



Heribert Kohl

Az eredmények rövidített összefoglalása

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

Hans **Böckler**
Stiftung 

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

**Otto
Brenner**
Stiftung

etui.
european trade union institute

Heribert Kohl, BwP*

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

Az eredmények

rövidített összefoglalása

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

Elismerés:

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

A rövidített változat az alábbi webcim alatt férhető hozzá:

<http://library.fes.de/pdf-files/id/06727.pdf>

A tanulmány teljes terjedelemben (116 oldal) német nyelven az alábbi weblapon érhető el: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06604.pdf>

Angol nyelven a tanulmány teljes terjedelemben az alábbi webcimen férhető hozzá: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06606.pdf>

Angol nyelvű rövidített változat:

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

Ungarische Kurzfassung

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

Címlap: ILO és PhotoDisc

Kivitelezés: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Előállítás: Katja Ulanowski, Friedrich-Ebert-Alapítvány

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

2009 szeptember

A Kiadók előszava

Jelen tanulmány a Friedrich-Ebert-Alapítvány, az Európai Szakszervezeti Szövetség, az Otto Brenner Alapítvány és a Hans-Böckler-Alapítvány közös gondozásában jelenik meg. A közös munka egyrészt kifejezi a német, az európai és a nemzetközi munkásmozgalom értékei iránti egyetemes kötődést, másrészt a szakszervezeti munka megerősítése érdekében végzett sokéves és a kölcsönös bizalmon alapuló együttműködés eredménye. Jelenleg és a jövőben is legfontosabb célunk a munkavállalói érdekek európai és nemzetközi szintű támogatása és erősítése.

Ebben a tanulmányban a szerző összefoglalja az érvényes egyesülési szabadságjog és munkavállalói jogok gyakorlati megvalósulásával kapcsolatban a szakszervezetek és a szakszervezeti tagok jogi helyzetét érintő megkérdések és országjelentések legfontosabb eredményeit és ezeket analitikus módon összekapcsolja saját széleskörű kelet-európai regionális tapasztalataival. Az összehasonlító tanulmány 16 volt szocialista keleteurópai ország helyzetével foglalkozik – a 10 újonnan csatlakozott közép- és kelet-európai és kelet-balkáni tagállam valamint a következő bővítési forduló nyugat-balkáni régió jelöltországai. Ez az EU keleti és déli szomszédságában lévő és az elmúlt 15 év válságai által súlyosan érintett és feszültségektől terhes régió a Balkán szívében minden ellentmondássága ellenére is viszonylag kedvező fejlődési kilátásokkal rendelkezik a gyakorlatban megvalósuló szociális párbeszéd terén.

Kelet-Európában a egyesülési szabadságjog és a gyakorlati szakszervezeti jogok helyzetét feltáró átfogó áttekintő tanulmány nem jöhetett volna létre azon hozzáértő szakszervezeti képviselők, szakjogászok és a nemzeti munkajog szakértőinek munkája nélkül, akik részletesen megválaszták a 16 kelet-európai országra kidolgozott kérdéskatalógust. Ez-

úton fejezzük ki köszönetünket részükre, hogy munkájuk révén kölcsönösen megismerhettük az egyes országokban kialakult helyzetet és számos eddig ismeretlen helyi jellegű problémát.

Köszönet illeti meg a hat nyugat-balkáni állam, azaz a volt Jugoszlávia és Albánia helyzetét feltáró országtanulmányok szerzőit, akik az egyes helyszíneken a kormányzati képviselők és a szociális partnerek képviselőinek bevonásával megtartott workshop rendezvényekről tudósítottak.

A közös erőfeszítéseknek köszönhetően létrejött kutatási munka eredményei teljes terjedelemben lengyel, angol és német nyelven állnak rendelkezésre. Jelen tanulmány rövidített változatban német és angol nyelvű változatok mellett lengyel, cseh, magyar, bosnyák-horvát-szerb, román, bolgár és albán nyelven is hozzáférhetők. A tanulmány kiadójaként ilyen módon is hozzá kívánunk járulni a Kelet-, Közép- és Dél-Európában végbemenő perspektivikus reformfolyamatokhoz kapcsolódó vitához. Ezúton fejezzük ki örömeinket, hogy az Olvasó érdeklődést tanúsít a kibővült Európában végbemenő nemzetközi tapasztalatsere iránt.

A Kiadók nevében

Constantin Grund
Friedrich-Ebert-Alapítvány

Philip Pochet
Európai Szakszervezeti Intézet

Wolf Jürgen Röder
Otto Brenner Alapítvány

Nikolaus Simon
Hans-Böckler-Alapítvány

John Monks (Európai Szakszervezeti Szövetség) előszava

Kedves Kolléganők és Kollégák,

A globális pénzügyi és gazdasági válság különösen keményen sújtja Kelet-Európát. 20 évvel a Berlini Fal valamint a politikai és gazdasági átalakulási folyamat kezdetét követően nyilvánvalóvá vált, hogy a kelet-európai gazdaságok a gyors privatizáció és a globális versenygazdaságba való beágyazás révén kikényszerített átalakítását nem kísérték kellő mértékben a szociális feltételek kialakulása. Ennek előfeltétele a korlátozásmentes egyesülési szabadságjog alapján működő szociális párbeszéd és az ennek köszönhetően a munkaügyi kapcsolatok kétoldalú szabályozása.

Az Európai Szociális Modell, amelynek megvalósítása valamennyi európai szakszervezet állandó feladatát jelenti, az érintettektől megköveteli, hogy folyamatosan törekedjenek a gazdasági dinamika és a szociális kiegyensúlyozás összekapcsolására. Az utóbbi főként a közösen elért gazdasági sikerekből való megfelelő részesedést valamint a közösségi munkajog általánosan kötelező érvényű normáinak figyelembevételét jelenti. Az alapvető jelentőségű ILO-konvenciók által szabályozott elvek figyelmen kívül hagyása a gyakorlati gazdasági életben valamint az Európai Bíróság legújabb joggyakorlatában tapasztalható bizonyos trendek a telephelyek közötti erős versenyhelyzetet eredményeztek, amelyek hátrányosan érintenek valamennyi európai munkavállalót. Az Európai Szakszervezeti Szövetség harcol annak érdekében, hogy a munkavállalói jogoknak a belső piaci szabadságjogok szembeni elsőbbsége egyértelműen rögzítésre kerüljön az EU-szerződések a szociális fejlődésről szóló kiegészítő jegyzőkönyveiben.

A szociális Európa megvalósulását alátámasztó kézzelfogható lépések hiányában a jelenleg zajló EU integrációs folyamat valamint az EU jövőbeni bővítésének elfogadottsága nem biztosított a tagállamok polgárai részéről.

Ez a kérdés számunkra rendkívüli fontossággal bír, hiszen az Európai Unió jelenlegi tagállamai, valamint Kelet- Közép-Európa és a nyugat Balkán átalakuló társadalmi Brüsszelt az európai gondolat és az ehhez kapcsolódó transznacionális szolidaritás, az Európai Szociális Modell letéteményesének tekintik. Nem szabad megengednünk meg, hogy a változási folyamatok és remények a könnyelmű kockázatvállalás áldozatául essenek.

Az európai szakszervezetek lényeges szerepet töltenek be ezekben a folyamatokban. Teszik ezt egyrészt azokon a területeken, amelyek azon munkavállalók érdekeinek közvetlen képviselőivel függenek össze, akik a jelenlegi helyzetben elvesztették munkahelyüket és a munkavállalói státuszukat valamint a szociális igazságtalanság áldozatául estek. Ezen túlmenően a szakszervezetek tevékenységük révén a válság által fenyegetett szociális igazságosság és a szociális piacgazdaság védelmének garanciái és támaszai. Működőképes szakszervezetek, amelyek független szervezetekként hatékonyan képviselik tagjaik érdekeit, éppúgy elengedhetetlen előfeltételei a társadalom és a gazdaság jövőbeni fejlődésének, mint a szociális partnerekkel kiépítendő párbeszéd.

A gyakorlatban azonban a szakszervezetek részéről szükséges lépéseket számos tényező szorítja igen csak szűk korlátok közé, ahogy erre a kelet-európai volt szocialista országokban és a következő bővítési forduló nyugat balkáni jelöltországokban kialakult helyzetéről szóló tanulmány bemutatja. Az érintettek információi alapján összeállított jelentés hatásonként írja le azokat az akadályokat, amelyek a tagszervezés, a egyesülési szabadságjog gyakorlati megvalósulása, a szociális partnerek közötti párbeszéd és a munkavállalói jogok érvényesítése terén Kelet-Közép- és Délkelet-Európában felmerülnek. Az összehasonlító perspektíva, amely a nyugat Balkánt is európai régióként tekinti, ezzel a jelentéssel eddig ismeretlen területeket tár fel. A következtetések levonása során a jelentésnek megfelelő módon tekintetbe kell vennie a helyi szervezeteket és az európai szintet.

Tekintettel a vállalatokban végbement gyors szerkezetátalakulásra és a régióban különösen nagyszámú kis- és közepes méretű vállalkozásokra a felismert jogi és szervezetpolitikai akadályokat sürgősen le kell építeni. Mindez a politika és a szakszervezetek feladata – az érintett országokban és európai keretekben egyaránt. A munkavállalókat megillető tájékoztatási és konzultációs jogról szóló EU irányelv megvalósítása további jelentős erőfeszítéseket követel meg valamennyi érintettől. Végül pedig a munkajogi normák megsértésének jogi ellenőrzése, ahogy Nyugat-Európában a munkaügyi bíróságok bevált gyakorlata mutatja, éppen az új tagállamokban tartó-

zik a legsürgetőbb kérdések közé az egyesülési szabadság és a stabil munkaügyi kapcsolatok hatékony garantálása érdekében.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség a jövőben is elkötelezetten hozzájárul a fent megnevezett kérdések megoldásához.

Brüssze, 2009 július

John Monks

főtitkár

Európai Szakszervezeti Szövetség

Az eredmények rövidített összefoglalása

16 kelet-európai ország bevonásával készült megkérdezés eredményeiről szóló tanulmány rövidített változata

Az EU 10 új kelet-európai tagállamában valamint a nyugat-balkáni régió jelenlegi és jövőbeni jelöltországokban immáron csaknem két évtizede mélyreható következményekkel járó átalakulási folyamat zajlik. Néhány ország esetében ez a folyamat az Euroövezethez való csatlakozással befejeződött vagy a közeledési folyamat a közeljövőben lezárul. Az átalakulási folyamat hosszútávon jelentős erőfeszítéseket igényel az érintett országok gazdasági és társadalmi szereplői részéről, hiszen meg kell oldani a piacgazdaságra való átállást, és választ kell találni a privatizáció, a munkahelyek megszűnése, a munkanélküliség valamint a folyamatban lévő Európai Unió integráció szociális következményeire. Nem is szólva a világgazdasági válság okozta jelenlegi súlyos teherterhelésekről.

Ezzel egyidőben nem hunyhatunk szemet a kelet-európai szakszervezet elsoványodása mellett, amely a tagságuk és jelentőségük fokozatos elvesztésére vezethető vissza. A korábbi kötelező tagság megszűnése következtében csökkentek a tagdíjbevételek és ezzel együtt a szakszervezeti vezetéssel szemben fokozottan elvárt professzionalitás és tanácsadáshoz szükséges erőforrások. Az átalakulás okozta szociális kihívások azonban a munkavállalók erőteljes kollektív ellenállását teszik szükségessé, amelynek alapja az erős szakszervezetek. Az a tény, miszerint a szakszervezeti tagság iránti tényleges nyitottság és az új munkatörvénykönyvek által kibővített munkavállalói jogok nem tartanak lépést ezekkel a kihívásokkal, nyilvánvalóan mélyebb okokra vezethető vissza.

A Friedrich Ebert Alapítvány képviselői, akik a érintett országokban immár több éve aktívan dolgoznak a kelet-európai szakszervezeti együttműködés területén, kötelességüknek érezték, hogy feltárják a kialakult helyzet okait és a egy speciális elemzés segítségével közelebről megvizsgálják annak hátterét. A projektemelés kiindulási pontjaként a Friedrich Ebert Alapítvány Varsóban dolgozó regionális koordinátorának, Clemens Rodenak következő megállapítása szolgált, „nemcsak a menedzserek és a vállala-

latok szakszervezetellenessége indokolja az alacsony szervezetségi szintet, hanem jogi korlátok is akadályozzák a szakszervezeti tagságot. Például Lengyelországban egy üzemegység legalább 10 munkavállalójának támogatása szükséges ahhoz, hogy a bíróságon is bejegyzett szakszervezet jöhessen létre. Az ágazati szakszervezeteknél fennálló eredeti tagság ... nem létezik.“

A szakszervezetek jelenlegi helyzetéről folytatott kutatás megállapításai vezettek el végül ahhoz a projektkezdeményezéshez, hogy az EU valamennyi új tagállamának bevonásával és egy kérdőív segítségével felmérés készüljön az egyesülési szabadság jelenlegi gyakorlatáról. A megkérdezés a 2004-ben csatlakozott volt szocialista közép-európai országokban, valamint 2007-ben a Kelet-Balkán régióból csatlakozott országokban, Romániában és Bulgáriában tevékenykedő szakszervezetek és jogi szakértők bevonásával készült. A megkérdezéssel a kezdeményezők azt kívánják feltárni, hogy a szakszervezeti tagságot és a törvényben garantált egyesülési szabadságot milyen létező jogszabályi vagy egyéb akadályok korlátozzák, valamint a jogsértésekkel szemben milyen mértékben lehet fellépni ellenőrző és szankcionálási mechanizmusok segítségével.

A felmérésbe bevont valamennyi országból részletes válaszok érkeztek a kérdésekre. Ezek alábbi elemzés fontos alapját jelentik. Ezzel egyidőben Frank Hantke, a belgrádi FES-Iroda regionális koordinátora az eddigiektől kissé eltérő módon csatlakozott a projektötletéhez. A nyugat-balkáni régió hat országából – Jugoszlávia utódállamai és Albánia – szakértők megbízást kaptak arra, hogy részletes beszámolót készítsenek saját országukban az egyesülési szabadság és a szociális párbeszéd valós helyzetéről. A kapott információk a hat fővárosban szakszervezetek, munkáltatók és a munkaügyi minisztériumok képviselőinek részvételével megrendezett workshop rendezvényeken kerültek megvitatásra. A régióból Horvátország és Macedónia már hivatalos EU-tagjelölt státusszal rendelkeznek.

Az összehasonlító tanulmány további forrásaiként a dublini székhelyű EU Élet- és Munkakörülmények Javitása Alapítvány által készített az új tagállamokban és a jelöltországokban működő szociális partnerek „kapacitásépítés” (Capacity building) valamint az EU 27 tagállamában az ipari-ágazati kapcsolatok

nemzeti profiljait feldolgozó országjelentések szolgáltattak (Van Gyes et al. 2007). Kiegészítő információként a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC) az egyes országokban tapasztalt szakszervezeti jogsértésekkel foglalkozó időszakos jelentései kerültek felhasználásra (legfrissebb jelentés ITUC 2008).

Az egyesülési szabadság és az ágazati kapcsolatok valós feltételei Kelet-Európában

Az EU integrációs folyamat 1980-as évek végi elindulása óta a „szociális dimenzió” jelenti a kialakulóban lévő Európai Szociális Model egyik lényeges pillérét. Az egyre növekvő számú európai országon átívelő integrációs projekt a gazdasági dinamika és a szociális kiegyensúlyozás strukturális összekapcsolásán alapul, amely a „szociális párbeszéd” egyes területeit európai, nemzeti, ágazati és vállalati szinten valósítja meg.

Az egyesülési szabadság valamint a munkavállalók és a munkáltatók ezzel kapcsolatos alapvető szabadságjogai jelentik az említett területeken érvényes ágazati kapcsolatok alapjait. Az Európai Szociális Charta és az újonnan csatlakozott EU-tagországok alkotmányai is garantálják ezeket a jogokat. Az új tagállamok ratifikálták az egyesülési szabadság és tárgyalási jog érvényesítéséről szóló valamennyi lényeges ILO-konvenciót. Más kérdés persze az alapjogok korlátozásmentes gyakorlása. Az alábbi elemzés célja a 10 volt szocialista országgal kibővült EU 27 tagállamban valamint a nyugat-balkáni régió országaiban megvalósuló ágazati kapcsolatok tényleges állapotának és hiányosságainak feltárása.

1. A közép-kelet-európai helyzet

Jóformán valamennyi európai szakszervezetek jelentős és eddig megállíthatatlannak tűnő tagvesztéssel küzd: a nyugat-európai munkavállalói szervezetek a 70-es évek közepétől szembesültek ezzel a problémával, míg korábban a kötelező tagság révén államilag támogatott kelet-európai szakszervezeti szövetségek az átalakulási folyamat során tapasztalták meg jelentőségük megváltozását, amely során korábban teljeskörű szociális gondoskodást nyújtó szervezetekből a béreket és a foglalkoztatást garan-

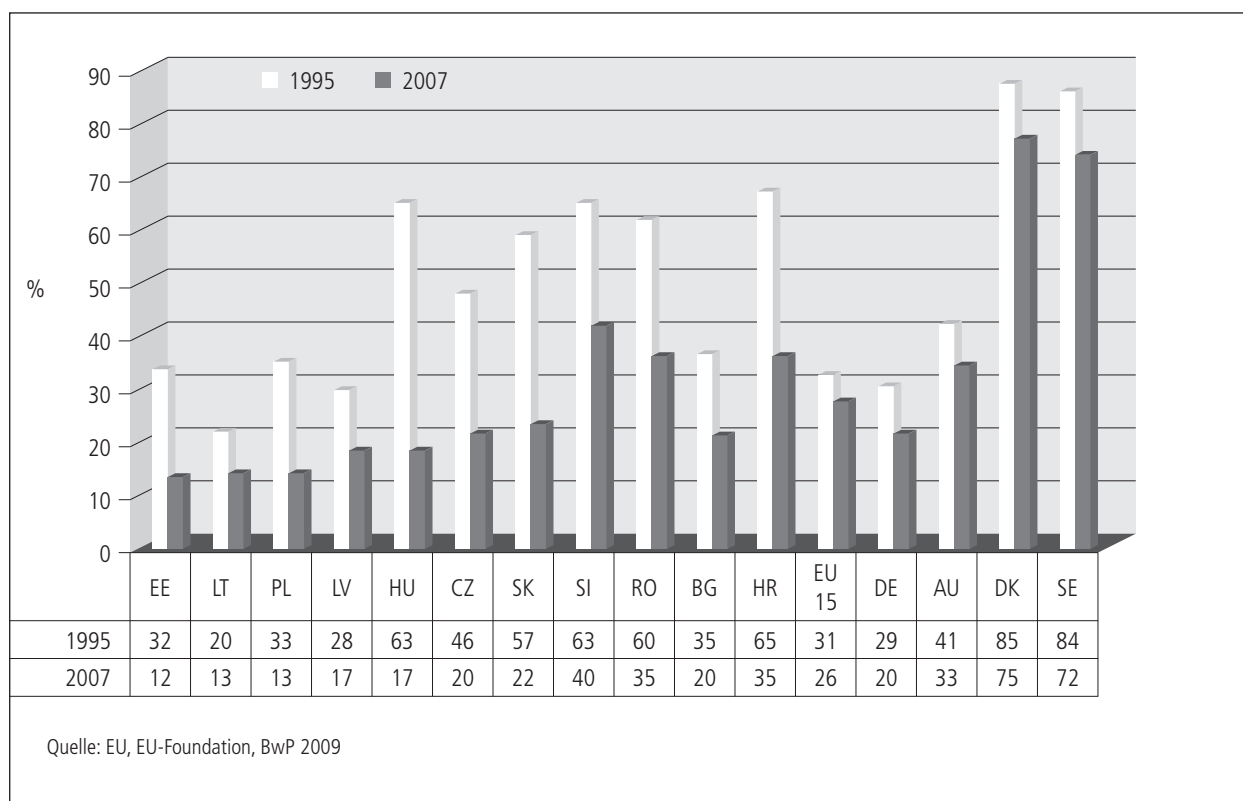
táló szervezetekké váltak. Az átalakulás ára jelentős tagvesztés volt: 1995 óta szervezettségük átlagosan a korábbi szint felére csökkent (1. ábra)

Az Európai Bizottság az új tagállamok felvételét megelőzően kezdeményezett ún. screening- eljárás során nagy jelentőséget tulajdonított annak, hogy valamennyi jelölt ország átültesse jogrendszerébe az egyesülési szabadság garantálásához szükséges fontosabb jogi normákat. Ezzel a szociális párbeszéd formális jogi előfeltételei csaknem teljeskörűen megvalósultak. Azonban időközben problematikusnak tűnik az alapjogok gyakorlati megvalósítása, amelynek okai részben a speciális szakszervezeti törvények, a képviselési feltételek és a bejegyzési kötelezettségek túlzott szabályozása, vagy néhány esetben bizonyos foglalkoztatotti csoportok kizárása a szakszervezeti tagságból vagy szakszervezeti tisztségek betöltéséből. Ezt az irányzatot erősítik az olyan tendenciájukat tekintve korlátozó sztrájk törvények, amelyek a munkaharcot gyakran jóformán lehetlenné teszik.

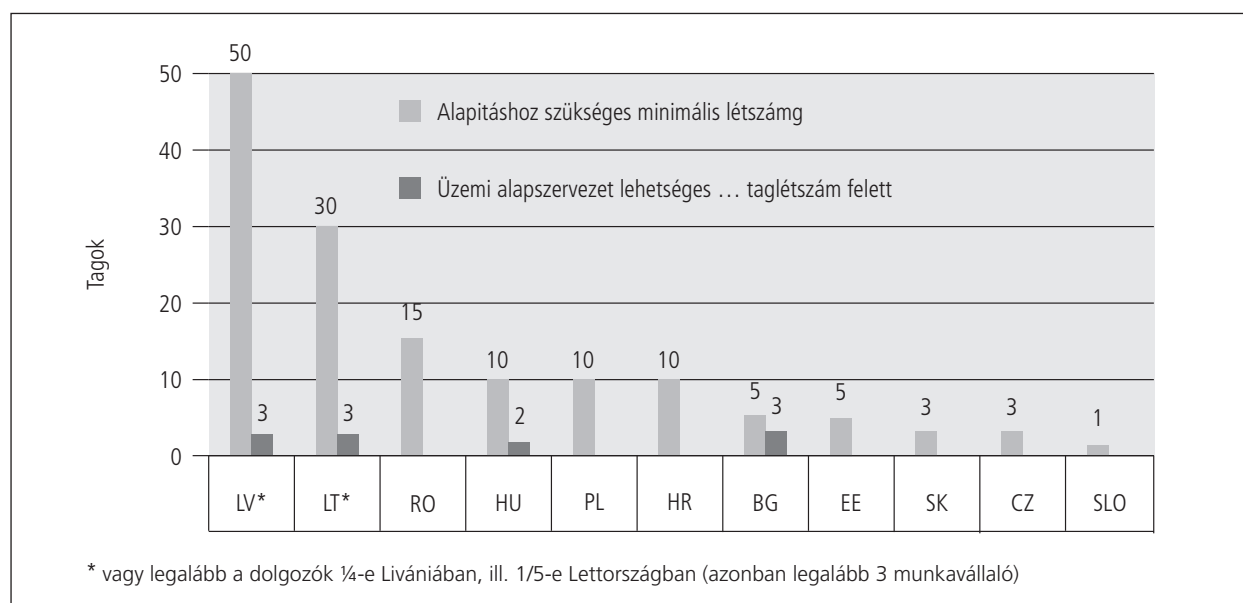
A törvényi korlátozások már a szakszervezetek alapszabályaiban a szakszervezeti alapszervezet létrehozásához szükséges minimális létszám kapcsán tetten érhetők, amelyek kizárják üzemi szintű érdekképviselet létrehozását az egyre nagyobb számban létrejövő kis- és közepes méretű vállalkozásoknál (KKV) (lásd: Lengyelországban, Romániában és Horvátországban érvényes előírások, 2. ábra)

A kisebb vállalati egységekben nagyobb vagy kevésbé nagy létszámban foglalkoztatott munkavállalói csoportokat kizáró rendelkezések jelentőségére abból a tényből is következtetni lehet, hogy a kollektív szerződések tárgyalása túlnyomó részben vállalati szinten zajlik, ami minden esetben feltételezi egy megfelelő alapszervezet létezését.

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



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



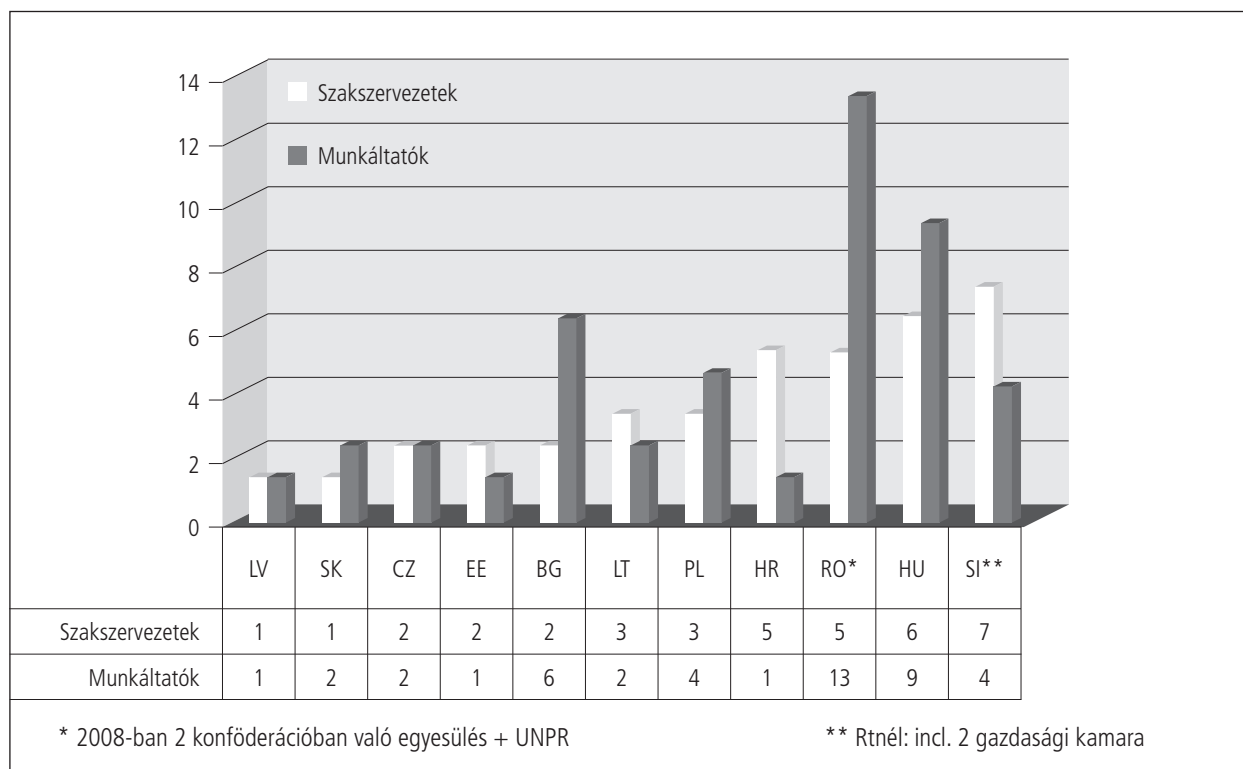
A továbbiakban itt merülnek fel azok a problémák is, amelyek a rendkívül szerteágazó szervezeti pluralizmusból származnak – éspedig mindkét szociális partner esetében (3. ábra). A különlegesen nagy szervezeti sokféleséget mutató országokban az állam a szakszervezetek státuszát, sőt képviselői jogát érin-

tő jogszabályok révén avatkozik be, amelyek a szakszervezetek tarifaképességét valamint részvételüket a nemzeti gazdasági és szociális tanácsok tripartid testületeiben minimális taglétszámhoz kötik. Mindez érinti az egyesülési szabadságot érintő szabályozásokat, amelyeknek jelentős következményei lehetnek.

Ezen túlmenően törvények vagy szervezeti alapszabályok jogilag és gyakorlatilag többszörösen kizárják bizonyos személyek szakszervezeti tagságát: fontos „szűrőként“ működik a szervezeti alapszabály azon előírása, amely szerint tagság csak meglévő üzemi szakszervezeti képviselően keresztül létesíthető, ami ismételten minimális taglétszámot feltételez. További feltétel gyakran egy érvényes munka-

szervezés megkötése, ami kizárja a szakszervezeti tagok köréből a munkanélkülieket, szakképzésben résztvevő személyeket vagy nyugdíjasokat, valamint megbízási szerződéssel és időszakos munkaszerződéssel foglalkoztatott személyeket. A törvény végül tiltja az egyesülési jog gyakorlását bizonyos szakmai csoportok részére, főként a közszolgálati ágazatban (1.táblázat)

3.ábra: **A szociális partnerek is sokféle országos csúcsszervezettel rendelkeznek**



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

	A szakszervezeti tagságból kizárt személyek	Csatlakozási korlátok
Litvánia	Csak aktív foglalkoztatott személyek lehetnek tagok, azaz: felsőoktatási hallgatók, munkanélküliek, nyugdíjasok, szabadfoglalkozásúak nem lehetnek tagok	A csatlakozás általában üzemi alapszervezeten keresztül történik, kivételes esetben az ágazati szakszervezeten keresztül
Lettország	Csak aktív foglalkoztatottak lehetnek tagok, tagság kizárt: állami biztonsági szervek alkalmazottai (határőrség, stb.)	A csatlakozás általában az üzemi alapszervezeten keresztül történik (magas küszöbértékek a kis és középvállalkozások esetében – KKV)
Lengyelország	Tagság kizárva: nem állandó munkaviszonyban dolgozó személyek, megbízási szerződéssel foglalkoztatottak, felsőoktatási hallgatók, kényszervállalkozók. Állami hivatalnokok nem tölthetnek be aktív szakszervezeti tisztséget	Szakszervezeti alapszabály szerint a csatlakozás csak üzemi alapszervezeten keresztül lehetséges, ami pl. legalább 10 szakszervezeti tag meglétét feltételezi. Ez a korlát a munkavállalók 30%-át kizárja, akik 10 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató KKV-nak dolgoznak.
Slovákia	Jogsabályi korlátok a honvédségi dolgozók esetében	Vannak rendes és rendkívüli szakszervezeti tagok (keresőkép-telen személyek, nyugdíjasok, gyermekgondozási szabadságon lévők stb.)
Románia	Tagság kizárt: kormányhivatalnokok, rendőrség, honvédség és a távközlési cégek alkalmazottai	A szakszervezeti képviselő létesítésének feltétele az üzemi munkaviszony

Ha figyelembe vesszünk minden korlátozó tényezőt, amely megnehezíti a szakszervezeti tagságot és ezzel az egyesülési szabadság korlátozott érvényesülé-

sét eredményezi Kelet-Európában, akkor ezek a kizáró okok hármas „szűrőt” alkotnak.

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

Összegzés: a legmagasabb szintű korlátok a szűrők kumulált alkalmazásával érhető el			
	1. szűrő: Alapszervezet	2. szűrő: Minimális létszám	3. szűrő: Hagyományos munkaszerződés
Lengyelország	X	X	X
Litvánia	X	X	X
Lettország	X	X	–
Szlovákia	–	X	X
Románia	–	–	X
Horvátország	–	–	X

A létező csatlakozási korlátok három típusának kumulációja a KKV-ék munkavállalóinak rendkívül magas arányát tényszerűen kizárja a szakszervezeti tagok köréből, azaz főként a kisüzemi struktúrával rendelkező ágazatokban (mint például a szolgáltató ágazatban vagy a kisiparban létrejövő számos új vállalkozás esetében) figyelhető meg ez a helyzet.

A korlátozások az érintett ágazatok munkavállalóinak és ezzel lehetséges szakszervezeti tagjainak jelentős hányadát érintik, becslések 40%-os és ezt meghaladó arányokat említenek. Ehhez társulnak a csatlakozási készséget csökkentő egyéb akadályok, amely esetekben bizonyos munkavállalói csoportok munkaszerződésai állnak ellentétben a kollektív szerződésben szabályozott feltételekkel (lásd: 3.5. fejezet). Így szélsőséges esetben az előbb említett kedvezőtlen tényezők kumulációja folytán csak a bérből és fizetésből élő munkavállalók kisebbsége érdekelt ténylegesen a szakszervezeti tagságban. Tovább rontja a helyzetet, hogy a nyilvánosság kedvezőtlen képpel rendelkezik a szakszervezetekről és a munkáltatók is mindent elkövetnek, hogy az érintett munkavállalók távol maradjanak a szakszervezetektől.

A szakszervezetek **akadálytalan hozzáférése az üzemekhez** tagtoborzás és a tagokkal való kapcsolattartás érdekében szintén nem adott magától értetődő. Magyarországon például ez csak abban az esetben biztosított, ha egy bizonyos szakszervezet igazolni tudja, hogy rendelkezik tagokkal az érintett üzemekben. Mindez megnehezíti a jogszabályok betartásának ellenőrzését (ideértve az általánosan kötelezőnek elismert kollektív szerződésbeli előírásokat).

A szakszervezeti tagokkal és tisztségviselőkkel szemben megnyilvánuló diszkrimináció

A megkérdozett országok sokféle módszerről számoltak be, amelyekkel akadályozható a szakszervezeti tevékenység; ide tartoznak az egyes munkavállalók megfélemlítése, a privatizációt és a szerkezetátalakítást kísérő súlyos jogsérelmekig, mint például

- Felmondással való fenyegetés és elbocsátás – lehetséges vagy hatékony jogvédelem nélkül (jogerős bírósági ítélet ellenére!)
- Megfélemlítés és mobbing az üzemvezetés részéről
- Üzemen belüli áthelyezés, vagy az üzemegység kiszervezése és azt követő üzembezárása

- A munkaszerződés megbízási szerződéssé alakítása a szakszervezeti tagság ellehetetlenítése céljából
- A korlátozott időtartamú munkaszerződések korlátlan időtartamúvá alakítása, amennyiben az érintett munkavállaló hajlandó kilépni a szakszervezetből
- Rendkívüli prémiumok fizetése nem szakszervezeti tagok részére
- A munkáltató megköveteli a tagdíjlevonás egyedi igazolását

A szakszervezetek által alkalmazott tagdíjfizetési és finanszírozási struktúrák

Egy szervezet tényleges egyesülési szabadságjogának gyakorlására nem utolsó sorban a következő előírások is hatást gyakorolnak: ki felelős a tagdíjak beszedéséért, hova folynak be a tagdíjai, valamint az ágazati szakszervezeti központok és a konföderáció közötti forrásmegosztás elegendő cselekvőképességet biztosít.

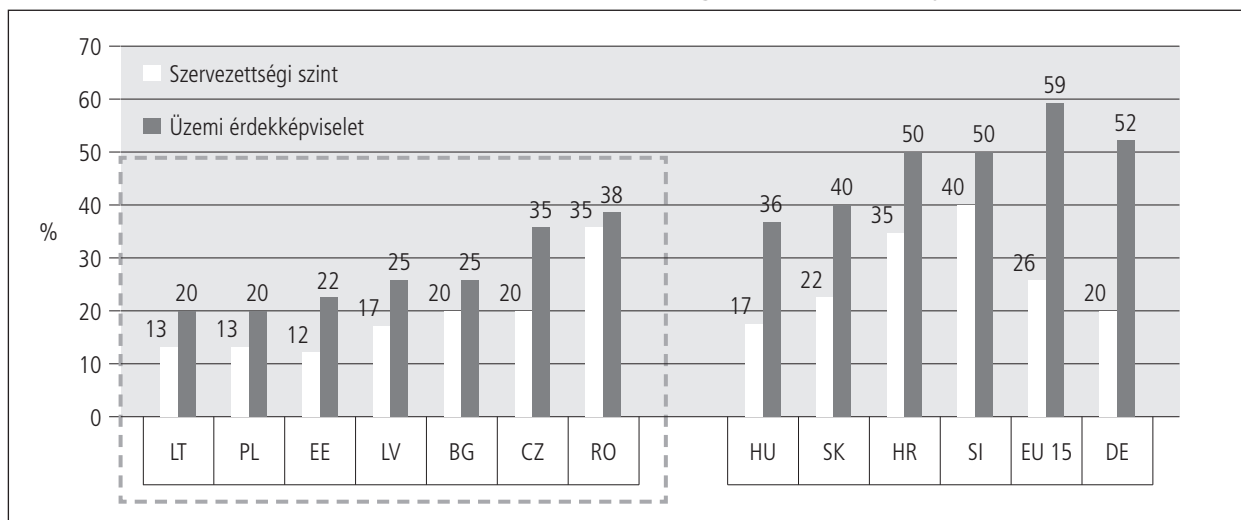
A múlt példáját követve a szakszervezetek még mindig elfogadják, hogy a munkáltató közvetlen levonja a szakszervezeti tagdíjat a bérekből. Ez ugyan kényelmes megoldásnak tűnik, azonban nagy hátránya, hogy a munkáltató adott esetben könnyen alkalmazható ellenőrző- és rendszabályozó eszközöket kap kézhez.

Miután a tagdíjak 60-90%-a szokásosan az üzemi szakszervezetnél marad, a fennmaradó minimális források általában alig teszik lehetővé a feladatok ellátást az ágazati szakszervezetek központjaiban és a konföderációkban. Ezzel magyarázható az a gyakori panasz, hogy a szűkös pénzügyi források akadályozzák a kampányok, jogi vagy gazdasági szakértők alkalmazását, szakértők bevonását a kollektív szerződéses tárgyalásokba, vagy a tagtoborzásba és nyilvánossági munkába a szűkös anyagi források miatt van kudarca itélve.

A munkavállalók üzemi szintű érdekképviseletének alapjai

Kelet-Európában az üzemi szintű érdekképviselet hagyományosan a helyi szakszervezeti képviselő feladatterülete. A szakszervezet ilyen módon azonban általában csak a foglalkoztatottak kisebbségéhez fér hozzá, mert a kis- és közepes vállalkozások (KKV) manapság túlnyomórészt „szakszervezet-

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



mentesek“. A helyi szakszervezeti képviselet által lefedett munkavállalók aránya csak ott nő lényegesen, ahol egy további, az összes munkavállaló által megválasztott intézményes képviselet, azaz üzemi tanács jön létre (4. ábra: A grafikon bal oldala: Országok, nem működnek üzemi tanácsok)

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

Mindkét képviseleti testület működőképességének és egymást erősítő együttműködésének feltétele, hogy a szakszervezet mint a kollektív szerződést aláíró fél és az üzemi munkafeltételek szabályozásában résztvevő törvényes érdekképviselő közötti munka-megosztás egyértelműen szabályok szerint történjen. A tagtoborzás és tagmegtartás szempontjából, ahogy ezt nemzetközi tapasztalatok igazolják, kedvező hatású, ha a szakszervezetek tudatosan alkalmazzák ezt a kibővített érdekképviselési eszközt.

Az EU közösségi jogában az Információról és Konzultációról szóló 2002. évi Irányelv jelentős támogatásban részesíti a munkavállalók együttműködését szabályozó minimális keretfeltételeket. A szakszer-

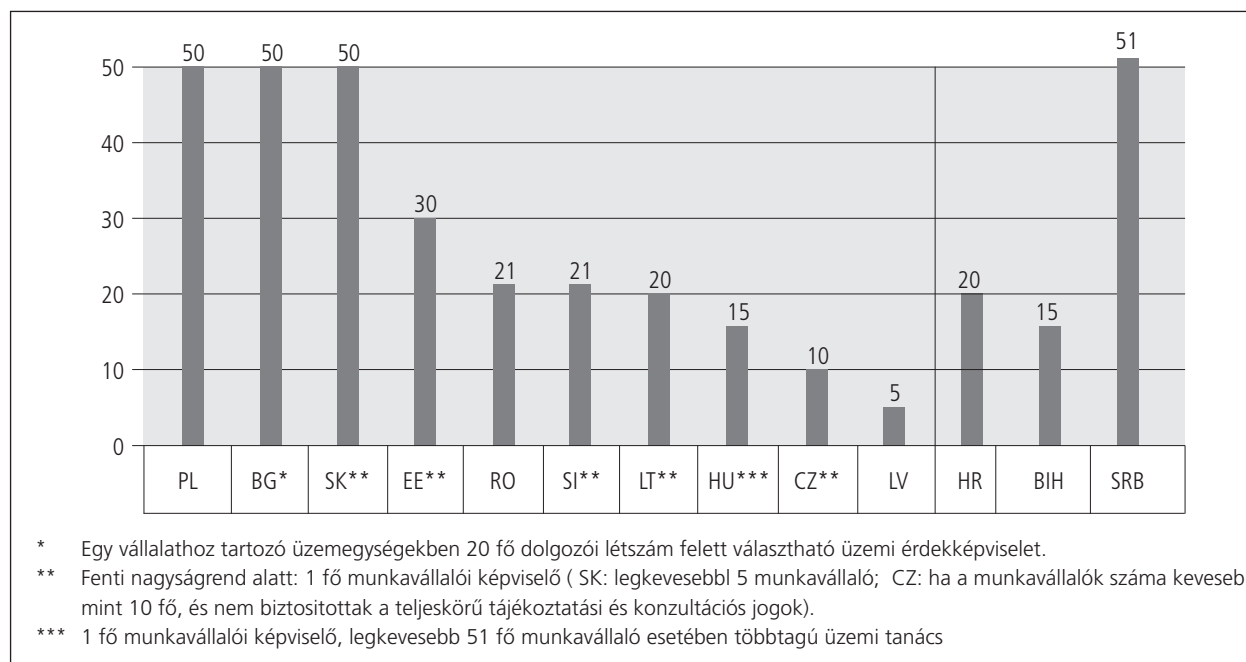
vezetek és az üzemi tanácsok hatékony részvételének döntő feltétele az időben és átfogó módon rendelkezésre bocsátott információk. Az új tagállamok kormányai eltérő módon éltek ezzel az EU részéről érkezett impulzussal. Eddig Kelet- és Dél-Európában csak Magyarországon, Szlovéniában és Horvátországban jöttek létre országosan üzemi tanácsok.

Az új típusú kettős képviseleti rendszer alkalmazásával szemben megnyilvánuló szakszervezeti tartózkodás mellett az egyesülési szabadság érvényesülését döntő módon befolyásoló további problémaként jelentkezik, hogy jogszabály határozza meg azt a minimális üzemi méretet, amely felett megengedett üzemi tanács megválasztása és mindez ismét hátrányosan befolyásolja a KKV-ék munkavállalóit (5. ábra).

Kollektív szerződéses jog és elosztási politika

Miután Kelet-Európában a kollektív szerződések – kivéve Szlovénia esetét valamint korlátozottan Szlovákiában, Romániában és Bulgáriában – főként üzemi szinten kerülnek megkötésre, az egyesülési szabadságjog gyakorlásának döntő előfeltétele a helyi szintű szakszervezeti jelenlét – annak az elosztási politika anyagi eredményeire gyakorolt minden hatásával együtt. Számos országban léteznek tervek arra, hogy a dolgozói kollektíván belül a szakszervezeti tagok minimális arányát meghatározó jogszabályokkal befolyásolják a szakszervezetek kollektív szerződés kötési képességét.

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

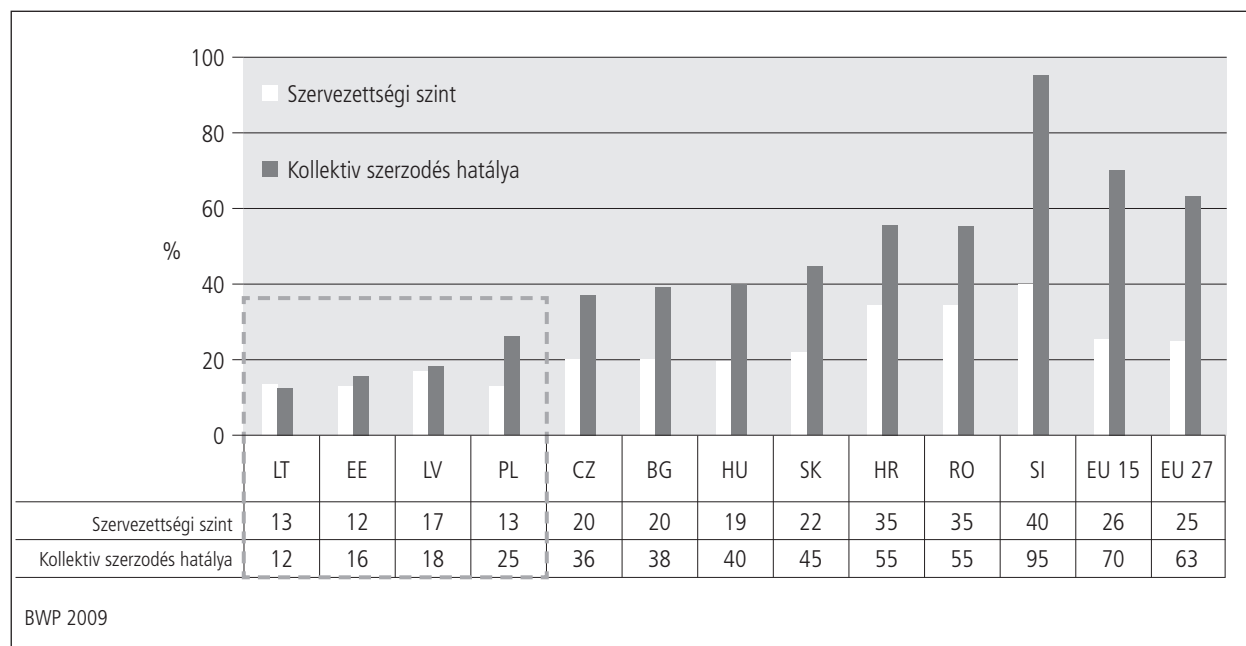


Azokban az országokban, ahol a magángazdaságban a béralku kizárólag üzemi szinten történik (lásd: 6. ábra: a baloldalon bekeretezett országok) alacsonyabb a kollektív szerződés hatálya alá eső vállalatok aránya, mint ahol főként ágazati kollektív szerződések kerülnek megkötésre.

Kollektív szerződéses tárgyalások által nem lefedett munkavállalói csoportok

Elttekintve attól a problémától, hogy jelentős KKV munkavállalói csoportok esetében kizárt a szakszervezeti tagság és a vállalat nagysága következtében a

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



2. Táblázat: **A sztrájkjogot korlátozó rendelkezések Közép-Kelet-Európában**

	Sztrájkjogból kizárt munkavállalói csoportok	Jogszabályok
Észtország	Közalkalmazottak (állam/ önkormányzatok), honvédség	Előzetes bejelentési határidő 7 nap Az üzemi tanács bizonyos esetekben rendelkezik sztrájkjoggal
Litvánia	Villamosenergia ipar, a honvédség alkalmazottai Fűtés- és gázszolgáltatók (2005-ig) Sztrájk jogilag gyakorlatilag lehetetlen	2/3-os egyetértő szavazás az érintett munkavállalók részéről Előzetes bejelentési határidő: 7 nap Több „fontos” ellátási és szolgáltatási területen 14 nap (és ügyeleti szolgáltatás garantálása)
Lettország	Rendőrtisztek és biztonsági szolgálatok, határőrség és a honvédség alkalmazottai „fontos” szolgáltatási és ellátási területek (ügyeleti szolgálat garantálása szükséges)	3/4-es egyetértő szavazás a munkavállalók részéről Előzetes bejelentési idő: 10 nap Szerződészegés miatti sztrájk megengedett Állam megtilthatja a sztrájkot Az üzemi tanács esetekben rendelkezik sztrájkjoggal
Lengyelország	Közalkalmazottak (állam/ önkormányzatok): csak tiltakozások és tüntetések megengedettek ; un. „fontos” szolgálatok, honvédség, rendőrség alkalmazottai	A demonstrációk előzetes bejelentési ideje 30 nap, közbiztonság és a közlekedés rendjének fenntartása Illegális sztrájkok szigorú szankcionálása
Csehország	Az ellátás szempontjából fontos területek (kőolaj-, földgázvezetékek, stb.), biztonsági szolgálatok, a honvédség alkalmazottai egészségügyi szolgálatok ill. telekommunikációs létesítmények	Közvetlen szavazás a vállalat vagy az ágazat munkavállalóinak >50% (2007 óta: a szavazásra jogosultak legalább 50%-a) résztvevők 2/3-nak egyetértő szavazata Sztrájkot támogató munkavállalók névjegyzékének leadása a munkáltatónak (2006-ig), ma csak a sztrájkban résztvevők számát kell megadni Szerződészegés miatt nem hirdethető sztrájk
Slovákia	Ellátás szempontjából fontos területek (földgáz, kőolajellátás, stb.)	A kollektív szerződés előírásainak megsértése miatt lehet sztrájkot hirdetni
Magyarország	Korlátozások a közszolgáltatások számos területén (1994-es szakszervezeti megállapodással összhangban)*	A kollektív szerződés hatályának meghosszabbítása miatt meghirdetett sztrájk és néhány más sztrájkforma alkalmazása nem megengedett; rendszabályozó intézkedések meghozatala megengedett
Románia	Korlátozások az egészségügyben, az oktatásban és a telekommunikációs ágazatban dolgozó munkavállalók esetében (rádió és TV), a közlekedésben, a gáz- és áramszolgáltatásban (az ügyeleti szolgálat ellátásához a munkavállalók legalább 1/3-a szükséges)	Előzetes bejelentési idő: 48 óra, a szakszervezeti tagok 50%-nak egyetértő szavazata vagy a dolgozók ¼-nek egyetértése; a bíróságok a sztrájkokat gyakran formális okokra hivatkozva illegálisnak ítélik és felfüggesztik Állami kötelező egyeztetés lehetséges
Bulgária	Közszolgáltatások (csak tiltakozás megengedett); posta, vasút (lásd. jobb oldalon) energiaellátás, telekommunikációs ágazat és egészségügy (2006-ig)	A vasút köteles a szolgáltatások 50%-át fenntartani; az ILO kritikával illette mint túlzott követelményt
Horvátország	Korlátozások a közszolgálatoknál, a rendőrségnél, a vasútnál, a postánál, a távközlésben és az egészségügyben dolgozóknál	Sztrájk csak a kollektív szerződés lejáratát követően megengedett

*az Európa Tanács kritizálta az Európai Szociális Charta megsértése miatt

dolgozók nem rendelkeznek szakszervezeti képviseléssel a kollektív szerződések megkötése során, több európai országban a közszolgálati ágazatban dolgozó munkavállalókra is korlátozó jellegű jogszabályok vonatkoznak. Közhivatalnokok és kormányzati alkalmazottak bizonyos csoportjai ki vannak zárva a kollektív szerződéses tárgyalási folyamatból. Horvátországban a közszolgálati ágazatban csak az alpbér lehet a kollektív tárgyalások tárgya, a bér egyéb részei nem; Magyarországon állami intézményekben a kollektív szerződés megkötése csak akkor megengedett, ha az érintett munkavállalók legalább 25%-a tagja a tárgyaló szakszervezetnek.

Jogilag korlátozott sztrájklehetőségek

A kollektív szerződés sikeres megkötése során a sztrájk, mint a szakszervezetek végső kényszerítő eszköze, elengedhetetlen szerephez jut. Ez a nyomásgyakorló eszköz, amely a változások kezdetén gyakran alkalmazásra került, az elmúlt években elvesztette hatását, ahogy ezt a kelet-európai országok sztrájkmérlege mutatja. A csökkenő szervezetségi szint mellett ennek másik fontos oka a részben rendkívül restriktív sztrájkjog, amelyre az ILO különböző testületei többször is felhívták a figyelmet.

A normális kereteken túllépő sztrájkgyakorlat korlátozására számos országban széleskörű adminisztratív korlátokat és tilalmakat vezettek be (lásd 2. Táblázat)

Minimálbér, mint a kollektív szerződéseket helyettesítő eszköz

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

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

2. A Nyugat-Balkán régió helyzete

A Nyugat-Balkán régió, mint EU soronkövetkező bővítési körének területe, esetében a hat érintett országról beszélhetünk: a 630.000 lakosú Montenegrótól a 4,4 milliós lélekszámú Horvátországról és a körülbelül 7 millió lakossal rendelkező Szerbiáról, azaz viszonylag kis országokról van szó. Közép-Kelet-Európával ellentétben ezekben az országokban a szakszervezetek kevésbé meghatározó szerepet játszottak a társadalmi átalakulás során. Ez nem utolsó sorban azzal magyarázható, hogy az átalakulás során nem az általában meghatározó jelentőségű szociális kérdések, hanem a „nemzeti kérdés” szerepelt az érdeklődés középpontjában. Ezen túlmenően Horvátországban és Boszniában a folyamatokat meghatározták a 90-es évek elején lezajlott véres polgárháborúk.

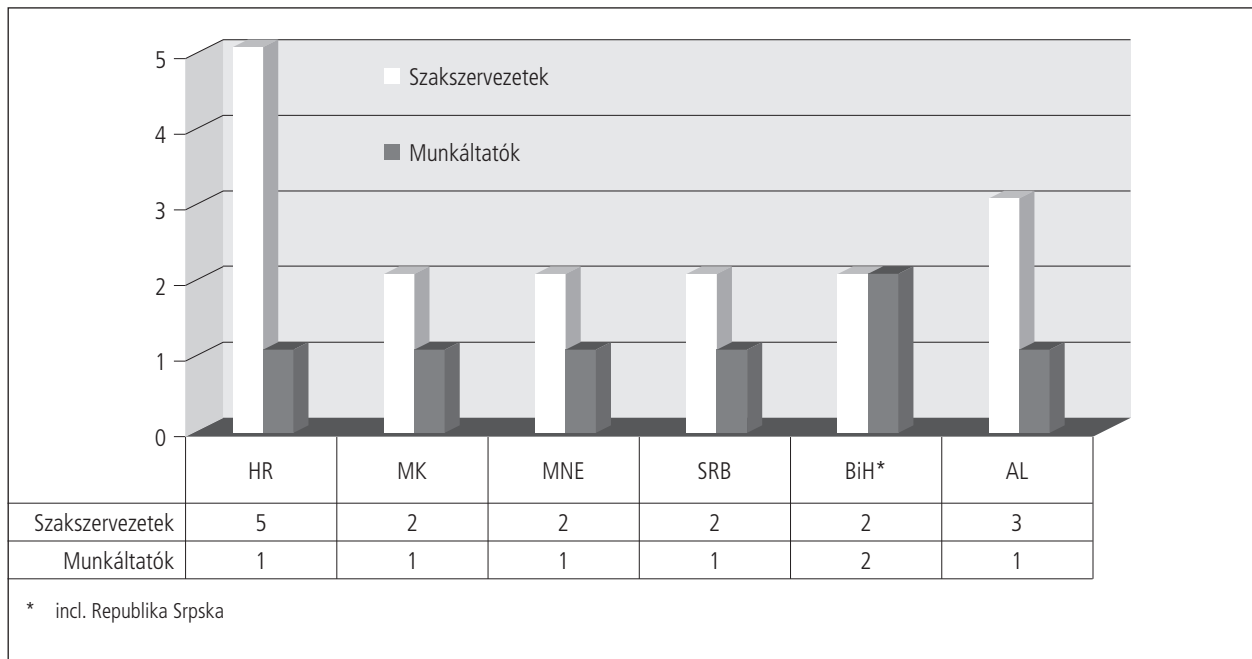
Mindezek szükségszerűen késleltették az ipari-ágazati kapcsolatok és a munkajog egyébként szükséges megújítását. Az ellenőrizés nélküli privatizációs folyamat, amely rendkívül hátrányos következményekkel járt a munkavállalókra nézve korán elindult a régióban. Más átalakuló országokhoz hasonlóan a kezdeti időszakban itt is hiányoztak a munkáltatói szövetségek, így a folyamatokat gazdasági és szociális tanácsok formájában a szociális partnerek részvételével irányító tripartid nemzeti testületek csak némi késéssel álltak fel és a mai napig sem voltak képesek jelentősebb politikai befolyásra szert tenni.

A Nyugat-Balkán régióban a munkáltatói és munkavállalói oldalon tapasztalható szövetségi pluralizmus sokkal korlátozottabb hatással járt, mint Kelet-Euró-

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

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

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



pa északi országaiban. Egyedül Horvátországban jött létre a munkavállalói oldalon több új és egymással versengő nemzeti szakszervezeti konföderáció, miközben a régió más országaiban – Albánia kivételével – a hagyományos szakszervezeti szövetségek mellett legfeljebb egy alternatív új szövetség állt fel (7.ábra).

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

Ezzel egyidejűleg valamennyi érintett országban jelentősen csökkent a szakszervezeti szervezetségi

szint – 1990-hez sinthez képest több mint 50%-al –, bár nem olyan drámai mértékben, mint több középkelet-európai volt szocialista országban (4. Táblázat)

Fenti számok értékelése mindenkor tekintettel kell lenni arra, hogy ezek csak az egyes szervezetek által megadott vagy becsült adatok. Bosznia-Hercegovinában, Macedóniában és Albániában a munkanélküliség meghaladta a 30%-ot és magas a szürke gazdaságban foglalkoztatottak aránya, ami megnehezíti a helyzet áttekinthetőségét.

Szakszervezet létrehozatalát és a szakszervezeti tagságot szabályozó jogszabályok

A régió valamennyi országában viszonylag problémamentesnek tűnik egy üzemi szakszervezeti képviselő létrehozatala vagy egy ágazati szintű egyesülés megalapítása: egy üzemi szakszervezeti képviselő létesítéséhez 3-10 tagra van szükség – a munkaügyi törvény előírásaitól és a szervezet alapszabályától függően (lásd. 5. Táblázat)

4. Táblázat: **A szakszervezeti konföderációk szervezetségi szintje**
(az összes munkavállaló %-os arányában)

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

5. Táblázat: Szakszervezeti képviselő létrehozásához szükséges minimális dolgozói létszám

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

* A szakszervezet alapszabályától függően

**a kormány az emelését tervezi

Ugyanakkor ennél bonyolultabb a szervezet bejegyzéséhez szükséges eljárás, amelyhez minden esetben szükséges az állami egyetértés. Így például a Bosnyák-Horvát Föderációban az SSSBiH könföderáció még nem rendelkezik jogi elismertséggel, ami összefügg az ország bonyolult nemzetközi jogi helyzetével.

Az egyesülési szabadság gyakorlása szempontjából lényeges egyéni szakszervezeti tagság vonatkozásában összességében kevesebb jogi akadály létezik, mint Közép-Kelet-Európában. Ennek ellenére itt is léteznek jogi és gyakorlati szempontból hatékony korlátozások:

- Fő „szűrőként“ érvényesül az általánosan elterjedt szabályozás, mely szerint a belépés kizárólag egy üzemi alapszervezeten keresztül lehetséges. Ez a szabályozás elvben Boszniában, Montenegróban, Szerbiában és Albániában is érvényben van.
- Ugyanakkor egy ágazati szakszervezetbe való belépés is elfogadott, legalábbis Macedóniában és a szakszervezet alapszabályzatától függően valamennyi szinten Horvátországban.

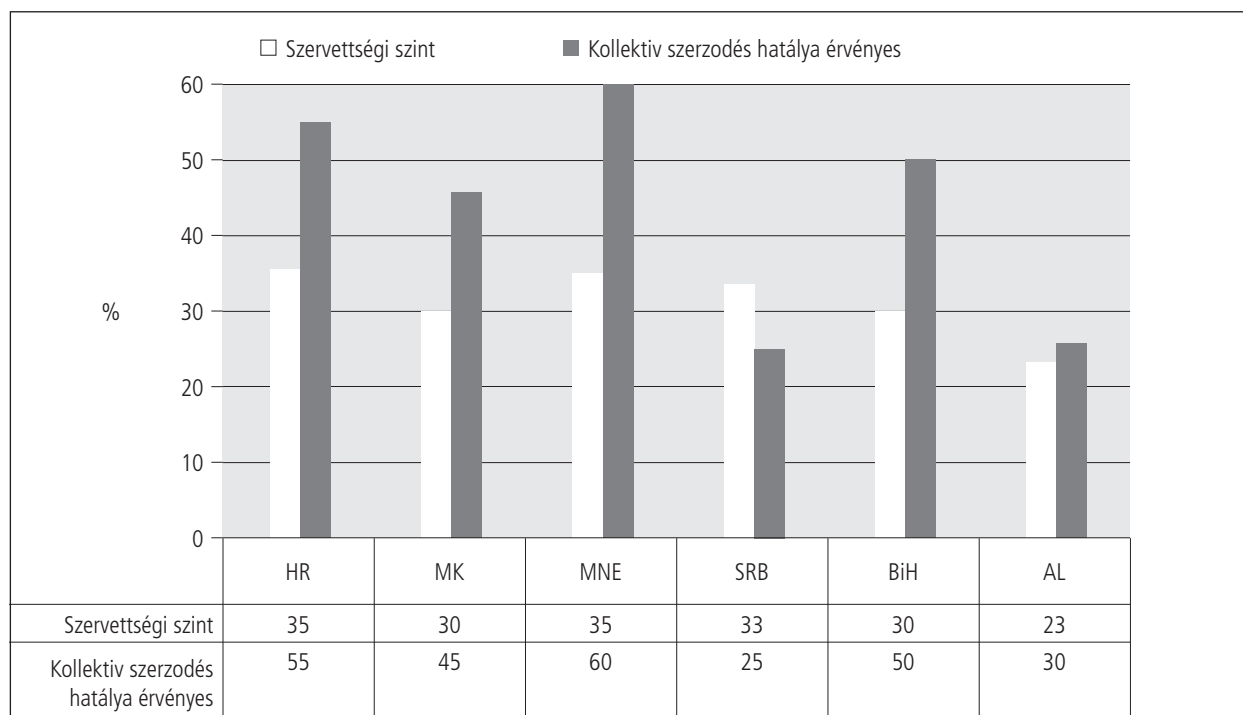
A szakszervezeti tagságból jogilag kizárt csoportok:

- Horvátországban és Szerbiában jogszabály írja elő, hogy a szakszervezeti tagság érvényes munkaviszonyhoz kötött. A horvátországi gyakorlat sok esetben eltér ettől az előirástól. Azonban sokkal súlyosabb következményei vannak annak, hogy az újonnan megkötött munkaszerződések csaknem 90% meghatározott időre szól, amely a pályakezdő és munkahelyet váltó dolgozók túlnyomó többségét távoltartja a szakszervezeti tagságtól.
- Macedóniában nyugdíjasok számára ugyanúgy lehetetlen a tagság, mint a közszolgálati ágazat és a rendőrség dolgozói számára.

- Montenegróban állami kulturális és oktatási intézmények felső vezetői esetében nem kívánatos és így nem szokásos a szakszervezeti tagság.
- Szerbiában 2008-ig a rendőrségi dolgozók mellett a hadsereg alkalmazottai számára sem volt megengedett a szakszervezeti tagság. Az utóbbi szabályozás Boszniában még mindig hatályos.

Összességüket tekintve a szakszervezeti tagságot kizáró jogszabályok Dél-Kelet-Európában kevésbé pregránsak, mint Kelet-Európa északi részének tagállamaiban. Mindazonáltal itt is számos akadály nehezíti az egyesülési jog szabad gyakorlását.

Általában erre a régióra is érvényes az a megállapítás, hogy a gyakorlatban rendkívül nehezen bizonyítható, ha egy munkáltató által követett gyakorlat diszkriminálja a szakszervezeti tagokat vagy azok választott képviselőit. Hiszen a munkáltató bármikor szolgálati mulasztással vagy egyéb fegyelmi okokkal indokolhatja a kényszeráthelyezéseket vagy elbocsátásokat. A Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség által készített és a Nyugat-Balkán régió országaiban a szakszervezeti jogok megsértéséről szóló éves jelentéseiben rendszeresen beszámol azon munkavállalók zaklatásáról és elnyomásáról, akik törvényes képviselői és egyesülési jogaikkal kívántak élni (lásd: aktuálisan ITUC 2008). Nehéz kivédeni az ilyen jogsérelmeket, ha – mint például Szerbiában – a munkajog teret enged a szakszervezetellenes diszkriminációnak és így megnehezíti a büntetőeljárások hatékony lefolytatását. Bosznia-Hercegovinában is gyakran szankció nélkül maradnak az ilyen jellegű jogsértések. Horvátországban indirekt diszkrimináció esetében a bizonyítás terhe az érintett munkáltatót terheli: A munkáltatónak kell bizonyítania, hogy egy aktív szakszervezeti tag ellen meghozott intézkedés kizárólag szolgálati okokkal indokolható.

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

Kollektív szerződéses jog és kollektív szerződések hatálya alá eső munkavállalók

A Nyugat-Balkán régió országaira általában a vállalati szintű kollektív szerződések jellemzőek. Ennek ellenére bizonyos országokban a szakszervezetek a közelmúltban nagyobb számban kötöttek ágazati kollektív szerződéseket. Ezek az alábbi ágazatokra vonatkoznak:

- Szerbiában és Bosznia- Hercegovina két tagköztársaságában főként az állami kézben lévő ágazatokban, míg Macedóniában és Albániában a köz-

szolgálati ágazat, az állami tulajdonú közüzemek és szolgáltatási területek nagy részében

- Horvátországban a magángazdaságban kötöttek meg nagyobb számban ágazati kollektív szerződések (17), Montenegróban 17 és Macedóniában 16 ágazati kollektív szerződés került megkötésre. Ezzel szemben Bosznia-Hercegovinában kevés az ágazati kollektív szerződés.

Fentiekén túl arra is van lehetőség, hogy az ágazatért felelős minisztérium un. a kollektív szerződések általános kötelezettségéről szóló nyilatkozattal kibő-

6. Táblázat: **Minimálbér (€) és aránya I (%) az átlagbérhez (2008)**

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

* Republika Srpska

¹ legalacsonyabb bércsoportokban a 2008-as textilipari ill. egészségügyi kollektív szerződés adatai szerint

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

vitse a kollektív szerződések érvényességi területét. Horvátországban ez az eljárás jelenleg 6 ágazati megállapodást érint (idegenforgalom, vendéglátás, kereskedelem, építőipar, faipar valamint kézműipar, kis- és közepes vállalkozások). A kollektív szerződések előírásai ennek megfelelően az érintett ágazatok valamennyi munkáltatójára érvényesek – függetlenül azok munkáltatói szövetségbeli tagságától. Szerbiában az állami szektor 6 ágazatában megkötött kollektív szerződést nyilvánítottak általánosan kötelező érvényűnek és így ezek az egész országban érvényesek. Macedoniában azonban jelenleg nincs jogi lehetőség hasonló lépésre.

Ebben a régióban a kollektív szerződések kötelező hatálya és a kollektív szerződés általi lefedettség viszonylag csekély anyagi következményekkel jár, annak ellenére, hogy a nemzeti keret kollektív szerződések jobban elterjedtek, ahogy ezt Montenegró és Bosznia esetében láthatjuk és a 8. grafikon értékei is tükrözik. Ennek oka, hogy az általános keretszerződések nem tartalmazzak bértáblázatokat. Ezzel szemben többet tudunk meg a kollektív szerződések

helyzetéről Horvátországban, ahol magas a vállalati és ágazati kollektív szerződések száma. Horvátországban 2008-ban vezették be a törvényben rögzített minimálbért.

A sztrájkjog korlátozottan alkalmazható az állami szektorban, a korlátozások azonban kevésbé széleskörűek, mint néhány más új EU tagállamban.

A minimálbér, mint a nem létező kollektív szerződések helyettesítője

A szociális párbeszéd anyagi hatásai jól kiolvashatók a fenti táblázatból: a minimálbér az országban érvényes átlagbér szerény 30-40%-a, azaz az EU-ban érvényes szegénységi küszöb alatt mozog. Horvátországban ezzel szemben az átlagbér jóval meghaladja a régió átlagát. Az helyzet megítélését jelentősen befolyásolja a munkanélküliség valós nagysága, amely jelenleg az aktív lakosság több mint egy harmadát – a szürkegazdaság rendkívüli elterjedtsége okán – érinti (lásd: ezzel kapcsolatban lent a 9. ábra)

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

A bérek és munkakörülmények európai szintű konvergenciája, mint a régi EU tagállamokban a szociális dömping elleni küzdelem lényeges előfeltétele, több évtizede zajló folyamat, amelynek gyorsasága elsődlegesen az érintett ország gazdasági keretfeltételeitől függ. Az elmúlt időszakban Kelet-Európában rendkívül felgyorsult a gazdasági növekedés és a termelékenység üteme. Azonban minden esetben a szociális és kollektív szerződéses partnerek szerkezete és az aktuális bér- és elosztási politika határozza meg, hogy a szereplők milyen mértékben tudják hasznosítani gazdaságilag biztosított cselekvési és elosztási mozgásteret. Mindez ismételt felveti az egyesülési szabadság és a szakszervezeti jogok megvalósíthatóságának kérdését.

A nemzetközi minimális normák által meghatározott munkavállalói és szakszervezeti jogok betartásának ellenőrzése – azok jogi definíciójától eltekintve – mindig a meghatározó szerepet játszó résztvevők és intézmények létezésétől és feladataitól függ:

- Munkahelyhez kötődő **érdekképviselő** garantált kompetenciákkal
- működő intézmények az **egyéni és kollektív konfliktusok rendezésére** (paritásos egyeztető bizottságok semleges elnökök vezetésével, mediáció, konziliáció, egyeztető- és békítő eljárások),
- megfelelő és hatékony ellenőrzési és szankcionálási jogosultságokkal ellátott **munkaügyi ellenőrző szervezetek**, és végül
- specializált **munkaügyi döntőbíráskodás**, amely a munkajogi előírások sérülése esetén rövid időn belül képes döntést hozni – amennyiben lehetséges a szociális partnerek képviselőinek bevonásával – , valamint a jogerős ítéletek teljeskörű végrehajtása.

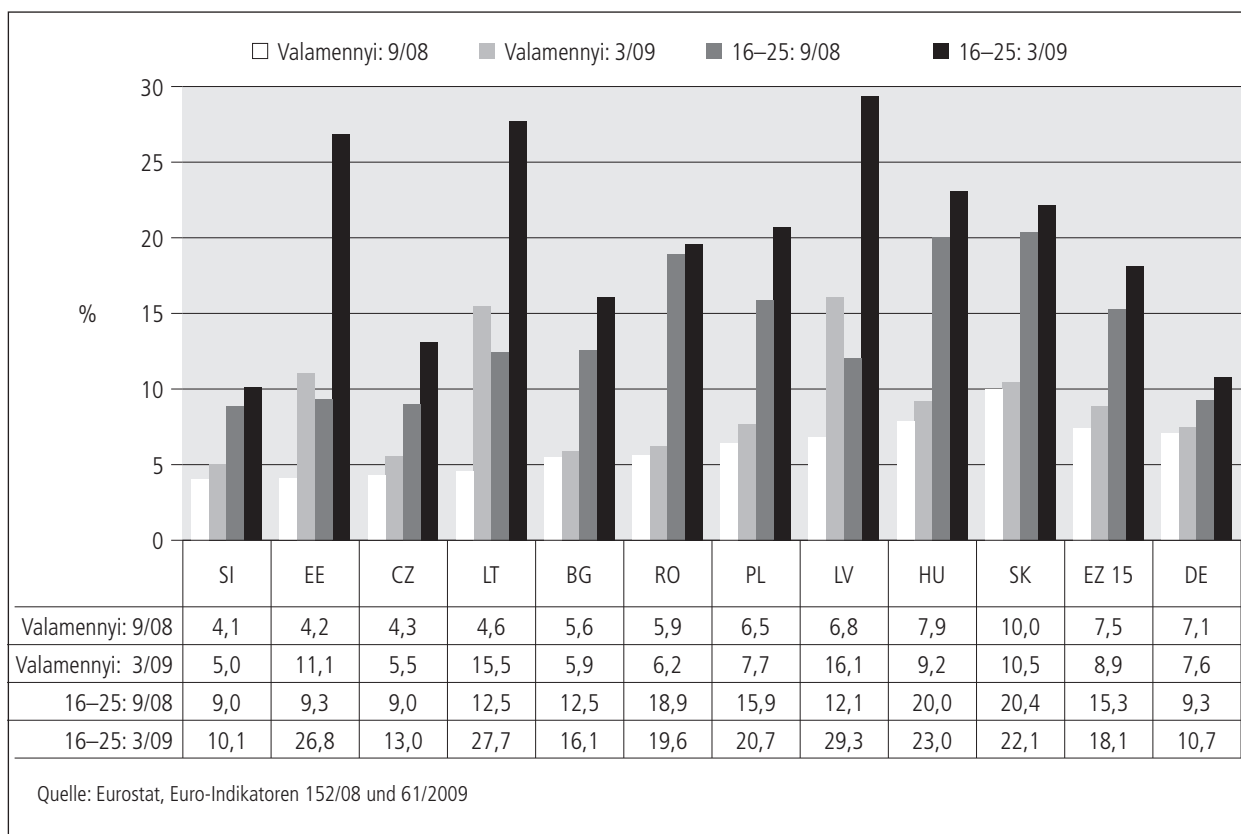
A munka világra érvényes normák betartásának ellenőrzését és ezzel azok magasabb szintre emelését lehetővé tevő stratégiai jogi eszközök megteremtése,

bár ezek a követelések már régóta a szakszervezetek napirendjén szerepelnek, eddig – a bevált szlovén és magyar gyakorlat kivételével – az érintett kormányok mindig fiskális okokra hivatkozva tagadták meg, ami súlyos következményekkel járó akadályokat okozott a szabályozott ágazati kapcsolatok létrehozatalának. Mindaddig, amíg nem működnek többszintű specializált munkaügyi döntőbíróóságok a bírósági eljárást megelőző egyeztetési lehetőségekkel, vagy legalább a hagyományos bíróságok keretein munkajogi eljárásokkal foglalkozó testületek, addig nincs lehetőség a korábbiakban felsorolt hiányosságok kiküszöbölésére.

- A három év és ennél hosszabb ideig elhúzódó eljárások nem rendelkeznek elrettentő hatással és nem jelentenek elfogadható megoldást folyamatban lévő munkajogi eljárásokra; „az ügyek rendkívüli mértékű feltorlódása“ figyelhető meg (Európai Bíróság megállapítása)
- A kihirdetett ítéletet az alperes nem tartja tiszteletben és a végrehajtás elmarad – utóbbi éppen felmondással szemben megindított eljárásoknál fontos a jogtalanul elbocsátott szakszervezeti tag vagy tisztségviselő szempontjából. A munkaviszony helyreállítását a munkáltató figyelmen kívül hagyja vagy végkielégítéssel kívánja kiváltani.

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

(szезonális hatásoktól megtisztított adatok 2008 és 2009 tavasza, forrás: Eurostat)



7. Táblázat: **Munkanélküliségi arány (%) valamennyi és 25 évesnél fiatalabb munkavállalók körében Dél-Kelet-Európában (2008)**

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

* A hivatalos munkanélküliségi adatokkal szemben a szakszervezetek és munkaerőpiaci elemzők abból a feltételezésből indulnak ki, hogy Bosznia-Hercegovinában a fiatal munkavállalók körében a munkanélküliség meghaladja a 70-75%-ot. Albániában a reális munkanélküliségi szint a becslések szerint 30-35%, a fiatal munkavállalók körében akár 40%. (Forrás: Eurostat; Országjelentések Dél-Kelet-Európa)

- A rendes bíróságok gyakran munkáltatóbarát magatartást tanúsítanak („a gazdasági indokok és érdekek elsőbbséget élveznek“), a panaszokat „csekély társadalmi jelentőségre“ hivatkozva utasítják el vagy túl enyhe ítéleteket hoznak.

A szakszervezetek a munkajogi előírások megsértése miatt indított egyedi eljárásoknál gyakran panaszt emelnek a hiányzó képviselési és kereseti jog miatt.

Közép- és Dél-Kelet-Európában a jelenlegi gazdasági **válság miatti** gazdasági visszaesés valamint a **munkanélküliség** drámai növekedése – főként a fiatal munkavállalók esetében – tovább súlyosbítja az előbb felsorolt keretfeltételek hatásait.

A kelet-európai régióban végzett összehasonlító elemzés fontosabb megállapításai

A 16 kelet-európai volt szocialista országot érintő összehasonlító elemzés eredményei a következő pontokban foglalhatók össze:

- Számos példa utal arra, hogy törvények és alapszabályok zárják ki munkavállalói csoportok szakszervezeti tagságát és ezzel összefüggésben szakszervezetek megalakítását, a tagtoborzást és az egyesülési jog gyakorlati megvalósítását. Az alacsony szervezettségi szint egyik oka a kisvállalati struktúra terjedése.
- A szakszervezeti alapszervezetek és az üzemi tanácsok létrehozását egyértelműen korlátozzák a minimális létszámot előíró jogszabályok. Mindez egyre több KKV dolgozóját zárja ki a részvételi jogok gyakorlásából valamint attól a lehetőségtől, hogy saját munkafeltételeiket kollektív szerződésben szabályozzák.
- Nagyobb létszámú munkavállalói csoportok – főként a közszolgálati ágazatban és a közmű szolgáltatók esetében – nem rendelkeznek képviseléssel a kollektív szerződéses tárgyalásokon és a kollektív szerződések megkötésekor. Az ágazati szintű egyesülési szabadság megvalósulását tovább nehezítik a szervezetek reprezentativitásának elismerését meghatározó magas küszöbértékek valamint elsődlegesen a vállalati kollektív szerződések igényeire szabott előírások.
- A sztrájkjog alkalmazása részben rendkívül prohibítív módon kerül szabályozásra. Nemzetközi szervezetek, mint az ILO és az Európa Tanács kritikával illetik a sztrájkjogból kizárt munkavállalói csoportok széles körét, a sztrájk eszközeinek alkalmazásáról szóló közvetlen szavazás eltúlzott jogi kvórumát, valamint a munkáltatói oldalt egy-

oldalúan előnyben részesítő bürokratikus akadályokat, amelyeknek eredményeként a magángazdaságot és az állami szektort érintő egy szélesebb körű munkabeszüntetés könnyen túllépheti az illegális határait. A kollektív szerződéses tárgyalások ilyen körülmények között a „kollektív koldulássá“ degradálódnak (ahogy a Szövetségi Munkaügyi Biróság a németországi sztrájkjoggal kapcsolatos határozatában fogalmaz).

Az egyesülési szabadságot érintő jogsértések az új tagállamokban mindaddig nem fogja szankció fenyegetni, amíg csak kivételes esetekben kerül sor sikeres adminisztratív és jogi ellenőrzésre és korrekcióra. A kollektív szerződések következmények nélküli megsértése és a szakszervezeti tagok gyenge védelme végsősoron hosszútávon csökkenti a szakszervezetek és a szakszervezeti tagság vonzerejét.

Közép-Kelet-Európa és a Nyugat-Balkán régió közötti regionális összehasonlításból levont következtetések:

- AA felsorolt jellemzők alapján a horvátországi helyzet inkább hasonlít a fejlett új EU-tagállamokban tapasztalt helyzetre és jóformán teljesszerűen megfelel az EU ágazati kapcsolatok normáinak. Így – Szlovénia mellett – Horvátország az egyetlen jugoszláv utódállam, ahol a korábbi munkásönkormányzat hagyományai fennmaradtak, lehetőséget teremtve az üzemi tanácsok bevezetésére (1995) és a vállalatok felügyelő tanácsaiba munkavállalói képviselők delegálására (200 fő foglalkoztatott felett).
- egyéb országaiban a struktúrák még messze elmaradnak az új EU-tagállamok szintjétől. Az érintett országok általános gazdasági helyzete és jövede-

lemszínvonala sokkal inkább a két új kelet-balkáni tagállam, Bulgária és Románia szintjéhez hasonlítható. Miután az átalakulási folyamat ezekben az országokban jelentős késéssel indult, több idő szükséges a szociális párbeszéd fejlesztéséhez, amely többek között a háromoldalú nemzeti gazdasági és szociális tanácsok szociális kon-

centrációjának hiányosságaiban is követhető nyomon (vö. Progress Report, EU 2008). Ennek során arról sem feledkezhetünk meg, hogy a nyugat-balkáni régió hat országa közül négy csak az 1991-es átalakulási folyamatot követően érte el az állami önállóságot.

Szakszervezeti végkövetkeztetések

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

A szakszervezeti tagságot akadályozó második fontos tényező változatlanul az a körülmény, hogy a helyben szokásos tagdíjat a munkáltató vonja le a bérből. Ez az eljárás elrettentő hatású lehet olyan vállalatoknál, ahol a munkáltató és a szakszervezet viszonya nem kiegyensúlyozott. Így lehetőség nyílik a munkavállalók megfélemlítésére és indokolatlan ellenőrzésére, így jelenleg ez a korábban kényelmes és egyszerű tagdíjbeszedési módszer több hátránnyal mint előnnyel jár. A szakszervezeteknek át kell állniuk a tagdíjbeszedés modern, elektronikus módszereire vagy hasonló alternatívák alkalmazására.

Azonban a munkáltatóktól is elvárható, hogy egy tisztességes piaci magatartást tanúsítsanak és az eddigieknél nagyobb mértékben támogassák a munkakörülmények üzemi szint feletti szabályozását.

A kormányok és az illetékes minisztériumok szempontjából felmerül a munkajog sürgős megújításának szükségessége: az üzemi szakszervezeti alapszervezet létesítéséhez szükséges minimális taglétszámot arra a szintre kell csökkenteni, ami kisüzemekben is megengedi érdekképviselő létrehozatalát. Az a jelenleg elterjedt módszer, hogy bizonyos foglalkoztatotti csoportokat törvények útján zárják ki a szakszervezeti tagságból ma már nem egyeztethető össze az egyesülési szabadság elveivel. Ugyanigy a nemzetközi normák alapján sürgősen meg kell vizsgálni azokat a jogszabályokat, amelyek korlátozzák a valamennyi munkavállaló képviselőtében lefolytatott kollektív tárgyalásokat valamint a sztrájkeszköz alkalmazásának. A tanulmány a következőképpen foglalja össze az egyes szereplőkre vonatkozó szükséges következtetéseket:

Következtetés: **Sürgős cselekvési szükséglet a munkaerőpiaci politika szereplői részéről**

Nemzeti szakszervezetek	Nemzeti kormányok
<ul style="list-style-type: none"> Alapszabálybeli módosítások: Valamennyi szervezeti szinten lehetővé kell tenni a csatlakozást; a tagdíjbeszedés ezentúl ne kizárólag a munkáltató munkáltató bevonásával történjen Tevékenységek: nagyobb jelentőség biztosítása a szociális párbeszédnek és a tarifaszervezeteknek az egyes szinteken a bérezés kérdése mellett a növekvő munkanélküliség ellensúlyozása érdekében a munkaidő csökkentését is megvizsgálva Célcsoportokhoz igazított programok különös tekintettel a fiatalok és más csoportok igényeire Nyitás az üzemi szintű „kettős érdekképviselő” felé – az ÜT és EÜT tagok tapasztalatainak figyelembe vételével Fellépés a kollektív szerződéses és sztrájkjog korlátozásával szemben Speciális munkaügyi bíróságok létrehozatalának nyomatékos követelése, amelynek munkájában a munkavállalói oldal aktívan részt vehet A „Szociális Dimenzió” iránti európai szintű megvalósítása melletti elkötelezettség: az egyesülési szabadságról és a kibővített üzemi szintű érdekképviselőiről szóló irányelvek megújítása Megerősített gazdaságpolitikai koordináció követelése az EU keretében („európai gazdasági kormány” létrehozatala) Az európa-politikai témák és a határokon átnyúló együttműködés kérdéseinek hatékonyabb megvitatása 	<ul style="list-style-type: none"> A korlátozó jogszabályok módosítása az alábbi területeken: <ul style="list-style-type: none"> Üzemi szakszervezeti képviselő létrehozásához szükséges minimális tagszám Egyes munkavállalói csoportok szakszervezeti tagságát kizáró jogszabályok módosítása Tagdíjbeszedés a munkáltató által ÜT-törvények módosítása: alacsonyabb küszöbértékek a létrehozatalnál, függetlenített képviselő, a küszöbértékek tegyék lehetővé az üzemi tanács választást kisüzemekben is; EU-szintű kompetenciák erősítése; az üzemi tanács és a szakszervezeti képviselő kompetenciáinak egyértelmű szétválasztása A kollektív szerződéses jog liberalizálása, főként a közszolgálati ágazat munkavállalói számára Sztrájkjog hozzágazítása a nemzetközi és EU normákhoz Munkaügyi bíróságok létrehozatala a szociális partnerek bevonásával, adott esetben kísérleti projektek megvalósításával A tripartit egyeztetés erősítése nemzeti és regionális szinten, a szociális partnerek kapjanak szerepet a fontos döntéseknél (munkajog, minimálbér, stb.) Az EU iránti elkötelezettség megerősítése, amelynek révén javulnak a konvergencia és az integráció esélyei Határokon átnyúló együttműködés támogatása a meglévő és új EU-régiókkal Együttműködés és kezdeményező szerep ESF- és IPA-projektek elindítása során

Európai Szakszervezeti Szövetség	EU-Bizottság és Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EESC)
<ul style="list-style-type: none"> ESF- és IPA-programok ismertségének erősítése és együttműködés a megvalósítás során A Nyugat-Balkán régió szakszervezeteinek kibővített tagsága (megfigyelői státusz biztosítása valamennyi nemzeti szövetség részére) Kölcsönös információcsere, Kelet és Nyugat közötti kapcsolatok és támogató együttműködések elősegítése 	<ul style="list-style-type: none"> Az EU-irányelvek módosításának mérlegelése tekintettel a KKV-ra (például 2002.évi Irányelv a Munkavállalók Tájékoztatásáról) A munkaügyi bíróságok létrehozatalára vonatkozó kötelezettségvállalás megvitatása és adott esetben beemelése a közösségi jogba Az integrációs programok folytatása és népszerűsítése

Az országokról és a régiókról szóló részletes elemzés az alábbi két szempont szerint határozza meg az **egyesülési szabadság fő problémáit** Kelet-Európában:

- A kelet-európai törvényekben és szakszervezeti alapszabályokban nyomon követhető az egyesülési szabadság **jogi korlátozása**, ami a gyakorlatban a szakszervezetek létrehozatalának és a szakszervezeti tagsági korlátozását jelenti. Ennek következtében bizonyos ágazatokban jelentős munkavállalói csoportok nem vehetnek részt a szociális párbeszédben és nem részesednek annak eredményeiből, amely súlyosan befolyásolja helyzetüket. Itt kell még megemlíteni a munkáltatói oldal által hatékonyan alkalmazott nyomásgyakorlást, valamint a múltbeli kollektív kényszertagság hatására a szakszervezetek elől elzárkozó közvéleményt. Ez a magatartás azt eredményezi, hogy kollektív akciók, úgy mint kollektív szerződéses tárgyalások vagy akár sztrájkok hamar negatív megítélés alá kerülhetnek.
- A fent ismertetett strukturális akadályok különösen nehéz helyzetbe hozzák a rendszerváltozás időszakában fontos munkavállalói **capacity building** folyamatot – ahogyan indirekt módon az átalakuló országokban működő munkáltatói szervezeteket is sújtják. Még hosszú idő szükséges ahhoz, hogy múltban az állami hatalom részeként működő szakszervezetek megítélése jelentősen javuljon. A folyamatokat megnehezíti a részben szokatlanul erős szövetségi pluralizmus. Mindez a

szakszervezetek szervezeti, anyagi és személyi erőforrásainak hasonlóan jelentős szétaprózódásával jár. Központi jelentőségű marad tehát az a kérdés, hogy a hatékony szociális párbeszéd érdekében megengedhető-e a munkavállalói és munkáltatói oldal eddigi szövetségi pluralizmusa, vagy esetleg éppen a szociális párbeszéd kibontakozásának akadályát jelenti.

A szakszervezetek szervezettségi szintje és aktuális szervezet struktúrája döntő módon befolyásolja az üzemi érdekképviselésekben, a kollektív szerződéses politika terén és a nemzeti gazdasági és szociális tanácsok tropartid testületeiben végzett érdekképviselői munka hatékonyságát,

A munkavállalói szervezetek jelentőségének csökkenése, amely a tanulmány bevezetőjében negatív tényezőként került bemutatásra, csak akkor állítható meg, ha sikerül a tanulmányban feltárt hiányosságokat következetes módon megszüntetni és a szakszervezeteket, mint a reformokat támogató és korunk kihívásainak választ adó szervezeteket bemutatni. Néhány országban a strukturális kiigazításokhoz kapcsolódó image- és tagszervezési-kampányokat (mint például: a SOE 2008 júniusi „Nemzetközi Akciónapja“ vagy néhány éve Litvániában kezdeményezett szakszervezeti image-kampány) jelentős siker kísérte és hozzájárultak a szakszervezetek érdekvégyesítési képességének megerősítéséhez.

*Dr. Heribert Kohl, BwP**

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

Az országmegnevezések nemzetközileg elfogadott rövidítései

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

Szakirodalom és linkek:

- EC (2008), Application of Directive 2002/14/EC in the EU (2002/14/EC Irányelv alkalmazása: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st07/st07863-ad01.en08.pdf>)
- EC (2008a), Economic Forecast of European Economy – Autumn 2008, Brussels
- EC (2008b), Employee representatives in an enlarged Europe (2 volumes), Luxembourg
- EC (2009), Industrial Relations in Europe 2008, Luxembourg
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=575&langId=en>
- EC (2009a), Economic Forecast of European Economy – Spring 2009, Brussels
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15048_en.pdf
- ECFIN (2009), EU Candidate and Pre-accession Countries Economic Quarterly (Unit D-1 4/2009)
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14726_en.pdf
- EIRO (2008), Impact of the information and consultation directive on industrial relations
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0710029s/tn0710029s.pdf>
- ETUI (Európai Szakszervezeti Intézet – 2008a), Az Európai Szakszervezeti Intézet összehasonlító jelentései az üzemi érdekképviselés, tarifapolitika, stb. helyzetéről az EU tagállamaiban: National Industrial Relations (in English): http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries
- Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért, Dublin (2006/2007), A nemzeti, ágazati és üzemi szinten megvalósított „Capacity building for Social Dialogue“ projekt eredményei. A 14 új tagországból ill. jelöltországból érkezett jelentések képet adtak a munkáltatói és szakszervezeti szövetségek helyzetéről. (www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm)
- Friedrich-Ebert-Alapítvány (2008), A szakszervezetek helyzete napjainkban Kelet-Európában, Az EU-bővítés közbenső mérlege. (Szerző: Heribert Kohl) <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05362.pdf> – available also in English: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05363.pdf>
- Friedrich-Ebert-Alapítvány (2009), Információk Dél-Kelet-Európából (A szociális partnerség szervezeteinek áttekintése), Belgrad, Máj 09 – www.fes-sozialdialog-soe.de
- Friedrich-Ebert-Alapítvány (2009a), Szociális koherencia Boszniában és Hercegovinában (horvát nyelven is: Socialno povjerenje u BiH), Sarajevo (Szerző: B. Šalaj)
- Hantke, F. (2009), Szakszervezetek a 21. században. Vitakézikönyv az átalakuló országok szakszervezetei számára (Előszó: John Monks), Belgrad/Bonn (szerb nyelven is: Sindikati u XXI veku – valamint a dél-kelet-európai régió további 4 nyelvén) – <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06141toc.html>
- IGB (Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség 2008, 2009), Éves áttekintés a szakszervezeti jogsérelmekről (<http://survey08.ituc-csi.org>); 2009: <http://survey09.ituc-csi.org>
- IGM (2009), A szolidárisan megújuló Európáért. Az IG Metall európpolitikai memoranduma, Frankfurt (többek között lengyel, cseh és magyar nyelven készült összefoglalóval
http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/europapolitisches_memorandum_03_2009_0144466.pdf)

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

A Nyugat-Balkán régió országjelentéseinek szerzői:

Albánia: Dr. Mano Minella, ISPM, Ágazati Kapcsolatok Oktatási Intézete, Tirana

Bosznia(BiH): Dipl. jur. Sulejman Hrlje, SSSBiH , Sarajevo szakszervezeti szövetség volt elnöke

Horvátország: Ana Miličević-Pezelj, SSSH, Zagreb jaszakszervezet elnökségi tagja

Macedónia: Mag. Mare Ančeva, SIER főtitkár (Ipari, Energia, Bányászati Szakszervezet),
Skopje (együttműködő partner: Dr. Vesna Stojanova, Business és Gazdasági Tanszék – Neokom, Skopje)

Montenegro: Mag. Vesna Simović, Podgorica

Szerbia: Prof. Dr. Živko Kulić, Megatrend Egyetem, Belgrád

