közreműködés például a tisztességes tárgyalásokra vonatkozó kötelezettségek chartájának kidolgozását javasolja (helyszín, magatartás, eljárás, átláthatóság stb.).

Az **ágazatok meghatározása** különösen fontos az ágazati szintű tárgyalások szempontjából. A változó gazdaság, a növekvő és hanyatló ágazatok, valamint a több ágazatot átfogó vállalatok növekedése (pl. Spanyolország) miatt a politikának hatalmas kihívást jelent az ágazatok olyan módon történő meghatározása és újradefiniálása, hogy a kollektív tárgyalások ténylegesen egyenlő versenyfeltételeket teremtsenek.

JOGSZABÁLYOK A SZTRÁJKRA

A sztrájkjog nélküli kollektív tárgyalás csupán kollektív koldulás.

Ebből következik, hogy a sztrájkjog szabályozása kulcsfontosságú a kollektív tárgyalási folyamat szempontjából. A megfelelő sztrájkszabályozás és sztrájkjog ezért a hatékony kollektív tárgyalási folyamat egyik legfontosabb eszköze. Sok országban azonban a sztrájkszabályozás inkább korlátozza, mintsem lehetővé tenné a szakszervezetek számára a sztrájkot. Számos szakértő ezért a sztrájkjog módosítását javasolja (pl. Magyarország, Románia, Egyesült Királyság), jogi beavatkozást a sztrájkokba (pl. Görögország), figyelmeztet a közvetlenül korlátozó jogszabályokra (pl. Finnország), vagy egyszerűen csak hangsúlyozza a sztrájkjog biztosításának fontosságát (pl. Belgium).

A sztrájkok jogi akadályai mellett azonban számos szakértő úgy véli, hogy a szakszervezetek, a szakszervezeti vezetők és a munkavállalók nem ismerik eléggé a sztrájk, mint kollektív tárgyalási eszköz szerepét (pl. Horvátország).

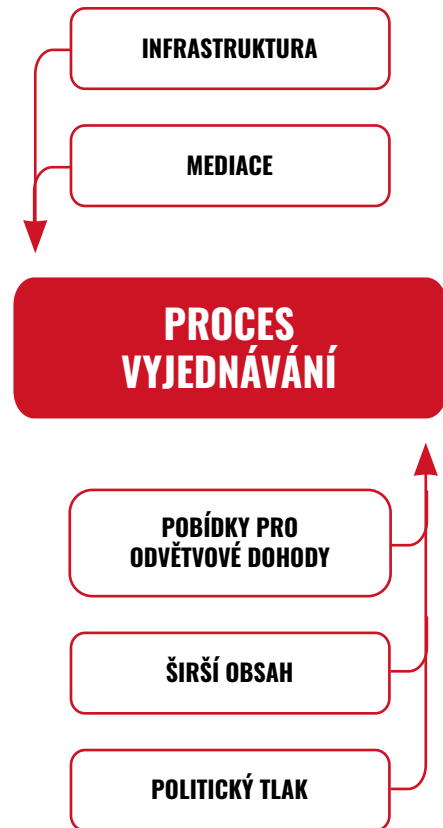
A sztrájkvitában a **másodlagos és szolidaritási sztrájkok** engedélyezése szintén alapvető fontosságú. A nagyon magas kollektív tárgyalási lefedettséget biztosító skandináv modellt rendszeresen másodlagos sztrájkokkal védték a kollektív tárgyalásokat elkerülni kívánó vállalatokkal szemben. Svédországban nemrégiben hasonló lépéseket tettek a Tesla ellen, amiért az nem volt hajlandó csatlakozni az iparági megállapodáshoz. Ennek eredményeképpen számos svéd szakszervezet másodlagos sztrájkokat folytat, amelyek során megtagadják, hogy közvetetten a Teslának dolgozzanak, például megtagadják a Tesla autók kirakodását, megtagadják az irodák takarítását stb. A másodlagos sztrájkokat ezért a szakértők fontos kérdésként határozták meg (pl. Finnország).

ÖSZTÖNZÉS (MÉZESMADZAG)

Az egyik módja, hogy szakpolitika a (több munkáltatóval folytatott) tárgyalásokra ösztönözzön, többek között a **tárgyalási infrastruktúra kialakítása**. Ilyen infrastruktúra lehet például egy államilag támogatott (vagy kötelezően előírt) fórum, ahol a munkáltatók és a szakszervezetek találkozhatnak (vagy találkozniuk kellene) a kérdések megvitatása céljából. Ezeket a fórumokat pénzügyileg és szervezetenként támogathatja az állam a források és a titkárság biztosításával. A belga, a görög, a magyar, az ír és az egyesült királyságbeli közreműködésekben is tettek erre vonatkozó javaslatokat. A magyarországi eset kapcsán megjegyezték, hogy bár kezdetben megvolt a politikai támogatás a szociális párbeszéddel foglalkozó bizottságok létrehozásához, az utóbbi években a bizottságok száma a politikai támogatással együtt csökkent. Ami az Egyesült Királyságot illeti, a bértanácsok eltörlése a 80-as években a kollektív tárgyalások lefedettségének jelentős csökkenéséhez vezetett. Az Egyesült Királyság közreműködése a bértanácsok újbóli létrehozását javasolja a veszélyeztetett ágazatokban.

A tárgyalások megkezdése nem garancia arra, hogy megállapodás születik. A **közvetítés** segíthet a feleknek abban, hogy a tárgyalási folyamat során megállapodásra jussanak. A kormányzati szakértők segíthetnének a szociális partnereknek a közös alapok és a kompromisszumok megtalálásában (pl. Luxemburg és Svédország).

A hatékony és sikeres tárgyalási folyamatokat számos olyan politikai beavatkozással is ösztönözni lehet, amelyek a **juttatásokat a kollektív szerződés megkötésétől teszik függővé**, és így átfedésben vannak a korábban tárgyalt, a munkáltatók tárgyalásokra való ösztönzésével kapcsolatos elképzelésekkel. A jelentésekben említett néhány példa a ciprusi szakpolitika része, amely bizonyos munkavállalók számára a társadalombiztosítási járulék visszatérítését a helyi kollektív szerződés meglététől teszi függővé. A jelentés szerint ez a szakszervezeti tagság és a kollektív szerződések számának jelentős növekedéséhez vezetett az ágazatban. A máltai közreműködés meghatározta a több munkáltatót érintő kollektív szerződés megkötésének néhány lehetséges politikai ösztönzőjét. Például adókedvezményeket lehetne adni azoknak a vállalatoknak, amelyek



csatlakoznak egy több munkáltatót érintő megállapodáshoz, aláírják, vagy betartják azt. Alternatív megoldásként képzési alapokat lehetne létrehozni azokban az ágazatokban, ahol több munkáltatót érintő megállapodások vannak érvényben.

Az általános ösztönzők mellett számos szakértő úgy véli, hogy az ágazati megállapodások **tartalma** a szociális partnereket (több munkáltatóval folytatott) kollektív tárgyalásokra ösztönözheti. Ha a szociális partnerek nem csak a bérezésről és a munkafeltételekről tárgyalnak, könnyebb lehet ágazati szintű megállapodásokat kötni (pl. Szlovénia, Spanyolország). A szakpolitika szerepet játszhat ebben, amikor a szociális partnereket kollektív tárgyalásokra hívja, ösztönzi vagy kötelezi számos témában, mint például a képzés, az egészségvédelem és biztonság vagy a távmunkára vonatkozó megállapodások (pl. Spanyolország). A francia esetben a szociális

partnerek kötelesek bizonyos időközönként „nyílt megbeszéléseket” folytatni olyan témákról, mint a bérezés, a munka és a magánélet egyensúlya, a foglalkozási kockázatok és a munkakörök besorolási rendszere. Bár nem kötelesek megállapodásra jutni, gyakran kötnek ágazati szintű kollektív szerződéseket e tekintetben

Végül, de nem utolsósorban, a **politikai nyomásgyakorlás** segíthet meggyőzni a szociális partnereket az ágazati megállapodások megtárgyalásáról és megkötéséről. A francia közreműködés például a Munkaügyi Minisztérium kezdeményezéséről származik, amelynek célja, hogy olyan ágazatokban, ahol a (kollektív szerződéses) bérek elmaradnak másoktól, a munkáltatók képviselői magyarázzák el, miért van ez így. Ha nem történik jelentős előrelépés, a kormány fontolóra veszi, hogy a társadalombiztosítási mentességeket a minimálbérré vonatkozó előírások betartásához köti.

KÉNYSZERÍTÉS (FURKÓSBOT)

A tárgyalási folyamatot kötelezőbb érvényű intézkedésekkel is meg lehet védeni, amelyek biztosítják, hogy a megfelelő szereplők üljenek tárgyalóasztalhoz, kötelező közvetítést írnak elő, vagy ágazati jogszabályokat biztosítanak a tárgyalások sikertelensége esetére.

Az első ötlet ebben az összefüggésben egy olyan politika, amely a **kötelező tárgyalások** valamilyen formáját vezeti be. Ez vállalati és ágazati szinten is létezik Franciaországban, ahol a szociális partnereknek ötévente ellenőrizniük kell, hogy például a munkaköri besorolások naprakészek-e még; és ahol a szociális partnerek kötelesek tárgyalni (nem pedig megállapodni), ha a kollektívan megállapított bérek a nemzeti minimálbér alá csökkennek. Vállalati szinten két évente tárgyalásokat kell kezdeményezni. Fontos, hogy nem kötelező megállapodásra jutni, csak tárgyalásokat kell kezdeni. A kötelező tárgyalások hasonló rendszereire vonatkozó javaslatok több közreműködésben is szerepelnek (pl. Ciprus, Luxemburg, Hollandia).

Ha nehéz megállapodásra jutni, a közvetítés segíthet, azonban még közvetítés esetén is előfordulhat, hogy a szociális partnerek álláspontjai olyan mértékben eltérnek egymástól, ami lehetetlenné teszi a megállapodást. Ilyen esetekben a **választottbírótság** segíthet. A választottbírósi eljárás során egy harmadik fél vizsgálja meg a kérdéseket, és kötelező érvényű döntést hoz. Bár ellentmondásos, szakértők olyan politikai változtatásokat javasoltak, amelyek megkönnyítenék a választottbírósi eljáráshoz való hozzáférést azáltal, hogy a szakszervezeteknek egyoldalú jogot biztosítanak a választottbírósi eljárás igénylésére (pl. Görögország).

A választottbíráskodás alternatívájaként a politika olyan rendszer biztosításával is ösztönözheti a kollektív tárgyalásokat, amelyben az **ágazati normákat rendelet útján lehet meghatározni, ha a munkáltatók és a szakszervezetek közötti tárgyalások kudarcot vallanak**. Ilyen rendszereket vezettek be nemrégiben például Új-Zélandon és Ausztráliában. A kormány által támogatott keretrendszert biztosítanak a tárgyalásokhoz, és ha nem sikerül megállapodásra jutni, az ágazati normákat kormányzati szabályozással, választottbírósi eljárással vagy más eszközökkel lehet kikényszeríteni. Írországban hasonló rendszer működik ágazati foglalkoztatási rendeletekkel és foglalkoztatási rendeletekkel. Máltán ugyanezt a bérek szabályozásáról szóló rendeletek révén érik el.

Az ilyen rendszerekhez való hozzáférés bővítése, javítása és megkönnyítése segíthet. Az ír esetben ez azt jelentené, hogy gyengítenék vagy megszüntetnék a munkáltatók vétőjogát az új rendeletek bevezetésére vonatkozóan, és ezzel ténylegesen megnövelnék az ilyen rendeletek által lefedhető ágazatok számát. A máltai esetben a bérek szabályozásáról szóló rendeletek általános megújítása és naprakésszé tétele már régóta esedékes.

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK HATÁSAI

A kollektív tárgyalások a kollektív szerződések hatásának vizsgálatával is ösztönözhetők. Az elképzelés lényegében az, hogy ha a (több munkáltatót érintő) megállapodások garantáltan megvalósulnak, és kellő befolyással bírnak, a szereplők nagyobb hajlandóságot mutatnak arra, hogy beruházzanak azok kidolgozásába. A politika ebben a tekintetben is lehetővé tevő, ösztönző és/vagy kötelező szerepet játszhat.

LEHETŐVÉ TÉTEL

A legfontosabb javaslatok arra vonatkozóan, hogy a politika miként teheti lehetővé, hogy a több munkáltatót érintő megállapodások jelentős hatást gyakoroljanak, az ágazati megállapodások jogi státuszával kapcsolatosak. Számos országban, ahol a vállalati szintű tárgyalások dominálnak, a kollektív tárgyalásokra vonatkozó jogszabályok nem is rendelkeznek **a több munkáltatót érintő megállapodások jogi státuszáról**. Máshol a végrehajtható, több munkáltatóval folytatott vagy ágazati szintű megállapodás megkötésének követelményei olyanok, hogy a szociális partnereket gyakorlatilag visszatartják ettől.

Ezekben az országokban (pl. Málta) az első lépés a több munkáltatóval folytatott tárgyalások lehetővé tétele **a jogi státusz biztosításával**, vagy a követelmények rugalmasabbá tételével, ahogyan ez nemrégiben Romániában is történt. Néhány szakértő az ágazati és a több munkáltatót érintő megállapodások jogi státuszának megerősítését javasolta az országokban (pl. Írország). Mások az ágazati megállapodások

megkötéséhez teljesítendő jogi követelmények módosítását javasolják (pl. Magyarország).

A több munkáltatóval folytatott tárgyalások lehetővé tételének másik szempontja a több munkáltatót érintő megállapodások hatályán keresztül a többi jogi normával, például a vállalati szintű megállapodásokkal vagy az egyéni munkaszerződésekkel való összefüggésükkel kapcsolatos. Lényegében tisztázni kell a **normák hierarchiáját**, és egyértelművé kell tenni a jogban a **kedvezőség elvét**. Ez azt jelenti, hogy az alacsonyabb szintű megállapodások csak kedvezőbbek lehetnek a munkavállalók számára, mint a magasabb szintű megállapodások.

A kedvezőség elvét egyes, nagy lefedettséggel rendelkező országok (pl. Ausztria), valamint az alacsonyabb lefedettségű országok is (pl. Csehország, Egyesült Királyság) az erősség kulcsfontosságú részeként azonosították. Ezzel szemben e két alapelv gyengítését általában különösen károsnak tartják azon országok szakértői, ahol ilyen politikákat vezettek be (pl. Magyarország).

Ebből következik, hogy a politikának egyértelműen tisztázni kell a normák hierarchiáját és a különböző szintű kollektív szerződések előnyben részesítésének elvét (pl. Luxemburg). Az eltéréseknek (amit egyes szakértők javasolnak, hogy a munkáltatókat tárgyalásokra ösztönözzék) korlátozottnak és jól meghatározottnak kell lenniük.

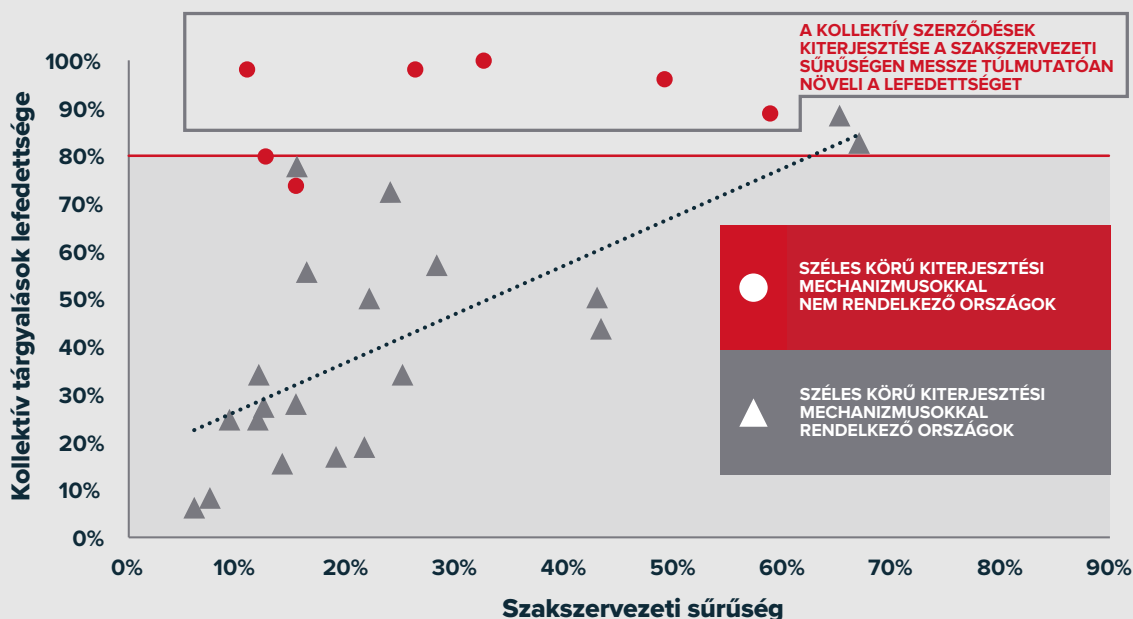
ÖSZTÖNZÉS (MÉZESMADZAG)

Olyan szakpolitikai lehetőségek is vannak, amelyek a kollektív szerződések hatásának kiigazításával ösztönözhetik a (több munkáltatóval folytatott) tárgyalásokat. Számos ilyen politika önkéntes módszereket irányoz elő a kollektív szerződések hatásának **megerősítésére** a teljes ágazatra vagy a gazdaság más részeire való kiterjesztésére irányuló politikák révén. Az indoklás szerint a kollektív szerződések általános alkalmazhatóságának biztosítása több szereplőt ösztönöz arra, hogy részt vegyenek az ilyen megállapodások megkötésében, az alább tárgyalt okok miatt. Ugyanakkor számos javaslat arra irányul, hogy **korlátozza a (több munkáltatót érintő) megállapodások hatását** bizonyos összefüggésekben és esetekben, ami viszont egyes szereplők esetén csökkentheti a kollektív tárgyalásokban való részvételi hajlandóságot.



Kiterjesztési politikák: A munkáltatói szervezet és a szakszervezet között létrejött kollektív szerződések általában csak az aláíró felekre vonatkoznak. Számos országban azonban vannak olyan eljárások, amelyek szerint a kollektív szerződések (részben vagy egészben) egy ágazat valamennyi vállalatának

munkavállalóra vonatkoznak, függetlenül a munkáltatói szervezethez való tartozástól. Ez úgy működik, mint egy turbó a kollektív szerződések lefedettségén. Amint az alábbi ábrán látható, a kiterjesztések átfogó rendszerével rendelkező országokban (pontok) a kollektív tárgyalások lefedettsége jóval meghaladja a szakszervezeti sűrűség arányát.



ICTWSS, a rendelkezésre álló adatok legutóbbi éve

5. ábra- Kollektív tárgyalások lefedettsége, szakszervezeti sűrűség és kiterjesztési politikák

Ennek megfelelően a (több munkáltatót érintő) kollektív szerződések hatásának (önkéntes) megerősítésére irányuló egyik fő javaslat a kiterjesztési politikákkal kapcsolatos. A legtöbb európai országban olyan (többé-kevésbé kiterjedt és rugalmas) rendszerek léteznek, amelyek alapján a kollektív szerződéseket a kollektív szerződés aláírásában és tárgyalásában eredetileg részt vevő vállalatoknál nagyobb számú vállalatra is alkalmazhatóvá lehet tenni. Ez a kiterjesztés gyakran ágazati szintű, de lehet regionális is.

A kiterjesztési politika hatékony módja a több munkáltatót érintő megállapodások hatásának fokozására mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon. Az ágazati megállapodások megkötésének egyik fő oka az, hogy egy meghatározzák az adott ágazatban a munkára vonatkozó minimumszabályokat, és ezáltal a bérezés kérdését kivonják a vállalatok közötti versenyből. Bizonyos értelemben az ágazati tárgyalások szabályozzák a versenyt.

Ha egy megállapodást jogszabályilag kiterjesztenek, akkor garantált, hogy minden szereplőnek be kell tartania azt, így a bérek és a munkakörülmények gyakorlatilag kikerülnek a versenyszférából. Egy ilyen kiterjesztés lehetősége részvételre ösztönözheti azokat a munkáltatókat, akik egy másik forgatókönyv szerint a részt nem vevő munkáltatók tisztességtelen versenyétől tartanának.

Ennek eredményeképpen a szakértői jelentések több mint fele tárgyalja, hogy a politikai döntéshozók

hogyan **vezethetnék be vagy módosíthatnák a kiterjesztési politikákat** a kollektív tárgyalások ösztönzése érdekében. Az egyik megfigyelés az, hogy a kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó döntés gyakran az érintett kormány vagy közigazgatás politikai irányultságától függ (pl. Szlovákia, Finnország, Görögország). Ezért javaslatokat tesznek arra, hogy korlátozzák a közigazgatási vagy politikai mérlegelési jogkört a kiterjesztési politikában, és bizonyos küszöbértékek elérését követően automatizálják azt. Németországban, ahol az új ágazati megállapodásoknak csupán 0,8%-át terjesztik ki, a javaslat az ágazati és nemzeti munkáltatói szövetségek vétőjogának visszaszorítására irányul.

Egyes ágazatokban, ahol az alacsony bérek, a kizsákmányolás, az erős bérverseny és az alacsony szakszervezeti sűrűség miatt különösen nagy kihívást jelentenek, a szakértők azt is javasolják, hogy a kollektív szerződések kiterjesztését függetlenítsék a küszöbértékek elérésétől, és **közérdeken alapuló kiterjesztésről** rendelkezzenek (pl. Görögország).

Az egyik javaslat az volt, hogy ne csak mennyiségi, hanem **minőségi kritériumokat** is mérlegeljenek a kollektív szerződések kiterjesztésekor. Ez közép- és hosszú távon javíthatja a kollektív szerződések minőségét és hatályát, és így általában véve előnyös lehet a kollektív tárgyalások szempontjából (pl. Hollandia).

Mentességi záradékok: A javaslatok második csoportja a (több munkáltatót érintő) kollektív szerződések hatásának csökkentésére irányuló (önkéntes) módszerekre vonatkozik, a kollektív tárgyalások előmozdítása és egyes szereplők számára a tárgyalási küszöbérték csökkentése érdekében. Ennek egyik módja az, hogy a kollektív szerződésekben olyan (jogilag lehetséges) mentességi záradékok szerepelnek, amelyek lehetővé teszik a vállalatok számára, hogy bizonyos feltételek mellett eltérjenek a megállapodástól (pl. Németország). Ugyanakkor egyes közreműködők a mentességi záradékok alkalmazásának korlátozása mellett érvelnek a visszaélések és az ágazati megállapodások erodálásának elkerülése érdekében (pl. Ausztria, Görögország).

Önkéntes charták: Azokban az esetekben, ahol nincs hagyománya a több munkáltatóval folytatott tárgyalásoknak, és nincs egyértelmű, végrehajtható jogszabály az ágazati megállapodások státuszáról, mint például az Egyesült Királyságban és Magyarországon, regionális önkéntes chartákat dolgoznak ki. E charták célja, hogy olyan ágazati normákat határozzanak meg, amelyek túlmutatnak a minimálbéren, és megkövetelik a munkáltatóktól, hogy megélhetési bért fizessenek, ugyanakkor kiterjednek a tisztességes munkára, a képzésre és a munkakörülményekre vonatkozó elvárásokra is. Bár ezek nyilvánvalóan nem végrehajthatók, és nem igazán tárgyalásos megállapodások, mégis egyfajta kvázi szabályozásként működnek.

Közbeszerzés: Végül több szakértő utalt arra, hogy a közpénzek felhasználásával is ösztönözni lehet a munkáltatókat a kollektív tárgyalásokra. Például a közbeszerzési pályázatokban ki lehetne kötni, hogy a közbeszerzési szerződéseket elnyerő vállalatoknak be kell tartaniuk a több munkáltatót érintő megállapodásokat, ami gyakorlatilag arra kényszerítené őket, hogy ágazati szintű tárgyalásokba kezdjenek (pl. Horvátország, Ciprus, Csehország, Írország, Hollandia). A német közreműködés egy olyan törvényt irányoz elő, amely arra kényszerítené a szövetségi kormányt, hogy csak olyan vállalatoknak ítéljen oda közbeszerzési szerződéseket, amelyek betartják a vonatkozó kollektív szerződést. Ezen túlmenően, illetve olyan esetekben, amikor nincsenek több munkáltatót érintő vagy ágazati szintű megállapodások, az állami pályázatokon előnyben lehetne részesíteni a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatokat (pl. Horvátország, Szlovénia). A svéd közreműködésben felhívják a figyelmet arra, hogy a hatóságok korlátozottan tudják ellenőrizni a kollektív szerződések betartását a közbeszerzési szerződések kapcsán, ami de facto alákínáláshoz vezet. A német közreműködés továbbá egyértelművé tette, hogy egy ilyen feltételrendszer nem korlátozódhat kizárólag a közbeszerzésre, hanem széles körben alkalmazandó a közkiadások területén is.

Mivel számos munkáltató használja a stratégiai átszervezéseket, kiszervezéseket vagy kiválásokat a kollektív szerződések és az alku megkerülésére vagy kijátszására, a német közreműködés tartalmaz egy olyan javaslatot, amely a **kollektív szerződések további érvényességét** nemcsak az áthelyezett munkavállalókra, hanem az új munkavállalókra is biztosítja. Ezzel elkerülhetők lennének a kétszintű rendszerek, és csökkenne a munkáltatók motivációja az ilyen stratégiák alkalmazására.

KÉNYSZERÍTÉS (FURKÓSBOT)

A kollektív szerződések megfelelő hatásának és hatékonyságának biztosítására elképzelhetők kötelezőbb érvényű megközelítések is. A szakpolitika például a jobb **végrehajtás** révén összpontosíthat a kollektív szerződések kötelezőbbé tételére. Mivel az egyik fő célkitűzés az egyenlő versenyfeltételek megteremtése, fontos biztosítani, hogy minden (aláíró) munkáltató ugyanazokat a minimumszabályokat tartsa be. Ha nem, akkor az egész rendszer nyomás alá kerül. Ennek megfelelően számos nemzeti hozzájárulás javasolja, hogy a végrehajtást szakosodott **munkaügyi bíróságok** létrehozásával biztosítsák (pl. Csehország, Románia), valamint általánosságban javítsák a végrehajtást (pl. Románia és Szlovákia). Ezen túlmenően a szociális **ellenőrző** szolgálatok szerepe a kollektívan elfogadott bérek és munkafeltételek betartásának ellenőrzésében döntő fontosságú (pl. Hollandia, Románia), csakúgy, mint a jogi támogatás nyújtása (például) a Munkáskamara által Ausztriában.

KULTÚRA

A struktúra mellett a kultúra is fontos szerepet játszik. Az, hogy a (több munkáltatót érintő) kollektív tárgyalások mennyire magától értetődőnek tekinthetők, nyilvánvalóan összefügg a kollektív tárgyalások általános elterjedtségével. Ugyanez vonatkozik a szakszervezeti jelenlétre, a képviselőre és arra, hogy mi az, ami nem elfogadható a szakszervezeti jelenlét elnyomása és elkerülése tekintetében egy vállalatban belül.

A kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos általános kultúra (és ismeretek) befolyásolása érdekében számos szakértő javasolta, hogy a politikai döntéshozók különféle **monitoring mechanizmusokat** hozhatnának létre a kollektív tárgyalások kiterjedésének és tartalmának nyomon követésére (pl. Csehország, Magyarország, Szlovákia). Az ilyen ellenőrző szerveknek szükségszerűen két- vagy háromoldalú struktúrával kell rendelkezniük, és szorosan figyelemmel kell kísérniük az új és hosszú távú fejleményeket (pl. Görögország és Luxemburg).

A nyomon követés mellett a politikai döntéshozók elegendő **finanszírozást biztosíthatnak a kutatás** részére a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások területén. Ez a tudományos és nem tudományos kutatásokra és tanulmányokra elkülönített költségvetési tételeken keresztül valósítható meg.

A kultúrát egyértelműen befolyásolja a **oktatás**. A svéd szakértő például azt javasolja, hogy a szociális párbeszédrel kapcsolatos információkat szélesebb körben tegyék elérhetővé a közoktatási rendszeren, az állami foglalkoztatási szolgálaton és az újonnan érkezett bevándorlók számára a bevándorlási hivatalon keresztül. Hasonlóképpen megfontolandó lenne

a szociális párbeszédrel kapcsolatos kérdések kötelező beépítése a vállalatirányítási tanfolyamokba. Hasonló javaslatok hangzottak el az osztrák közreműködésben.

Ezután javaslatokat tettek **nyilvános kampányok** koordinálására és indítására, hogy a kollektív tárgyalások milyen előnnyel járnak a munkavállalók és a munkáltatók számára, valamint a kollektív tárgyalási jogokról (pl. Hollandia és Szlovákia). Hasonlóképpen, a cseh közreműködés hangsúlyozza, hogy a jó munkakörülmények témájának népszerűsítése, és ezáltal a kollektív tárgyalások előmozdítása érdekében szükség van a szereplők megfelelő ökoszisztémájára. Ez az ökoszisztéma nem hagyományos szereplőkből, például civil szervezetekből, újságírókból és aktivistákból állhat.

Hasonlóképpen, az amerikai Biden-kormányzat hasonló, nem jogalkotási úton igyekezett befolyásolni a kollektív tárgyalásokat azáltal, hogy sokkal több **információt** és egyértelműbb tájékoztatást nyújtott a szakszervezeti és kollektív tárgyalási jogokról a kormányzati ügynökségeken és hivatalokon keresztül.

A kollektív tárgyalások értékét előtérbe lehetne helyezni egyfajta **díj** odaítélésével az innovatív szociális párbeszédért (pl. Csehország).

Nemcsak a szélesebb társadalom kultúrája fontos, hanem a szociális partnerek közötti kultúra is. Az osztrák közreműködés hangsúlyozta a szociális partnerek közötti sűrű interperszonális kapcsolatokat, valamint a folyamatos, bizalmi alapú együttműködés fontosságát. Egy ilyen kultúra előmozdítható egy olyan politikával, amely a szociális partnerek több fórumon történő összehozását célozza.

KÖZREMŰKÖDŐ SZERZŐK

SZERZŐ	ORSZÁG	SZERZŐI ÉLETRAJZ
Dragan Bagić	Horvátország	Dragan Bagić a Zágrábi Egyetem Bölcsészet- és Társadalomtudományi Kar Szociológiai Tanszékének rendes professzora. Azon ritka tudósok egyike Horvátországban, akik ipari kapcsolatokkal foglalkoznak. Az ipari kapcsolatok mellett kutatási területe a politikai szociológia, a migráció szociológiája és a társadalomkutatás módszertana.
Godfrey Baldacchino	Málta	Godfrey Baldacchino, PhD, a Máltai Egyetem szociológia professzora, ahol egyben a Munkaügyi Tanulmányok Központja igazgatótanácsának elnöke.
Wike Been	Hollandia	Wike Been a Groningeni Egyetem szociológiai tanszékén a munkaszociológia adjunktusa. Szakterülete a munkafeltételek bizonytalansága és (kollektív) szabályozása nemzeti, ágazati és szervezeti szinten.
Szilvia Borbély	Magyarország	Dr. Borbély Szilvia közgazdász, a Szakszervezetek Gazdasági és Társadalomkutató Intézetének (SZGTI) tudományos főmunkatársa és elnökségi tagja, valamint az Európai Szakszervezeti Szövetség Kollektív Szerződések Koordinációs Bizottságának korábbi tagja. Jelenlegi kutatási területei a következők: ipari kapcsolatok (szociális párbeszéd, kollektív szerződések elemzése, a szociális partnerek kapacitásépítése), nemek szerinti munkaerő-piaci kérdések (nemek közötti bérszakadék, nemek szerinti és kollektív tárgyalások) és újabban a migráció.
Manwel Debono	Málta	Manwel Debono, PhD, okleveles foglalkozás-pszichológus és a Máltai Egyetem Munkaügyi Tanulmányok Központjának vezető előadója.
Valentina Franca	Szlovénia	Valentina Franca, PhD, a szlovéniai Primorska Egyetem Gazdálkodási Karának docense és kutatója. Fő kutatási területe a kollektív munkaügyi kapcsolatok, különösen a szociális párbeszéd és a munkavállalói részvétel. Számos cikket publikált, és részt vett különböző nemzeti és nemzetközi kutatási projekteken ezen a területen. A Munkavállalói Részvételi Hálózatnak (amelyet az ETUI koordinál) nemzeti szakértője, tagja az Adapt, Association of International and Comparative Studies in Labour and Industrial Relations és az E-journal of International and Comparative Labour Studies szerkesztőbizottságának.

Vera Glassner	Ausztria	Vera Glassner a Bécsi Munkáskamara szociológusa és a Bécsi Egyetem oktatója. Kutatási területe a nemek közötti egyenlőtlenségek a munka világában és a munkaügyi kapcsolatokban.
Julia Hofmann	Ausztria	Julia Hofmann a Bécsi Munkáskamara kutatójaként dolgozik, és a Bécsi Egyetem szociológia tanára. Kutatási területe a társadalmi egyenlőtlenség, a munka szociológiája és a munkaügyi kapcsolatok.
Rafael Ibáñez Rojo	Spanyolország	Rafael Ibáñez Rojo a madridi Universidad Autónoma de Madrid szociológia tanszékének vezető oktatója. Kutatási területe a munka és a fogyasztás szociológiája, valamint az ipari kapcsolatok.
Gregoris Ioannou	Ciprus	Gregoris Ioannou szociológus, a Manchester Metropolitan Egyetem oktatója. Számos publikációja jelent meg, és számos nemzetközi szervezet, többek között az Európai Bizottság, az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound), az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) és a Friedrich Ebert Stiftung (FES) külső szakértője. Kutatásainak középpontjában a munkaügyi kapcsolatok és a szakszervezetek, az osztálykonfliktusok és az ellentmondásos politika áll.
Carlos J. Fernández Rodríguez	Spanyolország	Carlos J. Fernández Rodríguez a madridi Universidad Autónoma de Madrid szociológia docense. Kutatási területe a fogyasztás és a szervezetek szociológiája, valamint az ipari kapcsolatok.
Paul Jonker-Hoffrén	Finnország	Paul Jonker-Hoffrén a Tamperei Egyetem Munkakutatási Központjának vezető kutatója. Jelenleg a Horizon2020 által finanszírozott ReCreate projekten dolgozik, amelyben az előregyártott beton újrafelhasználását tanulmányozza. Fókuszában a munkafolyamatok és a körkörös építéspolitikai környezet áll. Kutatási területe egyébként a munkaerő-piaci kapcsolatok, valamint a munka szociológiája és filozófiája.
Marta Kahancová	Szlovákia	Marta Kahancová, PhD, a pozsonyi Közép-európai Munkaügyi Tanulmányok Intézetének (CELSI) alapítója és ügyvezető igazgatója. Kutatási területe a szervezetek és a munka szociológiája; különösen az ipari kapcsolatokat, a szakszervezeteket, a munkakörülményeket, valamint az atipikus- és a feketemunka formáit tanulmányozza. Emellett az Európai Bizottság (Európai Központ 28 A munkajog, a foglalkoztatás és a munkaerő-piaci politikák területén szakértőként közreműködők listája) és az Európai Munkaügyi Hatóság (európai platform a be nem jelentett munka elleni küzdelemért) munkaerő-piaci szakértője.
Ioannis Katsaroumpas	Egyesült Királyság és Görögország	Ioannis Katsaroumpas a Sussexi Egyetem munkajogi előadója. Kutatási területe a nemzetközi-, az összehasonlító- és az európai munkajog.

Maarten Keune	Hollandia	Maarten Keune az amszterdami Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) társigazgatója és az Amszterdami Egyetem (UvA) szociális biztonság és munkaügyi kapcsolatok professzora. A firenzei Európai Egyetemi Intézetben szerzett doktori fokozatot politikai- és társadalomtudományokból. Hét évig dolgozott a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnél Latin-Amerikában és Kelet-Európában. Amszterdami kinevezését megelőzően Maarten a brüsszeli Európai Szakszervezeti Intézet vezető kutatójaként dolgozott. Maarten Keune a munkaügyi kapcsolatok, a munkaerőpiac és a szociális biztonság területén folytat kutatásokat.
Anders Kjellberg	Svédország	Anders Kjellberg a svédországi Lund Egyetem szociológiaprofesszora. Kutatásai az ipari kapcsolatok svéd modelljével foglalkoznak történelmi és nemzetközi összehasonlító perspektívában. A vizsgált dimenziók között szerepel az önszabályozás kontra állami szabályozás, a szakszervezeti sűrűség és a kollektív szerződések hatálya.
Karolien Lenaerts	Belgium	Karolien Lenaerts a HIVA- KU Leuven Munka, szervezet és társadalmi párbeszéd kutatócsoportjának vezetője
Vincenzo Maccarrone	Írország	Vincenzo Maccarrone az ipari kapcsolatok, a politikai gazdaságtan és a munkaszociológia kutatója. Jelenleg a Scuola Normale Superiore Marie Skłodowska-Curie posztdoktori ösztöndíjasa, ahol a munka globális irányításával kapcsolatos projekten dolgozik.
Miguel Martínez Lucio	Egyesült Királyság és Spanyolország	Miguel Martínez Lucio a Manchesteri Egyetem professzora, és részt vesz a Munka és Egyenlőség Intézetének munkájában. A munkavállalói képviselő változó természetével, a szakszervezetek megújulásával, az állammal és a munkaügyi kapcsolatok szociális kérdéseivel kapcsolatos kutatásokon és publikációkon dolgozik.
Monika Martišková	Csehország	Monika Martišková a szlovákiai Pozsonyban működő Közép-európai Munkaügyi Tanulmányok Intézetének (CELSI) kutatója, valamint a csehországi Prágában található Károly Egyetem Társadalomföldrajzi és Regionális Fejlesztési Tanszékének doktorjelöltje. Kutatási területéhez tartoznak a munkaerő-piaci intézmények és a kollektív tárgyalások a közép- és kelet-európai (KKE) országokban.
Torsten Müller	Németország	Torsten Müller a brüsszeli Európai Szakszervezeti Intézet vezető kutatója, ahol az európai bérek és kollektív tárgyalások területéért felelős.
Thorsten Schulten	Németország	Thorsten Schulten a düsseldorfi Hans Böckler Stiftung Gazdasági és Társadalomkutató Intézet (WSI) Kollektív Szerződések Archívumának vezetője. Emellett tiszteletbeli professzorként politológiát tanít a Tübingeni Egyetemen.

Sertac Sonan	Ciprus	Sertac Sonan a Ciprusi Nemzetközi Egyetem Politológia és Nemzetközi Kapcsolatok Tanszékének docense. Ugyanezen az egyetemen a Ciprusi és Mediterrán Tanulmányok Központjának igazgatója. Kutatási területei közé tartozik a politikai klientelizmus, a korrupció, a ciprusi konfliktus, valamint a ciprusi török politika és gazdaság.
Radu Stochita	Románia	Radu Stochita újságíró és szakszervezeti aktivista a romániai Cartel ALFA nemzeti szakszervezeti központban és a Maine-i Szolgáltatási Dolgozók Szövetségében (MSEA-SEIU) az Egyesült Államokban, és jelenleg Watson ösztöndíjas. Munkaügyi témákkal foglalkozik olyan kiadványok számára, mint a <i>Jacobin</i> , a <i>The Nation</i> , az <i>Al Jazeera</i> és a <i>Dissent</i> .
Adam Šumichrast	Szlovákia	Adam Šumichrast a brünni Masaryk Egyetem Bölcsészettudományi Karának Történettudományi Intézetében doktorandusz, szakterülete az összehasonlító munka- és társadalomtörténet. Emellett a Közép-európai Munkaügyi Tanulmányok Intézetének junior kutatója. A mai Szlovákia és Csehország ipari zavargásait és kollektív akcióit is kutatja.
Adrien Thomas	Luxemburg	Adrien Thomas, PhD, a Luxemburgi Társadalom-gazdasági Kutatóintézet (LISER) munkaerő-piaci osztályának kutatója. Kutatásainak középpontjában a szakszervezetek összehasonlító perspektívája, a foglalkoztatási kapcsolatok és a fenntartható fejlődés társadalmi dimenziói állnak.
Aurora Trif	Románia	Aurora Trif az írországi Dublin City University Business School docense nemzetközi munkaügyi kapcsolatok és humán erőforrás-menedzsment szakterületen. Kutatási területei közé tartozik a kelet-európai összehasonlító munkaügyi kapcsolatok, a bizonytalan munka, a szakszervezeti innováció, a munkahelyi konfliktusok, a munkahelyi partnerség és a munkahelyi együttérzés. Számos publikációja jelent meg nemzetközi tudományos folyóiratokban.
Sem Vandekerckhove	Belgium	Sem Vandekerckhove a HIVA-KU Leuven vezető kutatója. Kutatásai a munka- és foglalkoztatási feltételekkel foglalkoznak, különös tekintettel a társadalmi párbeszéd intézményi aspektusaira olyan kérdésekben, mint a szegénység, a bérek egyenlőtlensége és a nemek közötti bérszakadék.
Noah Vangeel	Belgium	Noah Vangeel a HIVA- KU Leuven Munka, szervezet és társadalmi párbeszéd kutatócsoportjának vezetője
Catherine Vincent	Franciaország	Catherine Vincent szociológus, az IRES (Noisyle-grand, Franciaország) vezető kutatója. Jelenlegi kutatási területe a kollektív tárgyalások, a munkavállalók munkahelyi képviselője és a HRM a magán- és a közszférában. Nemrégiben ő írta az ETUI európai kollektív tárgyalásokról szóló könyvének francia fejezetét.



UAI global
union
europa



Az Európai Unió által finanszírozott projekt. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül az Európai Unióét. Ezekért sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé