

ISMERTETÉS

Ila-Horváth Eszter

A sztrájkhoz való jog szabályozásának európai formái a transznacionális kihívások tükrében

Nemzetközi szinten a globalizáció, Uniós szinten a belső piac kialakítása kihívásokat hozott magával a kollektív munkaügyi kapcsolatok hagyományos rendszerébe. A globalizált világban a munkavállalói jogok hatékony védelme a munkavállalók nemzetközi összefogásán és szolidaritásán alapulhat, aminek egyik megnyilvánulása a transznacionális kollektív fellépés. De vajon milyen jogi háttér biztosított az Unióban a tagállamokon átívelő, transznacionális sztrájkoknak?

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés explicit kivonja a közösségi kompetenciák köréből a sztrájkhoz való jogot. Így a kollektív fellépések szabályozása továbbra is tagállami hatáskörben maradt. A kompetencia hiánya két dilemmát vet fel.

Az egyik, hogy uniós alapszabadság és a sztrájkhoz való jog uniós szintű gyakorlása esetén melyik élvez elsőbbséget; a munkáltatók számára az EUMSZ-ban biztosított szolgáltatásnyújtás szabadsága vagy a munkavállalók Alapjogi Chartába foglalt sztrájkhoz való joga? Ezzel a kérdéssel foglalkozott az Európai Bíróság a Viking és a Laval ügyekben. A két eset kapcsán elismerésre került a sztrájkhoz való jog, végeredményben azonban a közösségi jog a közös piac és az alapszabadságok védelmét részesíti előnyben.

A másik dilemma, hogy hogyan alakul az uniós szintű transznacionális sztrájkok szabályozása tagállami szinten. Összehasonlítottam három tagállam - Franciaország, Németország és az Egyesült Királyság - sztrájkjogi modelljét, és arra jutottam, hogy a sztrájkjogi szabályok lényegesen eltérőek, különböző hagyományokra és koncepciókra épülnek, így más korlátozások érvényesülnek a sztrájkhoz való jog gyakorlása tekintetében. Eltérések találhatók például a jogosultak köre, a békekötelem, az eljárási szabályok, és a szolidaritási sztrájkok kapcsán. Az egyes tagállamok sztrájkjogi szabályai közti különbségek olyan mértékűek, hogy nem teszik lehetővé a transznacionális sztrájkok egységes, uniós megítélését és ezzel akadályozzák a határon átnyúló kollektív fellépések hatékony kibontakozását.

A munkavállalói oldal transznacionális fellépéseivel szembeni akadályok miatt, az Unió szintjén a szociális partnerek közötti egyensúly megbillen látszik a munkáltatói oldal javára. A munkáltatók kihasználhatják a szolgáltatásnyújtás szabadságából adódó előnyöket, míg ezzel szemben a munkavállalók kollektív érdekeinek védelme a tagállamok keretei közé van szorítva.

Kiutat a szempontváltás jelentheti; a szociális jogok szerepét át kellene értelmezni, funkciójukat a deregulációs gazdaságpolitika korlátozása helyett a gazdaság stabilizálásában lehetne megjelölni. Ez elvezethetne az európai szociális kompetencia kollektív fellépésekre való kiterjesztéséhez, ami előremutató lehetne az uniós szintű kollektív tárgyalások tekintetében. A jövőben az európai szociális párbeszéd iránya és célja, hogy keretei között valódi, önállóan is jogi kötelező erővel rendelkező kollektív szer-

zordéseket lehessen létrehozni, mivel ez alapvető fontosságú a munkafeltételek uniós szintű színvonalromlásának megakadályozásában. Az európai kollektív tárgyalások és kollektív szerződések megerősítését segíthetné a transznacionális sztrájkjog elismerése, mivel valódi kollektív tárgyalás nem lehetséges a sztrájk lehetősége nélkül.