

Szakszervezetek és az üzemi tanácsok kapcsolata

Részletek " A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban" címmel Dr Szabó Imre Szilárd által írt és megvédett doktori dolgozatának üzemi tanácsokat érintő részeiről folytatott ÉTOSZ beszélgetésből

1. Zavar a jogok megosztásában

- A rendszerváltást követően létrejött szabályozás megosztotta az érdekképviseleti jogköröket a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között, amellyel ellentmondásos szabályozást, gyakorlatot és szerepfelfogást alakított ki. A zavar eredendő oka, hogy a rendszerváltást követően az MDF kormány – elsősorban – a német modellt (duális rendszer) követve a szakszervezetek működését a vállalaton kívülre kívánta helyezni, az **ágazati, alágazati, szakágazati**, „több munkáltatós” szakszervezeti érdekvédelmet állítva előtérbe, kívánatosnak tartva a munkáltatói szint feletti kollektív szerződések „megteremtését”, amely azóta is a legtöbb kormány jogpolitikai célrendszerében szerepel. Ezt a szándékot tükrözte a jogok megosztása, amelyet a szakszervezetek úgy éltek meg, hogy bizonyos jogaikat az üzemi tanácshoz helyezték át. Viszonyukat az új dolgozói érdekképviselettel ez a momentum határozta meg, ami ágazati szinten máig érezteti hatását. Különös kihívást generált az, hogy a szakszervezetek kollektív szerződés kötési képessége is sokáig az üzemi tanácsi választások eredményétől függött.
- Az ezt követő kormányok, növelve a zavart, a szakszervezetekhez fűződő viszonyuktól függően az Mt. módosításakor, vagy a szakszervezetek jogait egészítették ki részvételi jogokkal, vagy az ÜT jogokat egészítették ki szakszervezeti jogokkal, relativizálva fontos szakszervezeti jogokat.
- A szabályozási zavar következményeként előállt az a helyzet, hogy a meggyengült szakszervezetek orientálódtak a részvételi jogok gyakorlása felé, amíg az ÜT-k számos vállalatnál akár a kollektív alku mezejére is léptek, mintegy „átvéve” egymás szerepét (és félre értelmezve sajátjukat), noha ez a nemzetközi munkajogi szabályok (pl. a vonatkozó ILO normák) által is élesen szétválasztandó kérdések.
- A hatályos jogi szabályozás alapján ha az ÜT munkáltatói szintű szakszervezeti kollektív szerződéskötési képesség hiányában – normatív hatályú üzemi megállapodást köt pl. a munkaidő beosztásra vonatkozóan, de ehhez nem kapcsolódhat megállapodás a különböző pótlékok (pl. a kötelező minimum feletti túlórapótlék, vagy műszak pótlék)

tekintetében, akkor ezzel megrövidíthetik az általuk képviselt munkavállalókat. Felmerülhet annak igénye, hogy lehessen a normatív hatályú üzemi megállapodásban eltérni a munka díjazásának kérdéseiben is, de csak ún. „relatív diszpozitív”, azaz a munkavállalókra kedvező módon. Ugyanakkor ez továbbra sem szabad, hogy elfojtsa a szakszervezetek létrehozásának lehetőségét.

- A dolgozatban szerepel egy megoldási lehetőség, amely a két szervezet jogait a kollektív alku és a konzultációs jogok mentén javasolná szétválasztani.

2. A szakszervezet és az ÜT viszonya

- Szakszervezeti jelenlét az ÜT-ben
A feltételezés az volt, hogy a szakszervezetek elveszítik érdeklődésüket az ÜT választás iránt, a megváltozott „10%-os” reprezentativitási szabályok után. A dolgozatban közreadott felmérésből a szakszervezeti érdekeltség változatlansága, enyhe csökkenése érződik, amit saját tapasztalataink, korábban végzett felmérésünk is alátámaszt. A csökkenés egyik fontos oka lehet, hogy egy sor Magyarországra települt ázsiai multinál úgy alakultak meg az ÜT-k hogy szakszervezet nem jött/jöhetett (pl. Suzuki, Hankook) létre.
- Ugyanakkor az ÜT-ben való részvétel a szakszervezeti stratégia része egy sor előnyös következmény miatt: munkaidő kedvezmény, védettség, információhoz jutás, FB dolgozói küldött választás.
- A szakszervezet-ÜT viszony munkahelyi szinten konszolidált. Tapasztalataink szerint itt az ÜT a szakszervezetek együttműködésének fóruma lett. Ágazati és makro szinten viszont továbbra is gyakran vetődik fel az ÜT-k, mint felesleges szervezetek, megszüntetésének kérdése. Ez utóbbi negatív viszonyra, megítélésre következtethetünk abból is, hogy ágazati szinten nincsenek ÜT-t támogató fórumok, rendezvények, felkészítések.

3. A KÜT és a VÜT delegálás jogi és gyakorlati problémái

- A disszertáció egyik fontos megállapítás, hogy az ÜT-k működése bizonyos területen alulszabályozott és ilyen területnek említi a magasabb szintű delegálás (pl. KÜT) kérdését, amely előzetes megállapodást igényelne a felektől. Amennyiben ez nem történik meg, akkor az utólagos alkudozásban a gyengébb pozícióban lévő helyi ÜT-k/

szakszervezetek (amelyek általában egy jól körül határolható munkavállalói csoportot képviselnek) folyamatosan hátrányt szenvednek, amiből az általuk képviseltek érdekérvényesítése válik lehetetlenné. A törvényi szabályozás nem akadályozza meg annak a visszás helyzetnek az előfordulását sem, amikor az ÜT tagjainak összetétele elszakad a vállalatnál foglalkoztatott munkavállalók szakmai, munkaköri megoszlásától vagy éppen az éppen „nyertes” szakszervezet egymaga dominálja az egész központi üzemi tanácsot.

- Az ÜT választásra jogosult önálló telephelyi definíció nem egyértelmű, ami látványosan nyilvánul meg abban, hogy a MÁV-Volán csoporthoz tartozó vállalatoknál mintegy 1000 üzemi tanács tag megválasztására került sor, miközben a Magyar Postánál a telephelyek eltérő definíciója miatt, fele akkora létszámba mindössze 13 fő ÜT tag jut.

4. A normatív üzemi megállapodások kérdése

- A szakszervezetek által legtöbbször támadott ÜT jog a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat is tartalmazó üzemi megállapodás. A dolgozat megállapítja, hogy ez a félelem alaptalan, hiszen csak ott lehetséges a megkötése, ahol nincs meg a 10%-os szakszervezeti „reprezentativitás”. (A szakszervezetek félelme, hogy ha normatív üzemi megállapodást kötnek a munkahelyen, az nehezíti a szervezettség növekedését, hiszen a munkavállalók ebben az esetben nem érzik a KSZ kötés miatti belépési kényszert.)
- A vitában felmerült, hogy bár az ÜT-nek nincsenek eszközei a kollektív alkura, béralkut nem folytathatnak, viszont az ÜT véleményezési jogába tartozik a bérelvek kialakítása, a munkarend megállapítása. Ezekben az ügyekben az ÜT akár konzultációt is kérhet a munkáltatótól. Hogyan határozhatjuk meg, értelmezhetjük ez utóbbi konzultációt/ tárgyalást, amelynek törvény szerinti célja a megállapodás megkötése?

Ebből a szempontból csak megerősíteni lehet a dolgozat egyik fontos megállapítását, hogy sok területen alul vagy rosszul szabályozott az ÜT tevékenysége és jogai, amelyek alapos felülvizsgálatra szorulnak.

5. A dolgozatban közreadott szakszervezeti tisztségviselők körében végzett felmérés néhány érdekes megállapítása

- A KSZ kötéshez szükséges szakszervezeti reprezentativitás ÜT választáshoz kötésének megszüntetése és ehelyett a 10%-os létszámárányos küszöb érték bevezetése nyomán az érintett vállalatok egyenegyedénél csökkent az ÜT-ba a szakszervezetek által jelölt személyek száma,
- A gazdasági-munkaügyi információk kikérése a munkáltaótól a szakszervezeti válaszadók többsége szerint nehézkes és tartalmilag hiányos,
- Az új MT óta a válaszadók többsége szerint a szakszervezetek és az ÜT-ok viszonya nem változott, illetve ahol igen, ott a többség szerint javult és a kisebbség szerint romlott,
- Többségben vannak azok, akik szerint az új Mt. által hozott változás a kollektív szerződéskötési képességgel összefüggésben kedvezőbb a korábban alkalmazott jogszabályi metódusnál.