

Kajtár Edit

Az ILO sztrájkgyakorlata

1. Bevezetés

Sztrájkjogi témájú szakcikkekben, konferenciákon, vagy akár nagyobb figyelmet keltő kollektív munkabeszüntetésről szóló tudósításokban találkozhatunk az ILO-ra¹ való utalásokkal. Hazánk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (*International Labour Organization, ILO*) tagországa, annak normái a magyar jogforrási rendszer részét képezik, így érdemes részletesen megvizsgálni az ILO sztrájk-felfogását.² Jelen tanulmány e szervezet gyakorlatának áttekintésére vállalkozik. Konkrét esetek kapcsán tett megállapításokat, ajánlásokat bemutatva tematikusan tárgyalja a sztrájkjog legfontosabb aspektusait, mérlegeli, milyen szerepet tölt, tölthet be az ENSZ munka világára szakosodott szerve a 21. században. A témának különös aktualitást ad a szervezet brit pilóták sztrájkjának ellehetetlenülésével összefüggésben tett nyilatkozata. A BALPA eset kapcsán az ILO rámutatott, az Európai Bíróság Laval és Viking esetekben hozott korábbi döntései összeegyeztethetetlenek az ILO standardokkal.

2. A sztrájkhoz való jog az ENSZ alapidokumentumaiban

Az ENSZ több dokumentuma tartalmaz sztrájkjogra vonatkozó szabályozást. A specializáció elvének megfelelően témánk szempontjából elsődlegesen az ILO normái kiemelkedő jelentőségűek, azonban az általánosabb jellegű jogforrások között is találunk olyanokat, melyek közvetlenül, illetve közvetetten (az egyesülési szabadságon, szervezkedési jogon keresztül) érintik a sztrájkhoz való jogot.

Amikor a sztrájkhoz való jog, mint emberi jog nemzetközi védelmét vizsgáljuk, tulajdonképpen egy nemzeti alkotmányokban gyökerező jogi kultúra folytatását kísérjük nyomon. Az ENSZ emberi jogi dokumentumai a felvilágosodás nagy okmányaira épültek, olyan szellemi gyökerek táplálták őket, mint az 1789-es francia nyilatkozat, vagy az 1776-os amerikai függetlenségi nyilatkozat.³ A szervezet Alapokmányából, mint különleges nemzetközi szerződésből folyó kötelezettségeknek elsőbbségük van az egyéb nemzetközi megállapodásokkal szemben. A Preambulum a „Mi, az Egyesült Nemzetek népei” ünnepélyes kezdőszavak után felsorolja a szervezet megalakítását indokoló célokat, úgymint háborúmentes világ, hit az emberi jogokban, az igazságosság és a nemzetközi

¹ A hazai jogirodalom a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet rövidítésére egyaránt használja az ILO és az NMSZ megnevezést. Mivel az ILO jóval elterjedtebb, e tanulmány is az angol nyelvű rövidítést használja.

² Részletesebb elemzést találunk például: Bródy János: A jogszerű sztrájk kritériumainak nemzetközi és magyar standardjai. *Jogtudományi Közlöny*, 2000/11. 439-447; Kulicity Mária: Az ILO állásfoglalásai a sztrájkokról. In: Háziné Varga Mária et al (szerk.): *Érdekképviselet felsőfokon*. Budapest, Raabe, 2007. december; Nacsá Beáta: A közsféra munkaügyi kapcsolatát szabályozó ILO egyezmények és jogalkalmazási gyakorlatuk. In: Háziné Varga Mária et al (szerk.): *Érdekképviselet felsőfokon*. Budapest, Raabe, 2007. december.

³ Walter, Christian: History and development of European fundamental rights and fundamental freedoms. In: Ehlers, Dirk (ed.): *European fundamental rights and freedoms*. Berlin, De Gruyter Recht, 2007, 1-24, 1.

jog iránti tisztelet fenntartása és a haladás előmozdítása. A munkaügyi standardok, köztük az egyesülési szabadságra, ezáltal közvetetten a sztrájkra vonatkozóak e célok megvalósításának eszközei.

Az Alapokmány fennkölt megfogalmazása kevésbé teszi lehetővé konkrét és gyakorlati irányelvek lefektetését, ugyanakkor, a dokumentum természetéből eredően, általános céljait későbbi jogforrások, így többek között az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (*International Bill of Human Rights*) és két 1966-os egyezmény konkretizálták. Az 1948-ban elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (*Universal Declaration of Human Rights*, a továbbiakban UDHR) 20. cikke az egyesülési jog pozitív és negatív oldalát egyaránt szabályozza. A 23. cikk (4) bekezdése szerint „Minden személynek joga van másokkal együtt szakszervezet alakításához és érdekeinek védelme céljából szakszervezetekhez való csatlakozáshoz.” A *travaux préparatoires* (előkészítő irat) szövegezése részletesebb volt, széles körben felsorolta a tevékenységek körét. A végső verzió rövidegét az indokolta, hogy az UDHR megalkotói az egyesülés minél tágabb felfogása mellett voltak, mivel azt egy nem teljes körű felsorolás csak beszűkítette volna.⁴ Kötelező erő hiányában az UDHR természete (státusza) bizonytalan, egyes szerzők nemzetközi szokásjogként tekintenek rá, ilyenként való felfogása azonban nem általánosan elfogadott.⁵ Jelentősége azonban nem alábecsülendő, hisz keletkezése óta több dokumentumot inspirált, többek között az 1950-es Egyezményt az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről.

1966-ban két speciális szerződés, illetve ezek végrehajtását ellenőrző apparátus lendült működésbe. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, a továbbiakban: ICESCR) 8. cikke előírja, hogy mindenki számára biztosítani kell a jogot, hogy szakszervezetet alakíthasson vagy abba belépessen. A sztrájkjogról a 8. cikkely 1. d) pontja így rendelkezik; „a részes államok kötelezettséget vállalnak, hogy biztosítják az adott ország törvényeivel összhangban gyakorolt sztrájkjogot”. A 8. cikk 2. bekezdése lehetővé teszi a sztrájkjog korlátozását, amikor kimondja: „E cikk nem akadályozza, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség, valamint az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá”. A 22. cikk egyszerre rendelkezik az egyesülési szabadságról és a szakszervezet alapítás szabadságáról.

A szintén 1966-ban született Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (*International Covenant on Civil and Political Rights*, a továbbiakban: ICCPR) 2. cikk (1) bekezdésében a részes tagállamok az Egyezségokmányban elismert jogok tiszteletben tartására és biztosítására vállalnak kötelezettséget.⁶ ICCPR tehát kétféle, egy negatív és egy pozitív kötelezettséget ró az államra. A „tisztelenben tartás” negatív, amennyiben az államtól valamitől való tartózkodást kíván meg, a „biztosítás” azonban már po-

⁴ Alkema, Evert: Freedom of association and civil society. Report. In: *Freedom of association: Seminar organised by the Secretariat General of the Council of Europe in co-operation with the Ministry of Justice of Iceland Reykjavik (Iceland), 26–28 August 1993*. Dordrecht [etc.], Nijhoff, 1994, 53–85., 67.

⁵ Alkema, E. 1994, 67.

⁶ „Az Egyezségokmányban részes valamennyi állam kötelezi magát, hogy tisztelenben tartja és biztosítja a területén tartózkodó és joghatósága alá tartozó minden személy számára az Egyezségokmányban elismert jogokat, minden megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési, vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.”

zítív kötelezettség, amennyiben tevőleges magatartásra, adott esetben jogalkotásra szólít fel.⁷ A 22. cikk az egyesülési szabadság keretei között kiemelten említi a szakszervezeti szabadságot. Mindenkinek joga van a másokkal való szabad társulásra, ideértve azt a jogot, hogy érdekei védelme céljából szakszervezeteket alakítson, illetőleg azokhoz csatlakozzon. E jog gyakorlását csak a törvényben megállapított olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban az állam biztonsága, a közbiztonság és a közrend, illetőleg a közegészség, a közérkölcös vagy mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek. E cikk nem akadályozza, hogy ezeknek a jogoknak a fegyveres erők és a rendőrség tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá (22. cikk (1)-(2) bekezdés). Az idézett 22. cikk az egyesülés szabadságát külön kezeli a gyülekezéstől, és hallgat a sztrájkhoz való jogról. Az ICCPR ugyanakkor az ICESCR-hoz képest tágabban határozza meg a szakszervezetek által védett érdekeket, amennyiben a gazdasági és szociális jogok elősegítése és védelme helyett a mindenki közös érdeke megfogalmazást használja. E szövegezéssel az egyezségokmány megfogalmazói azt a tendenciát vették figyelembe, hogy a szakszervezetek gyakran a saját tagjaik polgári és politikai jogaiért harcolnak.⁸ Egyedülálló a 3. bekezdés utalása az ILO 87. számú egyezményére.⁹

3. Az ILO

3.1. Az ILO szerepe a sztrájk szabályainak kialakításában

Az ENSZ égisze alatt működő intézmények közül a munka világára, mint az együttműködés egyik különös szegmensére specializálódott Nemzetközi Munkaügyi Szervezet kiemelkedő szerepet játszik a sztrájk szabályozásában. Az ENSZ 1919-es alapítású, első szakosított szervének¹⁰ egyik legfontosabb célja az általános és elidegeníthetetlen emberi jogok védelme. Itt említjük meg, hogy e téren kifejtett tevékenységének elismeréseként 1969-ben az ILO Nemzetközi Nobel-békedíjat kapott. A díj átadásakor a Nobel Bizottság utalt az ILO genfi székházának alapköve alá helyezett dokumentumra, melyen a következő szavak állnak: „*Si vis pacem, cole justitiam*”, „Ha békét kívánsz, teremts igazságot!” A díj átadója hozzátette, kevés szervezetnek sikerült olyan szinten megvalósítania erkölcsi célkitűzését, mint az ILO-nak.¹¹ Mielőtt rátérnénk a jogforrások vizsgálatára, érdemes rövid kitekintést tennünk a szervezet keletkezésére, struktúrájára és működésére.

⁷ Kaufmann, Christine: *Globalisation and labour rights. The conflict between core labour rights and international economic law*. Oxford, Hart, 2007, 42.

⁸ Kaufmann, C. 2007, 44. Joseph, Sarah-Schultz, Jenny-Castan, Melissa: *The international covenant on civil and political rights. Cases, materials, and commentary*. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2000,

⁹ 3. E cikk egyetlen rendelkezése sem jogosítja fel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 1948. évi egyezményében részes államokat olyan törvényhozási intézkedésekre, vagy a törvény oly módon való alkalmazására, amely csorbítja az említett egyezményben meghatározott biztosítékokat.

¹⁰ Az ILO-t az ENSZ elődje, a Népszövetség hozta létre.

¹¹ http://nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/1969/press.html (Letöltve: 2010. IV. 28.).

Az ILO az első világháborút lezáró békeszerződés keretében jött létre, alkotmánya a versailles-i szerződés része.¹² A szervezet létrehozásában a háború utáni sokkból fakadó humanitárius célok mellett közismerten szerepet játszott a félelem a bolsevik erők előretörésétől, attól, hogy az illúziókat veszített munkások orosz testvéreik útjára lépnek.¹³ Nem szabad azonban megfeledkeznünk egy másik lényeges ösztönző tényezőről, az egyenlő versenyfeltételek megteremtéséről sem. Az ILO standardok magukban hordozták azt az ígéretet, hogy kiküszöbölik azon államok versenyelőnyét, melyek kevésbé humánus munkakörülményeket alakítottak ki.¹⁴ Nem nehéz párhuzamot vonni az Európai Közösség szociális dimenziójának formálódásával, melyet közismerten motivált a németek versenyelőnyének kiegyenlítése.

A jogi normák tartalmát, a történelmi háttér mellett, ugyancsak befolyásolja a szervezet struktúrája. Felépítését tekintve az ILO tripartit szerv, a döntéshozatalban a kormányok mellett részt vesz a munkáltatói és a szakszervezeti oldal is. A sztrájkjog tipikusan az a terület, melynek tekintetében a kormányok a szociális partnerekkel együttműködve képesek megoldást nyújtani a munkaügyi konfliktusok megelőzésére és kezelésére.¹⁵ Itt utalunk a kollektív munkajog nemzeti rendszerének kialakulására, illetve arra, hogy a munkaadói és a munkavállalói oldal jóval azelőtt tárgyalt egymással, hogy az állam jogalkotás szintjén megkezdte volna a kollektív alkut elősegítő, strukturáló, szabályozó tevékenységét.¹⁶ Az Egyetemes Munkaügyi Értekezletre a tagországok négytagú, két kormánytagból, valamint egy-egy munkáltatói illetve munkavállalói képviselőből álló küldöttséget delegálnak. Mindenki külön szavazati joggal rendelkezik. A szervezet struktúrája garantálja az egyesülési szabadság kiemelt szerepét.¹⁷ A tripartizmus fenntartásának és legitimitásának záloga az erős és reprezentatív szakszervezeti mozgalom, a 87-es és 98-as egyezmények ratifikálása és betartatása, nem utolsósorban a sztrájkjog biztosítása.¹⁸ A hármas struktúra többféle ismeretet és szakértelmet egyesít, s ugyancsak előnye a konszenzus eredményeként létrejövő standardok nagyobb elfogadottsága. A különböző érdek- és szempontrendszerek összeegyeztetése azonban nem problémamentes, és kihat arra is, hogy végül milyen tartalommal születnek meg az egyezmények és ajánlások. Ez a sztrájk szabályozása kapcsán is jól nyomon követhető.

A nemzetközi munkajog szerepe tradicionálisan a szociális igazságosság és a kiegyensúlyozott gazdasági-szociális fejlődés elősegítése, valamint követendő szabályok. Rátérve az ILO működésére, fontos kiemelni, hogy az ILO jogforrásai nem teremtenek új jogrendszert, tekintettel a tagországok közötti politikai, gazdasági, szociális és kulturális különbségekre, ez nem is lenne lehetséges. Amit a szervezet felvállal, az pusztán minimál standardok, illetve olyan alapelvek felállítása, melyek adaptációjára vala-

¹² Az Alkotmányt a versailles-i szerződés XIII. fejezetébe foglalták.

¹³ Lowe, Vaughan: *International Law*. Oxford, Oxford University Press, 2007, 190.

¹⁴ Ewing, Keith D. (ed.): *The right to strike: From the Trade Disputes Act 1906 to a Trade Union Freedom Bill 2006*. Liverpool, Institute of Employment Rights, 2006. 240.

¹⁵ http://www.law.utoronto.ca/documents/conferences2/StrikeSymposium09_Servais.pdf 11.

¹⁶ Arthurs, Harry: Collective labour law of a global economy. In: Chris Engels–Manfred Weiss (eds.): *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century*. Hague, Kluwer, 1998, 143–154, 157.

¹⁷ Valticos, Nicolas–Potobsky, Geraldo, von: *International labour law*. Kluwer, Deventer, Boston, 1995, 92.

¹⁸ Creighon, Breen: Freedom of association. In: Blanpain, Roger (ed.): *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies*. 9. rev ed. Deventer, Kluwer, 2007, 275–322., 281.

mennyi tagállam, vagy legalábbis a többség képes.¹⁹ A szervezet főként kötelező érvényű egyezményeken, valamint lazább ajánlásokon keresztül szabályoz. Ezekre, illetve az ILO bizottságai elé kerülő több ezer esetből kikristályosodó elvekre utalunk, mikor „az ILO szerint” kezdetű kijelentéseket teszünk. A ratifikációk száma az egyezmények témájának függvényében változik, az emberi jogi tárgyú egyezmények képezik a normák „kemény magját”. A tagországok jelentéseket készítenek, ezek elemzése után sor kerül az államok képviselőjének nyilvános megkérdezésére az éves ILO konferencián, ugyanakkor e jelentések mellett a szociális partnerek észrevételeit is figyelembe veszik. Ha szükséges, az ILO szakértők ellátogatnak az adott országba, személyesen vizsgálják meg az ottani gyakorlatot és tanácsot adnak. Ilyen személyes látogatásra került sor a magyar sztrájktörvény megalkotásakor is.²⁰ Ugyancsak az ILO-hoz fordultak a szakszervezetek, amikor 2008. decemberében a Budapest Airport görög sztrájktörököt alkalmazott. 2010-ben a légitölekedés sztrájkjai kapcsán folytatott az ILO vizsgálatot hazánkban. A Légitölekedési Egyesült Szakszervezet (LESZ) a LIGA Szakszervezeti Szövetségen keresztül kereste meg az ILO-t, többek között azzal a panasszal, hogy véleménye szerint a sztrájkban résztvevő választott szakszervezeti képviselőket jogellenesen bocsátotta el a munkáltató Celebi Kft.²¹

3.2. Alapdokumentumok

A sztrájkjogot expressis verbis sem az ILO Alkotmány, sem a Philadelphiai Nyilatkozat nem említi, ez azonban korántsem jelenti azt, hogy e dokumentumok ne lennének jelentősek témánk szempontjából. Az Egyesülési Szabadság Bizottsága egyebek mellett a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alkotmányának általános egyesülési szabadság-konceptiójából vezeti le később a sztrájkhoz való jogot.²² A Bevezető „a munkakörülmények javításának és a béke megteremtésének egyik eszköze”-ként tekint az egyesülési szabadság elvének elismerésére. Az 1944-es Philadelphiai Nyilatkozat ugyancsak kihangsúlyozza, hogy az egyesülési szabadság a szólásszabadsággal együtt „döntő fontosságú a tartós haladás érdekében”. A Philadelphiai Nyilatkozat a szervezet három alapelvét a következőkben határozta meg: *a munka nem árucikk; a folyamatos fejlődés előfeltétele a szólás- és szervezkedési szabadság; végezetül pedig a szegénység mindenki jólétét, az általános fellendülést veszélyezteti.* A szervezkedés szabadsága tehát már itt szerepelt. Az ILO célkitűzései között helyet kapott többek között a munkaügyi normák érvényre juttatása és továbbfejlesztése, a munkavégzéshez kapcsolódó alapvető jogok biztosítása, a gazdasági-társadalmi stabilitás előmozdítása, illetve a tripartizmus, valamint a szociális párbeszéd erősítése, és a

¹⁹ Servais, Jean-Michel: *International labour law*. Kluwer Law International, 2009, 317–318.; Swepston, Lee: *International labour law*. In: Blanpain, Roger (ed.): *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies*. 9. rev ed. Deventer, Kluwer, 2007, 137–161., 138–139.

²⁰ Lőrincz György: Sztrájktörvény születik. (1988–1989). *PMJK*, 2008/2. 137–148.

²¹ A Celebi létszámlépitésre hivatkozott, ugyanakkor rövid idővel az elbocsátások után új munkaerőt vett fel az érintett posztokra. *REP-TÉR* 2009. augusztus 25-i száma. 9. <http://lesz.org.hu/2010/01/barmelyik-oraban-sztrajk-kezdo-dhet-a-malev-gh-nal/> (Letöltve: 2010. V. 7)

²² Ben-Israel, Ruth: Stikes, lockouts and other kinds of hostile actions. In: Hepple, Bob (chief editor): *International Encyclopedia of Comparative Law*. Vol. XV. *Labour Law*. Chapter 15. Tübingen, Dordrecht etc., Mohr Siebeck, Nijhoff, 1997, 8.

kollektív alku kultúrájának fejlesztése. E pontok mind összekapcsolódnak a munkaharc szabályozásának igényével is.

3.3. ILO egyezmények

Az alapidokumentumok után a munkaharcra vonatkozó jogforrások következő logikus szintje az egyezményeké. Meglepő módon ezek között sem találunk közvetlenül és kifejezetten munkaharcra, sztrájkra foglalkozót. A legközelebbi kapcsolatba e tárggyal az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 87-es, valamint a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98-as számú egyezmények hozhatók, illetve a közszféra vonatkozásában a 151-es és 154-es egyezmények. Számos egyezmény tartalmaz ugyanakkor sztrájkra kapcsolatos részszabályozást. A 105. sz. egyezmény a kényszermunka felszámolásáról tiltja a kényszermunka büntetés kiszabását a sztrájkban való részvétel miatt (1. cikk). Úgyszintén találunk sztrájkra kapcsolatos cikkeket a munkanélküli ellátásokról szóló 44. sz. egyezményben (10. cikk), a szociális biztonság minimum standardjairól szóló 102. sz. egyezményben (69. cikk), s bár nem egyezmény, ugyancsak megemlítendő, mint a sztrájkra vonatkozó cikket tartalmazó jogforrás, a 92. sz. ajánlás az önkéntes békéltetői és döntőbírói eljárásról (4., 6., 7. cikkek).²³

A munkaharc és a munkaügyi viták feloldására vonatkozó szabályok viszonylag csekély számát főként a munkaadói és munkavállalói szervezetek közötti viszony és a munkaharc szabadságának féltése indokolja.²⁴ Ugyanakkor, a vonatkozó esetjog lefedi e témát, és részletes iránymutatást ad. Az alábbiakban a 87-es, 98-as valamint 151-es egyezményeket mutatjuk be.

3.4. A 87. sz. egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről

A 87. sz. egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*) valamint a 98. sz. egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról (*Right to Organise and Collective Bargaining Convention*) az ILO egyezményeinek, ha úgy tetszik „emberi jogi szívéhez” tartozik.²⁵ Az egyezmény és a hozzá kapcsolódó ellenőrző mechanizmus egyike a leginkább tiszteletben tartott emberi jogi intézményeknek.²⁶ Az 1948-ban elfogadott 87-es egyezmény jelentőségét mutatja, hogy mind az ILO Alkotmány, mind a Philadelphiai Nyilatkozat egyértelművé teszi: az ILO tagság önmagában - függetlenül attól, hogy valamely állam ratifikálta-e a konvenciót - elkötelezettséget jelent az egyesülési szabadság irányába. Ezt az általános elkötelezettséget tovább erősíti az egyezmény aláírása, hiszen azzal a tagállam többek között rendszeres felülvizsgálatnak veti alá magát, azaz arra vállal kötelezettséget, hogy rendszeresen információt szolgáltat a Moni-

²³ Gernigon, Benard-Odero, Alberto-Guido, Horacio: Freedom of association. In: *Fundamental rights at work and international labour standards*. Geneva, ILO, 2003, 5-20., 12.

²⁴ http://www.law.utoronto.ca/documents/conferences2/StrikeSymposium09_Servais.pdf 2.

²⁵ Az un. emberi jogi alapegyezmények közé tartoznak az egyesülési szabadságot, a kényszermunka tilalmát, a gyermekmunka tilalmát, valamint a kényszermunka tilalmát szabályozók.

²⁶ Creighton, B. 2007, 276.

toring Bizottság felé, és hogy figyelembe veszi a bizottságok jelzéseit. A 87. sz. egyezmény egyike a legtöbb állam által ratifikáltaknak, 2010-ig 150 állam írta alá.²⁷

Az egyezmény 2. cikke minden munkavállalónak – így a közsférában foglalkoztatottnak is – bármilyen megkülönböztetés nélkül biztosítja a szervezkedés szabadságát.²⁸ Az egyesülési szabadság érvényesülését garanciák védik az állami beavatkozástól, amennyiben bizonyítania kell, hogy a megtörtént beavatkozás nemzeti jog alapján jogszerű volt, elismert érdek védelmében történt, egy demokratikus államban szükséges volt, valamint az arányosság elvének megfelelően a lehető legcsekélyebb mértékre szorított.²⁹ Az eredeti tervezet szerint az egyesüléshez való jog gyakorlása „valamennyi jogszerű cél érdekében”-re (*all lawful purposes*) lett volna leszűkítve az egyezményben. E megfogalmazás ellen azonban nem csak a munkavállalók, hanem több kormány képviselője is tiltakozott, arra hivatkozva, hogy az egyesüléshez való jog, mint nemzetközi jogi intézmény, nem tehető nemzeti jogalkotástól függővé.³⁰

A sztrájkjogot a 87. egyezmény első tárgyalására készült jelentés többször említi ugyan, végül azt explicite mégsem ismeri el. Hogy ennek ellenére súlyos problémáról van szó, mi sem mutatja világosabban, mint hogy az ILO illetékes bizottságai minden más munkaügyi vonatkozású kérdésnél többet kénytelenek e kérdéskörrel foglalkozni.³¹

Kifejezetten a sztrájkot szabályozó egyezmény hiányában a szakosodott ILO bizottságok a 87. egyezmény 3. és 10. cikkelyeiből vezették le a sztrájkjogot. A 3. cikkely szerint a munkavállalók és a munkáltatók szervezeteinek jogában áll alapszabályaik és szabályaik kidolgozása, képviselőik szabad megválasztása, szervezetük irányításának, tevékenységének megszervezése, valamint programjaik megfogalmazása. Az államnak e tekintetben tartózkodási kötelezettsége van. A 10. cikk meghatározza, hogy az egyezmény tekintetében a szervezet kifejezés jelenti „a munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak minden olyan szervezetét, amelynek célja a munkavállalók vagy a munkáltatók érdekeinek előmozdítása és megvédése”. A sztrájk joga tehát az egyesülési jogból vezethető le, mint a munkavállalók érdekeinek előmozdítását szolgáló tevékenység.

Mint említettük, az egyezmény valamennyi tagállamra kötelező, függetlenül attól, hogy megtörtént-e a ratifikálás. Az 1998-as, a munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló ILO Deklarációt (*Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*) aláíró államok akkor is kötelesek betartani az alapvető emberi jogi standardokat (így az egyesülési szabadságra vonatkozó egyezményt is), ha azokat nem ratifikálták. Az egyezményt 2010-ig bezárólag 160 állam írta alá.³²

²⁷ <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm> (Letöltve: 2010. V. 7).

²⁸ A „Munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására, valamint, kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően, jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezetekhez, előzetes jóváhagyás nélkül.”

²⁹ Ovey, Clare-White, Robin: *The European Conventions on Human Rights*. 4th ed. Oxford, Oxford University Press, 2006, 43.

³⁰ Kaufmann, C. 2007, 60.

³¹ Kaufmann, C. 2007, 59.

³² <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm> (Letöltve: 2010. V. 7).

3.5. A 98. sz. egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról

Az 1949-ben elfogadott 98-as egyezményben expliciten szintén nem említik a sztrájkhoz való jogot, ahhoz mégis szorosan kapcsolódik, hiszen – ahogy azt az ILO is kihangsúlyozza esetjogában – a sztrájkjog a hatékony kollektív tárgyalások elengedhetetlen eleme. Az egyezmény a szakszervezet-ellenes diszkrimináció illetve a munkáltatói oldal beavatkozása ellen nyújt védelmet. A szervezkedési szabadság megsértésének minősül különösen, ha bizonyos szakszervezethez való tartozástól, vagy ellenkezőleg, a szakszervezetből való kilépéstől teszik függővé az alkalmazást, vagy emiatt, illetve szakszervezeti tevékenységéért sújtják bármilyen hátránnyal, akár elbocsátással a munkavállalót (1. cikk). Amennyiben szükséges, a nemzeti feltételeknek megfelelően az állam kötelezettsége a szervezkedési jog tiszteletben tartására megfelelő eljárásokat létesíteni, és elősegíteni az önkéntes kollektív alkufolyamatot (3.-4. cikkek).

Az 5. cikkely (2) bekezdés a fegyveres erők és a rendőrség tagjai tekintetében állapít meg speciális szabályt.³³ Az ezt követő 6. cikk pedig kifejezetten rögzíti: „Jelen Egyezmény a közszolgálatban foglalkoztatottak helyzetére nem tér ki, és semmiképpen sem értelmezhető úgy, mint amely jogait, illetve jogállásukat érintené.”

3.6. A közzféréra vonatkozó speciális szabályok

A 98. sz. egyezmény hatálya nem terjed ki a közzféréra, arra a 151-es és 154-es egyezmények tartalmaznak rendelkezéseket, tag mozgásteret biztosítva a részes államoknak. A közszolgálatban foglalkoztatottak szervezkedési szabadságának védelméről, és foglalkoztatási feltételeik megállapításával kapcsolatos eljárásokról szóló 151-es számú egyezmény 1. cikk (2)–(3) bekezdés lehetővé teszi, hogy a nemzeti jogalkotó külön szabályozást alkosson azokra a magas beosztású munkavállalókra nézve, akik általános ügydöntő vagy vezetői feladatokat látnak el. Ugyanígy azok tekintetében is, akiknek feladatai szigorúan bizalmas jellegűek, valamint a fegyveres erőkre és a rendőrségre vonatkozóan.

A kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 154. számú egyezmény lehetővé teszi a tagok számára, hogy a közzféra alkalmazottaira, illetve a fegyveres erőkre és testületekre sajátos szabályokat alkossanak.³⁴ Az ILO többször kritikával illeti a kormányokat, amiért pontosan a saját alkalmazottaik vonatkozásában nem tartják kellő tiszteletben a kollektív szerződést (mint a munkavállalók alkalmazási feltételeinek meghatározóját). Hazánk sem kivétel, az ombudsman 2008-9-es sztrájkjogi projektjének egyik kiemelt területe volt a szabályozás reformja a közszolgálatban.

³³ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya 19. cikkének (8) bekezdésében lefektetett elveknek megfelelően, ennek az Egyezménynek valamely tagállam által történő ratifikálását nem lehet úgy tekinteni, mint ami érintené bármely már meglévő törvényt, döntést, szokást vagy megállapodás hatályát, ami által a fegyveres erők és a rendőrség tagjai bármely, a jelen Egyezményben szavatolt biztosítékokat élveznének.

³⁴ 1. cikk

2. Azt, hogy jelen Egyezményben nyújtott rendelkezések milyen mértékben terjednek ki a fegyveres erőkre és a rendőrségre, nemzeti jogalkotás, illetőleg a nemzeti gyakorlat határozhatja meg.

3. A közszolgálat tekintetében a nemzeti jogalkotás vagy gyakorlat megállapíthatja jelen Egyezmény alkalmazásának különös szabályait.

A „közszolgáltatásban foglalkoztatottak” megfogalmazás tág értelmezési kereteket hagy. Az Egyesülési Szabadság Bizottság (*Committee on Freedom of Association*, a továbbiakban: CFA) értelmezése szerint e kategória többek között nemzeti vállalat illetve állami szerv alkalmazottját, a nemzeti rádió illetve televízió munkatársait, tanárokat, a posta illetve a telekommunikációs szolgálat alkalmazásában állókat jelenti. A felerősödő privatizáció különösen fontossá teszi annak a kérdésnek a megválaszolását, hogy milyen korlátok szabhatók a közszolgák sztrájkja illetve az állami vállalatoknál folytatott sztrájkjal szemben.

4. Intézményrendszer

4.1. Az Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága

A tagállamok ratifikált (és egyes nem ratifikált) egyezményekre vonatkozó kötelező kétevenkénti jelentéseit az Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, a továbbiakban: Szakértői Bizottság) vizsgálja. A felügyeleti eljárás során feltett közvetlen kérdés (*direct request*) csak jelzés a tagállam felé, közzétételre nem kerül. A hosszabb ideje tartó és nagymértékű mulasztásokra reagáló megfigyeléseit (*observation*) azonban a Szakértői Bizottság az éves jelentésében közzéteszi, illetve a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia plenáris ülésén is ismerteti. Az összefoglaló analízis a negatív példák mellett ugyancsak tartalmazza a példamutató erőfeszítéseket is. Ilyen értelemben e bizottság valódi szankciót nem szabhat ki, csupán a nem megfelelő gyakorlat közzétételével, és az adott országba látogatva, személyes ráhatással tud élni. E tekintetben hasonló az EU által alkalmazott nyitott koordináció módszeréhez.

Utaltunk rá, hogy a Szakértői Bizottság a 87. sz. egyezmény 3. és 10. cikkelyéből vezeti le a sztrájkjogot. A sztrájk folytatására tehát a munkavállalók valamennyi olyan szervezete jogosult, amelyik a munkavállalók érdekeinek előmozdítását és megvédését tűzi ki célul. Az ILO Szakértői Bizottsága értelmezése szerint a tradicionális gazdasági viszonyokban a nyomásgyakorlás egyik eszköze az, ha a munkavállalók szolgáltatásukat felfüggesztik a munka időszakos megtagadásával (visszatartásával), s ekként a munkáltatónak okozott többletköltség előidézésével érnek el eredményeket. A Bizottság szerint a „program” szó a hagyományos értelmében a sztrájktevékenységet is magában foglalja. A sztrájkjog a szervezkedés szabadságával ellentétben nem abszolút jog.

4.2. Az Egyesülési Szabadság Bizottság

Az egyesülési szabadsággal kapcsolatos panaszok kivizsgálására az ILO egyik „kvázi bírói szerve”,³⁵ az Egyesülési Szabadság Bizottság jogosult. Az 1951 óta működő tripartit szerv sajátossága, hogy ide kormányok, munkáltatói és munkavállalói érdekvéviselői szervek a bírósági szint kimerítése nélkül is panasszal fordulhatnak, ille-

³⁵ Ben-Israel, R. 1997, 8.

tőleg a már esetlegesen előzőleg meghozott döntés sem köti, sőt az egyesülési szabadságról szóló egyezmény súlyára tekintettel akkor is jogosult eljárni, ha valamely tagállama nem ratifikálta azt. Állásfoglalásait gyengíti a jogi kötelező erő hiánya. Az egyesülési jog területén bevezetett különleges eljárás az ILO egyik leghatékonyabb ellenőrzési mechanizmusa. Az érintett kormányokkal együttműködik, megoldási módokat javasol ajánlás (*recommendation*) formában, illetve direkt módon ellátogathat a kérdéses országba annak kormányával, szociális partnereivel megtárgyalni a problémás eseteket.³⁶

Bár, mint azt láttuk, nincs ugyan kifejezetten a sztrájkhoz kapcsolódó egyezménye, az ILO mégis rendkívül átfogóan vizsgálja a kérdést, a bizottságok gazdag esetjogából számos elv kristályosodott ki. Az alábbiakban ezeket az elveket ismertetjük, tipikus példakal illusztrálva.

5. A jogszerű sztrájk szabályozás a CFA esetjogának tükrében

5.1. Sztrájk koncepció

A sztrájk ideiglenes munkabeszüntetés a munkavállalók egy vagy több csoportja általi követelések megerősítése vagy elutasítása, sérelem kifejezése, illetve más munkavállalók követelésének vagy sérelmének támogatása érdekében.³⁷ E definíció kiindulópontnak megfelel, azonban figyelemmel kell lenni arra, hogy az ILO sztrájk-konceptiója valójában egy rendkívül összetett rendszer része. A sztrájk, az egyesülési szabadság, a szabad kollektív alku és a megfelelően működő alternatív vitafeloldó intézmények egymással összefonódó intézmények, csak együtt vizsgálhatóak. A CFA már 1952-ben, második ülésén szükséges és jogszerű eszközként jellemezte a sztrájkhoz való jogot. Több esetben kinyilvánította, a sztrájkhoz való jog kiemelt jelentőségét. A sztrájk ugyancsak szorosán kapcsolódik a kollektív alkuhoz. Itt azonban fontos megjegyezni, hogy - szemben az Európai Szociális Kartával,³⁸ illetve az ahhoz kapcsolódó gyakorlattal - az ILO nem teszi a kollektív alkut a sztrájkhoz való jog gyakorlásának feltételévé. Másként, bár hatékony kollektív alku nem létezik sztrájkhoz való jog nélkül, a sztrájk célja nem kötelezően és kizárólag kollektív megállapodás kötése (lásd a szolidaritási sztrájkokat). Végezetül, a sztrájk ugyancsak összefügg a munkaügyi vitákat feloldó alternatív intézményekkel. Ezek végigkísérik a sztrájk folyamatát, egyaránt alkalmazhatók a munkabeszüntetés

³⁶ Gravel, Eric-Duplessis, Isabelle-Gernigon, Bernard: *The Committee on Freedom of Association. Its impact over 50 years*. Geneva, ILO, 2001, 13-17.

³⁷ Resolution concerning statistics of strikes, lockouts other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians. January 1993. 2. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087544.pdf

³⁸ A Karta a sztrájkot a kollektív alku kontextusában tárgyalja. Már önmagában az is árulkodó, hogy a 6., „A kollektív alkuhoz való jog” címet viselő cikkben kerül szabályozásra. A 4. bekezdés szerint: „A kollektív alkuhoz való jog hatékony gyakorlásának biztosítása érdekében a Felek... elismerik a dolgozók és munkáltatók jogát a kollektív cselekvéshez érdekütközések esetén, beleértve a sztrájkjogot, amely a korábban elfogadott kollektív egyezményekből fakadó kötelezettségek függvénye.”

előtt (lásd: lehülési idő), közben, de ki is válthatják azt (azon munkavállalók tekintetében, ahol tilos a sztrájk).

A sztrájk szükséges és jogszerű eszközként való felfogása ugyanakkor nem jelent korlátlan jogot. A sztrájk közel sem abszolút jog, azt az ország törvényeivel összhangban lehet gyakorolni. Ennek megfelelően léteznek korlátozások:

- a sztrájk tárgyára vonatkozóan (pl. politikai sztrájk, alkotmányba ütköző cél érdekében folytatott sztrájk),
- az érintett szolgáltatásra tekintettel (közsükségletet kielégítő alapvető szolgáltatások, elégséges szolgáltatás biztosítása),
- időbeli korlátozás (békekötelelem, az előzetes egyeztetés intézménye illetve ide sorolható a szavazás elrendelése, mint a sztrájk előfeltétele),
- az alanyi kör tekintetében (pl. köztisztviselők).

Az ILO sztrájkfogalma igen tág. Azonos védelmet élveznek a munkabeszüntetés sajátos fajtái, így például a vadsztrájk, a munkalassítás, a szabályok túlzott betartása és az ülősztrájk. A munkabeszüntetés ezen fajtái, a sztrájjal azonos védelmet élveznek, ezek korlátozása csak akkor lehetséges, ha a sztrájk jogszerűtlenné válik.³⁹ Példának okáért az ültetvények elfoglalása, főként, ha a résztvevő munkások és szimpatizánsok erőszakot is alkalmaznak, a 87-es konvenció 8. cikkébe ütközik. Jogszerű az evakuáció ha a munkahelyen a munkaügyi vitával összefüggésben bűncselekményt követnek el.⁴⁰

5.2. A sztrájkjog alanya

Mind a 87. e. egyezmény, mind a CFA esetjoga arra világít rá, hogy a sztrájkjog az egyén, illetve a munkavállalók szervezeteit egyaránt megillető jog. Figyelemre méltó a sztrájk alanyának ilyen felfogása. Eltérő felfogást találunk az Európai Szociális Karta esetjogában, mely a sztrájkot az egyént megillető jogosítványként fogja fel (bár kétségtelenül a kollektív alkuhoz köti).

5.3. A sztrájk célja

A sztrájk célja kapcsán több igen lényeges kérdéskört vizsgált a CFA. Mindenek előtt fontos leszögezni, a sztrájk célja csak érdekvita eldöntése lehet. Megtiltható a sztrájk, ha a jogi szöveg értelmezése kapcsán felmerülő vita eldöntése bírói hatáskörbe tartozik.⁴¹

A sztrájkjog a munkavállalókat és szervezeteiket gazdasági és szociális érdekeik védelmében megillető jogosítvány.⁴² Egyike azoknak az alapvető eszközöknek, melyeken ke-

³⁹ 2006 Digest, para. 545, 306th Report, Case No. 1865, para. 337.

⁴⁰ 323rd Report, Case No. 2021, paras. 324-325.

⁴¹ 2006 Digest, para. 532.

⁴² 2006 Digest, para. 521, Lásd még: 302nd Report, Case No. 1809, para. 381; 304th Report, Case No. 1863, para. 356; 307th Report, Case No. 1850, para. 120; 308th Report, Case No. 1900, para. 183; 311th Report, Case No. 1934, para. 126; 324th Report, Case No. 2072, para. 587; 327th Report, Case No. 1581, para. 111; 328th Report, Case No. 2116, para. 368; 332nd Report, Case No. 2258, para. 522; 335th Report, Case No. 2305, para. 505.

resztül a munkavállalók és szervezeteik képesek előmozdítani illetve védeni ezeket.⁴³ A cél a munkavállalói csoport saját érdekének érvényre juttatása mellett esetenként szolidaritás kifejezése más munkavállalói csoporttal szemben.

A nemzeti jogalkotó a szakszervezetre korlátozhatja a sztrájk meghirdetésének jogát, éppen ezért különösen fontos a szakszervezet alakítása elől elhárítani az akadályokat.⁴⁴ A sztrájkot szakszervezetek föderációi, konföderációi is meghirdethetik, ennek tilalmazása a 87-es egyezménybe ütközik.⁴⁵ A gazdasági és szociális érdek fogalma túlterjed a munkavállalók élet- és munkafeltételeivel összefüggő érdekeken, ide tartoznak mind a szakszervezeti jogok, mind a szakszervezeti tisztségviselők jogainak garantálása. Kívül esik azonban a jogos érdek fogalmán a munkavállalók más képviselőinek (tipikusan az üzemi tanácsoknak) a védelme.

Jogos érdek érvényesítését célzónak minősítette a CFA többek között a protestálást, ha azt szakszervezetkénti, illetve a kollektív szerződéskötési képesség elismeréséért⁴⁶ és a kormány mulasztása miatt több hónapos bérfizetés elmaradása miatt folytatják.⁴⁷ Ugyancsak jogszerűnek minősítette a munkabeszüntetést a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés kötése érdekében.⁴⁸

Lehetőség van szolidaritási sztrájkra is. Amennyiben az eredeti sztrájk jogszerű, a szimpátia sztrájk nem tiltható meg.⁴⁹ A szolidaritási megmozdulások elismerését könnyíti az ILO sztrájkfelfogásának már említett függetlensége a kollektív alkutól, hiszen ha sztrájk csak kollektív szerződés kötése érdekében folyhat, az idegen érdek védelmében folyó sztrájk jogossága nehezen támasztható alá.⁵⁰

5.4. A politikai sztrájk megítélése

Az ILO esetjoga következetesen nem ismeri el a tisztán politikai érdekek érvényesítésére szolgáló sztrájkok jogszerűségét. Kitekintve a nemzetközi gyakorlatra, láthatjuk, hogy a politikai sztrájk megítélése sehol sem problémamentes. Legtöbbször igen nehéz feladat a politikai célok elhatárolása a gazdasági, szociális céloktól, illetve annak megállapítása, hogy konkrét esetben melyik elem dominál. A protestálás alapjául szolgáló, a munkavégzéshez kötődő illetve gazdasági érdekek köre túlterjed a jobb munkakörülmények

⁴³ 2006 Digest, para. 522; lásd még: 299th Report, Case No. 1687, para. 457; 300th Report, Case No. 1799, para. 207; 306th Report, Case No. 1884, para. 695; 308th Report, Case No. 1934, para. 131; 310th Report, Case No. 1928, para. 176; 316th Report, Case No. 1930, para. 365; 327th Report, Case No. 1581, para. 111; 330th Report, Case No. 2196, para. 304; 335th Report, Case No. 2257, para. 466; 336th Report, Case No. 2340, para. 645; 337th Report, Case No. 2365, para. 1665.

⁴⁴ 2006 Digest, para. 524; 334th Report, Case No. 2258, para. 454; 336th Report, Case No. 2153, para. 173.

⁴⁵ 2006 Digest, para. 525; 306th Report, Case No. 1884, para. 686.

⁴⁶ 2006 Digest, para. 535–536, 302nd Report, Case No. 1809, para. 381, 321st Report, Case No. 2066, para. 336.

⁴⁷ 304th Report, Case No. 1850, para. 216.

⁴⁸ 2006 Digest, para. 539–540,

⁴⁹ 2006 Digest, para. 534; 303rd Report, Case No. 1810/1830, para. 61; 307th Report, Case No. 1898, para. 325; 320th Report, Case No. 1963, para. 235; 333rd Report, Case No. 2251, para. 985; 338th Report, Case No. 2326, para. 445

⁵⁰ Ewing, Keith: Law against strikes revisited. In: *The future of labour law. Liber amicorum Bob Hepple* QC. Oxford, Hart, 2004. 4161. 45.

követelésein. Ide tartoznak azok a gazdasági és szociálpolitikai kérdések is, melyekkel a munkáltató szembeesül, s melyek közvetlenül érintik a munkavállalókat.⁵¹ A sztrájkhoz való jog nem korlátozható olyan vitákra, melyek kollektív szerződéskötéssel rendezhetők, a munkavállalóknak és szerveiknek lehetőséget kell biztosítani, hogy elégedetlenségüket a munkavállalókat érintő gazdasági és szociális körülmények szélesebb körében kifejezhessék.⁵² A munkavállalók és a szakszervezetek a kormány szociális és gazdaságpolitikai döntéseivel szemben sztrájkjal fejezhetik ki elégedetlenségüket, ha ezek a döntések a munkavállalók illetve tagjaik érdekeire kihatnak. A munkavállalók társadalmi, gazdasági, szakmai érdekeinek védelméért felelős szervezetek rendelkezésére kell, hogy álljon a sztrájk, mint helyzetük megerősítésének eszköze.⁵³ Újra hangsúlyozzuk, a tisztán politikai célú sztrájk nem élvez védelmet, sem az a sztrájk, amelyet jóval a tényleges tárgyalásokat megelőzően bejelentettek.⁵⁴

A fent kifejtettek ugyanakkor nem jelentik azt, hogy az ILO szakbizottságai pusztán szociális jognak tekintik a sztrájkjogot. A munkabeszüntetés esetenként a politikai részvétel és a polgári szabadságjogok elősegítésének eszközévé is válik.⁵⁵ Főként a kormány gazdaság- és szociálpolitikájának kritizálására a szakszervezeteknek rendelkezésére kell álljon a tiltakozó sztrájk.⁵⁶ A munkáltatóhoz vagy szakszervezethez nem köthető kollektív vita érdekében szervezett sztrájk tilalma ellentétes a gyülekezési szabadság elvével.⁵⁷ A kormány gazdaságpolitikájának szociális és munkaügyi következményei ellen jogszerű a sztrájk. Hasonlóképpen az a 24 órás általános sztrájk, mely a minimálbér emelését, a hatályban lévő kollektív szerződések tiszteletben tartását valamint gazdaságpolitikai változásokat, nevezetesen az árak és a munkanélküliség csökkentését célozza.⁵⁸ Az elmúlt évek során szerte a világon több száz szakszervezeti vezető és tag lett gyilkosság áldozata. Ez sokkoló példa, és a szervezkedési szabadság súlyos megsértését jelenti az ezek miatt szerveződött protestáló sztrájk betiltása.⁵⁹

5.5. Békekötelem

A békekötelem a sztrájk, illetőleg más kollektív akciók tilalmát jelenti (teljes körűen, vagy csupán a kollektív szerződésben foglaltak ellen) a kollektív szerződés hatálya alatt.

⁵¹ 326th Report, Case No. 2094, para. 491. Lásd még: 2006 Digest, para. 526; 304th Report, Case No. 1851, para. 280; 314th Report, Case No. 1787, para. 31; 320th Report, Case No. 1865, para. 526; 329th Report, Case No. 2094, para. 135; 331st Report, Case No. 1937/2027, para. 104.

⁵² 2006 Digest, para. 531; 300th Report, Case No. 1777, para. 71; 320th Report, Case No. 1865, para. 526.

⁵³ 2006 Digest, para. 527; 305th Report, Case No. 1870, para. 143; 320th Report, Case No. 1865, para. 526, Case No. 2027, para. 876; 336th Report, Case No. 2354, para. 682; 337th Report, Case No. 2323, para. 1039.

⁵⁴ 2006 Digest, para. 528; 303rd Report, Case No. 1810/1830, para. 61; 329th Report, Case No. 2094, para. 135.

⁵⁵ Novitz, Tonia: *International and European protection of the right to strike*. Oxford, Oxford University Press, 2003, 286.

⁵⁶ 2006 Digest, para. 529; 300th Report, Case No. 1777, para. 71; 304th Report, Case No. 1851, para. 280, Case No. 1863, para. 356; 314th Report, Case No. 1787, para. 31; 320th Report, Case No. 1865, para. 526; 333rd Report, Case No. 2251, para. 985.

⁵⁷ 2006 Digest, para. 538; 307th Report, Case No. 1898, para. 325.

⁵⁸ 2006 Digest, para. 542–543.

⁵⁹ 2006 Digest, para. 544.

A CFA következetes a tekintetben, hogy a békekötelem jogszerű, azonban az általa támasztott korlátozást ellensúlyozni kell. A kollektív szerződés értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatosan felmerülő egyéni vagy kollektív panaszokat független és gyors eljárás keretében kell megvizsgálni. Ezek nem csupán a felmerülő problémák orvoslására szolgálnak, hanem egyben jó alapot nyújtanak a következő kollektív szerződés tárgyalásokhoz.⁶⁰ A CFA a szakszervezetek hatékony működésének zálogául nemcsak a sztrájkhoz való jog érvényesülését hangsúlyozza, hanem a kollektív alku jelentőségét is.⁶¹

5.6. A sztrájkot megelőző eljárások

A kötelező egyeztetés megfelelően rövid időt vehet csak igénybe, a túl hosszadalmas eljárás akadályozza a joggyakorlást. Alapelv, hogy a sztrájkindításra vonatkozó eljárás nem lehet annyira bonyolult, hogy az gyakorlatilag lehetetlenné tegye a sztrájkot.⁶² Ezt az elvet több jelentésben is kihangsúlyozta a Bizottság.⁶³ A Bizottság nem találta az egyesülési szabadságot sértőnek a bolgár jog azon előírását, mely szerint a sztrájk ideiglenesen felfüggeszthető, amíg a felek tárgyalására előírt idő el nem telik.⁶⁴ Az előírt előzetes egyeztetés történhet önkéntes közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás formájában, kötelező döntőbíráskodásban azonban nem. Az a szabály, amely önkéntes közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás igénybevételét írja elő a sztrájk előfeltételeként, nem minősül az egyesülési szabadság megsértésének, feltéve, ha valóban önkéntes, és nem lehetetleníti el a sztrájkjog gyakorlását.

Az egyeztetés pártatlanságát garantálni kell. A szakszervezeti tagok előzetes támogatásának előírása önmagában nem sérti a szervezkedés szabadságának jogát. A támogatottság mértéke, aránya azonban nem lehet túlzottan magas. A sztrájk szervezésének részleteiről, esetleges sztrájkbizottság felállításáról a szakszervezet maga dönt, lévén az belső ügy. Ennek megfelelően a munkáltató nem követelheti sztrájkbizottság felállítását.

A sztrájk felfüggesztése ésszerű időre, annak érdekében, hogy lehetővé tegye a felek számára - mediátor vagy békéltető segítségével - tárgyalás során közös megoldás kialakítását, önmagában nem sérti az egyesülési szabadságot. Az eljárás megfelelő, független és gyors kell legyen.⁶⁵ Ahogy Jean-Michel Servais, az ILO volt igazgatója kifejti, a nemzeti szociális, gazdasági, politikai és kulturális különbségekre tekintettel nem állítható egyetlen konfliktusfeloldó módszer sem pedesztálra a többivel szemben. Egy, a békét és a partnerek együttműködését, könnyű hozzáférést, átláthatóságot és fair eredményt biz-

⁶⁰ 2006 Digest, para. 533, 330th Report, Case No. 2208, para. 601.

⁶¹ Ben-Israel, Ruth: *International labour standards: The case of freedom to strike*. Deventer, Kluwer, 1987, 93.

⁶² 2006 Digest, para. 547-549.

⁶³ Lásd többek között: 300th Report, Case No. 1799, para. 207; 318th Report, Case No. 2018, para. 514; 325th Report, Case No. 2049, para. 520; 333rd Report, Case No. 2251, para. 995. 307th Report, Case No. 1899, para. 83, Case No. 1898, para. 324; 309th Report, Case No. 1912, para. 364; 324th Report, Case No. 2092/2101, para. 731; 336th Report, Case No. 2369, para. 212, 338th Report, Case No. 2329, para. 1274

⁶⁴ 316th Report, Case No. 1989, para. 189.

⁶⁵ 2006 Digest, para. 551.

tosító mechanizmus kialakítása legalább olyan fontos, ha nem fontosabb, mint az aktuális konfliktus megoldása.⁶⁶

5.7. A munkáltató előzetes tájékoztatása – lehülési idő

Számos nemzeti szabályozás tartalmaz úgynevezett lehülési időt, „cooling off period”-ot. Egy ilyen klauzúra lehetőséget ad a feleknek a konfliktus átgondolására és arra, hogy sztrájk nélkül, a tárgyalásztalnál tudjanak egyezségre jutni.⁶⁷ A munkáltató előzetes tájékoztatásának előírása a CFA szerint elfogadható.⁶⁸ A Bizottság megengedhetőnek tartotta azt a szabályozást, mely szerint 20 nappal a sztrájkot megelőzően kellett jelezni a társadalmi vagy közérdeket szolgáló szolgáltatásokat érintően.⁶⁹ Az alapvető szolgáltatásokat érintő sztrájkoknál kikötött 40 napos „lehülési idő”-t is megengedhetőnek minősítette. Ezek fényében a magyar sztrájk törvény által előírt 7 nap egyeztetés előírása nem kifogásolható.

5.8. Előzetes szavazás, a sztrájkban részt vevők személyének megismerhetősége

A CFA több esetben kifejezésre juttatta az előzetes szavazással kapcsolatos álláspontját. Az ún. *ballot* az angol rendszerben rendelkezik a legmélyebb hagyományokkal, jelentése nem más, mint a törvény által kötelezően előírt szavazás és a sztrájk bizonyos szavazathoz való kötése.⁷⁰ Az érintett munkavállalók titkos szavazással meghozott előzetes döntése jogszerűen köthető ki, az arányokat azonban körültekintően kell meghatározni. A szakszervezeti tagok, vagy az üzem dolgozóinak kétharmados arányának kikötése – főleg ha e szabálynak való meg nem felelés közigazgatási szankciót is von maga után – sérti a szakszervezeti jogok gyakorlását. Az érintett munkavállalók felének, vagy az abszolút többségnek megkövetelése (főleg nagy munkavállalói létszámnál) túlzott akadályokat gördít a sztrájk elé.⁷¹ E szavazás megismételhető, ha az eredeti sztrájkra a meghirdetés-től számított három hónapon belül nem került sor.⁷²

Példának okáért a Szlovák Köztársaság Vasúttársaságánál (ZSR) felmerülő sztrájk kapcsán a Bizottság a kollektív alkuról rendelkező 1991. évi 2. tv. egyes rendelkezéseit kifogásolta. A törvény, az eredeti szövegezése szerint, a sztrájk megindításához a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók több mint felének előzetes igenlő szavazatát írta elő, illetve a munkáltató rendelkezésére kellett bocsátani a sztrájkoló munkavállalók listáját. A szociális partnerek tárgyalása eredményeként létrejött 2001-es változat csupán a szavazáson

⁶⁶ http://www.law.utoronto.ca/documents/conferences2/StrikeSymposium09_Servais.pdf

⁶⁷ 2006 Digest, para. 554.

⁶⁸ 2006 Digest, para. 552; 325th Report, Case No. 2049, para. 520; 333rd Report, Case No. 2251, para. 996.

⁶⁹ 2006 Digest, para. 553; 309th Report, Case No. 1912, para. 365.

⁷⁰ Az angol jogban a szavazás a szakszervezet tort alóli immunitásának feltétele, elmaradása azonban nem teszi jogellenessé a sztrájkot. Hardy, Stephen: *Labour law and industrial relations in Great Britain*. - 3rd rev. ed., Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007, 297.

⁷¹ 2006 Digest, para. 555–561. 316th Report, Case No. 1989, para. 190, 332nd Report, Case No. 2216, para. 912; 333rd Report, Case No. 2251, para. 987.

⁷² 2006 Digest, para. 563.

részt vevők abszolút többségét kívánta meg, illetve a sztrájkolók képviselőjére jogosult szakszervezeti tisztségviselők listájának átadását. A Bizottság az előzőről megállapította, hogy az megfelel az egyesülési szabadság követelményének, aggályosnak minősítette azonban a listát, mely későbbi diszkrimináció és megtorlás forrása lehet.⁷³ Hasonló igény hazánkban is felmerül – igaz, nem a törvényalkotó, hanem a munkáltató részéről. Az adatvédelmi biztoshoz érkező panaszban egy szakszervezet azt kifogásolta, hogy a figyelmeztető sztrájk kezdete előtt a munkáltató – a vállalat munkavállalók felé irányuló bérszámfejtési és az ügyfelek felé irányuló polgári jogi kötelezettségeire hivatkozva – szándéknyilatkozatot kért a részvételre vonatkozóan. Több munkavállaló, állását féltve, nem vett részt a sztrájkban. Az adatvédelmi biztos figyelemre méltó megállapításai közül egyet emelnénk ki: a munkáltató nem igényelheti előzetesen a sztrájkban részt vevő munkavállalók személyes adatait.⁷⁴

5.9. A sztrájk korlátozása és tilalma

A sztrájkjog korlátozható illetve megtiltható:

1. az állam nevében közhatalmat gyakorló közszolgák,⁷⁵
2. szigorúan vett alapvető szolgáltatások⁷⁶ tekintetében.

Általános sztrájktilalom csak akut nemzeti vészhelyzet esetén vezethető be. Nemzetbiztonsági, vagy közegészségügyi okokból a sztrájk felfüggesztéséről a kormánynak kell határozni egy független, a felek bizalmát bíró szerven keresztül.⁷⁷

5.9.1. Közszféra

Az ILO 154-es számú egyezménye megengedi, hogy a nemzeti szabályozás a közszféra alkalmazottaira nézve speciális szabályokat alkosson, az esetjogból pedig kiviláglik, hogy a közszolgák bizonyos körére nézve korlátok, akár tilalom vezethető be, természetesen megfelelő garanciák és kompenzációk biztosítása mellett.⁷⁸ A szervezkedési szabadság elismerése a közszférában dolgozóakra nézve nem jár feltétlenül együtt a sztrájkjog elismerésével. Míg Franciaország, Lengyelország, Spanyolország elismeri a közszolgák sztrájkjogát, más államok, így Olaszország, Portugália kifejezetten tilalmat fogalmaz meg.

⁷³ 326th Report, Case No. 2094, paras. 490–491.

⁷⁴ A sztrájk szervezésével kapcsolatos adatvédelmi biztosi ajánlás. 381/H/2006–18.

⁷⁵ 2006 Digest, para. 574; 304th Report, Case No. 1719, para. 413; 338th Report, Case No. 2363, para. 731, Case No. 2364, para. 975.

⁷⁶ 2006 Digest, para. 577, többek között 306th Report, Case No. 1882, para. 427; 309th Report, Case No. 1913, para. 305; 316th Report, Case No. 1934, para. 210; 320th Report, Case No. 2025, para. 405; 326th Report, Case No. 2135, para. 266; 329th Report, Case No. 2157, para. 191; 330th Report, Case No. 2212, para. 749; 333rd Report, Case No. 2251, para. 993; 335th Report, Case No. 2257, para. 466; 336th Report, Case No. 2383, para. 759; 337th Report, Case No. 2244, para. 1268.

⁷⁷ 2006 Digest, para. 570; 316th Report, Case No. 1985, para. 320; 327th Report, Case No. 1581, para. 111; 333rd Report, Case No. 2288, para. 829, Case No. 2251, para. 993; 336th Report, Case No. 2340, para. 645; 337th Report, Case No. 2244, para. 1268, 335th Report, Case No. 2303, para. 1377; 338th Report, Case No. 2366, para. 1279.

⁷⁸ 2006 Digest, para. 572–580, 589–590, 304th Report, Case No. 1719, para. 413.; 300th Report, Case No. 1791, para. 345; 302nd Report, Case No. 1849, para. 203; 318th Report, Case No. 2020, para. 318.

A közszolgálat (*civil service*) alanyi köre az egyes tagállamokban más és más munkavállalói kategóriákat fed le. A közszolgálat meghatározása történhet státus alapján, a teljesített feladat (alapvető szolgáltatás) szerint, a hierarchiában betöltött pozíciónak (vezetők) megfelelően vagy ezek kombinációjával.⁷⁹ A sztrájkot tilalmazó-korlátozó szabályok megítélésénél azonban nem a hivatalos megnevezés a döntő, hanem az ellátott feladat. Az állam nevében közhatalmat gyakorló közszolgának minősülnek, így eltilthatók a sztrájktól például a bírák⁸⁰, vagy a vámosok.⁸¹ Ugyancsak a fogalom alá tartozhatnak a Magyarországon külön kategóriát jelentő közalkalmazottak is, pl. a tanárok, orvosok, kórházi alkalmazottak.

A közsféra sztrájkját korlátozó illetve tiltó szabályok nem terjedhet ki a teljes alanyi körre, csak az állam nevében közhatalmat gyakorló közszolgákra. Hangsúlyozandó (és ez az, ami a magyar rendszerben problematikus), hogy a sztrájk tilalma a rendőrségnél, fegyveres erőknél, bíráknál csak a szolgálati jogviszonyban állókra terjed ki, a civil alkalmazottakra nem. Kétség esetén az adott alkalmazott civil alkalmazottnak minősül.⁸²

5.9.2. Alapvető szolgáltatás

Az, hogy mi minősül alapvető szolgáltatásnak, nem határozható meg abszolút értelemben, hanem nagyban függ az adott ország szabályozásától. A minősítés kapcsán érdemes a 320-os jelentésben szereplő 1963-as esetből kiindulni. A 230-as pont szerint bár a munkaharc gazdasági hatása és következményei a kereskedelemre és iparra nézve hátrányos lehet, ezek a következmények önmagukban nem minősítik alapvetővé a sztrájjal érintett szolgáltatást. E megállapítás annál is inkább fontos, mert a sztrájk természetéből fakadóan a legtöbb esetben kihat az iparra és a kereskedelemre. Nem alapvető szolgáltatás is azzá válhat egy elhúzódozó sztrájk esetén, például a személyszállításnál.⁸³ (Elég a Nápolyban eluralkodó állapotokra gondolnunk, hogy megértsük egy ilyen sztrájk potenciális veszélyeit.) Hasonlóképpen, a vasúti szolgáltatás hosszú ideig tartó teljes leállása, tekintettel a vasút, mint közlekedési eszköz adott országban betöltött szerepére, veszélyeztetheti a lakosság jólétét és indokolja a kormány részéről a beavatkozást, akár minimum szolgáltatás előírásával.⁸⁴ A sztrájk tilalmához ki kell mutatni, hogy az egyértelműen és közvetlen veszélyt jelent a népesség egy részének vagy egészének életére, biztonságára.⁸⁵ Az elégséges szolgáltatás mértékének kialakításánál azt kell figyelembe venni, hogy az adott közszolgáltatást igénybe vevők ellátásához mi szükséges.

⁷⁹ Digest 1996.para 597–603.

⁸⁰ 336th Report, Case No. 2383, para. 763.

⁸¹ 304th Report, Case No. 1719, para. 413

⁸² Lásd: Pajcsicsné Csóré Erika–Varga Éva Csilla: A rendvédelmi dolgozók sztrájkhoz való joga. *PMJK*, 2009/2. 91–98.

⁸³ 309th Report, Case No. 1916, para. 100.

⁸⁴ 2006 Digest, para. 620, 308th Report, Case No. 1923, para. 221.

⁸⁵ 2006 Digest, para. 581–582, 320th Report, Case No. 1989, para. 324; 324th Report, Case No. 2060, para. 517; 329th Report, Case No. 2195, para. 737; 332nd Report, Case No. 2252, para. 883; 336th Report, Case No. 2383, para. 766; 338th Report, Case No. 2326, para. 446, Case No. 2329, para. 1275., 320th Report, Case No. 1963, para. 229; 321st Report, Case No. 2066, para. 340; 330th Report, Case No. 2212, para. 749; 335th Report, Case No. 2305, para. 505; 338th Report, Case No. 2373, para. 382.

Az oktatás területén pusztán az a körülmény, hogy az állam, mint munkáltató magasabb szintű védelmet biztosít a közalkalmazottaknak, vagy hogy a sztrájk hosszú távon káros következményekkel jár, nem indokolja a tilalmat. Bár az oktatás nem minősül alapvető szolgáltatásnak, az igazgató és helyettesei viszonylatában a sztrájk korlátozható, vagy akár meg is tiltható.⁸⁶ Másfelől azonban az alapvetővé minősítés nem jelent univerzális tilalmat, egyes kategóriák, például kertészek, takarítók, stb. sztrájkjogát nem érinti.⁸⁷

Példának okáért a CFA többször kifogásolta a munkaügyi vitákat szabályozó román törvényt, mely lehetővé tette, hogy a Legfelsőbb Bíróság a munkáltató kérelmére akár 90 napra felfüggeszse a sztrájkot, amennyiben az nagymértékben fontos nemzetgazdasági vagy humanitárius érdeket veszélyeztet. A konkrét esetben a Bizottság rámutatott, hogy egy 1200 munkavállalót foglalkoztató papírgyár sztrájkja nem függeszthető fel erre a szabályhelyre hivatkozva, hiszen nem okoz akut nemzeti krízishelyzetet.⁸⁸

Az egyes nemzeti gyakorlatok nagyfokú eltérést mutatnak⁸⁹, így célszerű részletesebben áttekintenünk mit mond e tekintetben a CFA. Az esetjogból megállapíthatóan a következő területek minősíthetők alapvető szolgáltatásnak:

- kórházi szektor,
- áramszolgáltatás,
- vízellátás,
- telefon,
- rendőrség és fegyveres erők,
- tűzoltóság,
- magán vagy állami börtön,
- iskolás korúak ellátása élelmiszerrel és az iskola takarítása,
- légi közlekedés (beleértve a sztrájk más formáit, mint például munkalassítás is).⁹⁰

Az alábbi területek nem tartoznak a szigorúan vett alapvető szolgáltatások közé:

- rádió és televízió,
- üzemanyag szektor,
- kikötők,
- bank,
- jövedéki adó és adó beszedésével kapcsolatos számítástechnikai szolgáltatások,
- nagyáruházak és vidámparkok,

⁸⁶ 311th Report, Case No. 1950, para. 458 és ugyanitt Case No. 1951, para. 227.

⁸⁷ 2006 Digest, para. 593, 333rd Report, Case No. 2277, para. 274; 338th Report, Case No. 2403, para. 601.

⁸⁸ 306th Report, Case No. 1891, para. 571.

⁸⁹ Részletes elemzésért lásd: Berke Gyula–Kiss György: *A sztrájk korlátozása közüzemknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal*. PMJK, 2009/2., 29–72.

⁹⁰ 2006 Digest, para. 585. Többek között: 300th Report, Case No. 1818 para 366 (kórház), 308th Report, Case No. 1921 para 573 (áramszolgáltatás); 326th Report Case No. 2135, para 267 (vízellátás), 314th Report, Case No. 1948/1955, para 72. (telefon), 307th Report, Case No. 1898, para. 323 (rendőrség és fegyveres erők); 309th Report, Case No. 1865, para. 145 (tűzoltóság); 336th Report, Case No. 2383, para. 767(magán vagy állami börtön); 324th Report, Case No. 2037, para. 102 (iskolás korúak ellátása élelmiszerrel és az iskola takarítása); Case No. 2127, para. 191 (légi közlekedés).

- fém és bányászati szektor,
- általánosságban a közlekedés,
- pilóták,
- üzemanyag előállítás, szállítás és elosztás,
- vasúti szolgáltatás,
- nagyvárosi közlekedés,
- posta,
- hulladékiszállítás,
- hűtővállalatok,
- hotelszolgáltatások,
- építőipar,
- autógyártás,
- mezőgazdasági tevékenységek, élelmiszer ellátás és elosztás,
- pénzverde,
- a kormányzati nyomda, állami alkohol, só és dohány monopóliumok,
- oktatás, valamint
- ásványvíz palackozás.⁹¹

5.9.3. Minimum szolgáltatás előírása, garanciális szabályok

A közszférára vagy alapvető közszükségletet biztosító szolgáltatásra hivatkozó tilalom illetve korlátozás kompenzációkkal egészül ki és garanciális szabályok kell körülbástyázzák.

Minimum szolgáltatás biztosítása sztrájk alatt kizárólag három esetben írható elő:

1. szigorúan vett alapvető szolgáltatásoknál (*essential services in the strict sense of the term*),⁹²

2. olyan szolgáltatások tekintetében, melyek nem tartoznak a szigorú értelemben vett alapvető közszükséglet körébe, de ahol a sztrájk mérete és időtartama egy akut nemzeti krízishelyzetben veszélyeztetheti a lakosság rendes életfeltételeit, életkörülményeit,⁹³ illetve

⁹¹ Lásd többek között: 302nd Report, Case No. 1849, para. 204 (rádió és televízió); 302nd Report, Case No. 1849, para. 204 (benzin szektor); 321st Report, Case No. 2066, para. 340 (kikötők); 309th Report, Case No. 1937, para. 450 (bank); 1996 Digest, para. 545 (jövedéki adó és adó beszedésével kapcsolatos számítástechnikai szolgáltatás); 1996 Digest, para. 545 (nagyáruházak és vidámparkok); 1996 Digest, para. 545 (fém és bányászati szektor); 303rd Report, Case No. 1810/1830, para. 62 (általánosságban a közlekedés); 329th Report, Case No. 2195, para. 737 (pilóták); 307th Report, Case No. 1898, para. 325 (benzin előállítás, szállítás és elosztás); 308th Report, Case No. 1923, para. 221 (vasúti szolgáltatás); 1996 Digest, para. 545 (nagyvárosi közlekedés); 318th Report, Case No. 2020, para. 318 (posta); 338th Report, Case No. 2373, para. 382 (hulladék szállítás); 1996 Digest, para. 545 (hűtővállalatok); 328th Report, Case No. 2120, para. 540 (hotel szolgáltatások); 338th Report, Case No. 2326, para. 446 (építőipar); 1996 Digest, para. 545 (autó gyártás); 308th Report, Case No. 1900, para. 183 (mezőgazdasági tevékenységek, élelmiszer ellátás és elosztás); 306th Report, Case No. 1865, para. 332 (pénzverde); 1996 Digest, para. 545 (kormányzati nyomda, állami alkohol, só és dohány monopóliumok); 330th Report, Case No. 2173, para. 297 (oktatás); 328th Report, Case No. 2028, para. 475. (ásványvíz palackozás).

⁹² 2006 Digest, para. 541.

⁹³ 2006 Digest, para. 610; 308th Report, Case No. 1923, para. 222; 317th Report, Case No. 1971, para. 57; 330th Report, Case No. 2212, para. 751.

3. alapvető fontosságú közszolgáltatónál (*public services of fundamental importance*).⁹⁴

Szigorúan vett alapvető szolgáltatásoknak azok a szolgáltatások minősülnek, melyek megszakadása a lakosság egészének vagy egy részének életét, személyes biztonságát vagy egészségét veszélyezteti. A Bizottság egyetértett a minimum szolgáltatás megkövetelésével többek között a komp-szolgáltatásnál,⁹⁵ a kikötőknél,⁹⁶ földalattinál,⁹⁷ vasútnál.⁹⁸ A személy- és a kereskedelmi áruszállítás viszonylatában azonban kifejtette, hogy ezek nem tartoznak a szűk értelemben vett alapvető szolgáltatások közé, de elsődleges fontosságú közszolgáltatásnak (*public service of primary importance*) minősülnek, így minimális szolgáltatás előírása sztrájk esetére indokolt.⁹⁹ A második kategóriára hozható fel példaként minimum szolgáltatás megkövetelése az állategészségügyi szolgáltatónál, ha különösen ragályos betegség kitörése fenyeget.¹⁰⁰ A postai szolgáltatások tekintetében előírható minimum szolgáltatás nyújtásának fenntartása.¹⁰¹ A szociális partnerek egyetértésével, hoszszú sztrájk esetén az oktatásban kiköthető a minimum szolgáltatás.¹⁰²

A minimum szolgáltatás nyújtásának elmaradása nem járhat a szakszervezet jogi státusának felfüggesztésével, vagy megvonásával, még akkor sem, ha az ilyen döntést független jogalkalmazó szerv mondaná is ki.¹⁰³

Ahol alapvető munkáltatóra vagy szolgáltatásra való hivatkozással korlátozódik a sztrájkjog, a munkavállalóknak megfelelő kompenzációt kell biztosítani, amiért limitálva vannak a viták feloldásában alkalmazható lépéseik.¹⁰⁴ Kompenzálás alatt az érdekek védelmét megfelelően biztosító garanciákat értjük, így a kizárás tilalmát, közös békéltető eljárás, közvetítés lehetőségét, illetve ezek sikertelensége esetére, és csakis ekkor, közös döntőbíráskodás biztosítását.¹⁰⁵ A közszükségletet kielégítő szolgáltatást nyújtó munkáltatónál folyó sztrájk esetén a láthatatlan közösség érdeke kerül szembe a partikuláris, saját érdekeket szem előtt tartó egyéni szempontokkal. E sztrájk típus kifejezetten az állam szervező-szolgáltató tevékenységéért való felelősségét érinti (ez többek között azt is meg-

⁹⁴ 2006 Digest, para. 606, 316th Report, Case No. 1985, para. 324; 320th Report, Case No. 2057, para. 780; 329th Report, Case No. 2174, para. 795; 333rd Report, Case No. 2251, para. 990; 336th Report, Case No. 2300, para. 383; 337th Report, Case No. 2355, para. 630; 338th Report, Case No. 2364, para. 975.

⁹⁵ 330th Report, Case No. 2212, para. 749; 336th Report, Case No. 2324, para. 282.

⁹⁶ 318th Report, Case No. 2018, para. 514; 320th Report, Case No. 1963, para. 231; 321st Report, Case No. 2066, para. 340.

⁹⁷ Lásd a már hivatkozott 308th Report, Case No. 1923, para. 221.

⁹⁸ 320th Report, Case No. 2057, para. 780

⁹⁹ 2006 Digest, para 620–621, 320th Report, Case No. 2044, para. 453; 324th Report, Case No. 2078, para. 616; 325th Report, Case No. 2018, para. 88; 330th Report, Case No. 2212, para. 749.

¹⁰⁰ 2006 Digest, para. 626, 331st Report, Case No. 2209, para. 734.

¹⁰¹ 2006 Digest, para. 622; 304th Report, Case No. 1866, para. 113; 316th Report, Case No. 1985, para. 324.

¹⁰² 2006 Digest, para. 625, 330th Report, Case No. 2173, para. 297.

¹⁰³ 2006 Digest, para. 627.

¹⁰⁴ 2006 Digest, para. 595; lásd még: 300th Report, Case No. 1818, para. 367; 306th Report, Case No. 1882, para. 429; 310th Report, Case No. 1943, para. 227; 318th Report, Case No. 1999, para. 166; 324th Report, Case No. 2060, para. 518; 327th Report, Case No. 2127, para. 192; 330th Report, Case No. 2166, para. 292; 333rd Report, Case No. 2277, para. 274; 336th Report, Case No. 2340, para. 649; 337th Report, Case No. 2244, para. 1269.

¹⁰⁵ 2006 Digest, para. 600, 306th Report, Case No. 1882, para. 428; 308th Report, Case No. 1902, para. 703; 309th Report, Case No. 1913, para. 306.

magyarázza, miért alakult ki a legtöbb kötelező döntőbíráskodás a közsférában illetve a stratégiaileg fontos iparágak, szolgáltatások vonatkozásában).¹⁰⁶

Kanada gyakorlatát vizsgálva például a Bizottság kimondta, hogy nem állít fel preferencia sorrendet az egyes alternatív eljárások között.¹⁰⁷ A költségek viselése tekintetében kimondja, hogy megengedett, hogy a felek állják a költségeket, amennyiben azok ésszerűen vannak megállapítva.¹⁰⁸ A korlátozást megfelelő, független és gyors, a felek bizalmát élvező békéltető mediációs és döntőbírói szolgáltatás biztosításával kell kompenzálni. Az említett kanadai esetben az állami iskolákban tanítók nem rendelkeztek kollektív alkuhoz való joggal, e jogot kötelező döntőbíráskodás biztosításával kompenzálta a jogalkotó. Az állami iskolákat szabályozó törvény módosítása kötelezte az arbitrátorokat, hogy döntésük meghozatalánál vegyék figyelembe annak a kerületnek a fizetőképességét, melyhez a vitában álló iskola tartozik. E szabály egyértelműen megkérdőjelezte a rendszer függetlenségét. Ugyancsak a függetlenség, valamint a felek bizalma kérdőjeleződött meg például abban a Japán gyakorlatát elmarasztaló esetben, mikor is az alapvető szolgáltatások kapcsán eljáró döntőbíráskodás mind az öt tagját a miniszter jelölte ki.¹⁰⁹ A közszolgák kollektív alkuhoz való jogának korlátozását a Bizottság megítélése szerint a japán jogi előírások nem ellensúlyozták megfelelő, gyors és független döntőbíráskodással. Az eljárás igénybevételét bármikor biztosítani kell a feleknek, és az eljárás során hozott döntéseket végre is kell hajtani.¹¹⁰

Alapvető szolgáltatásokat érintő sztrájk esetén a minimum szolgáltatásra vonatkozó szabályokat világosan kell megfogalmazni, szigorúan betartatni, valamint szükséges, hogy azokról az érintettek időben kell értesüljenek.¹¹¹ A mértéket a közhatalmi szervezetnek a releváns munkáltatói, munkavállalói szervezetek részvételével kell kialakítani. Ez a szabály egyrészt lehetővé teszi a felek eltérő nézőpontjának figyelembe vételét, másrészt megakadályozza, hogy túlságosan magas szintű minimum szolgáltatás kikötésével hatástalanná tegyék a sztrájkot.¹¹² Amennyiben nem sikerül megállapodásra jutni, független szervnek kell eljárni, a minisztérium azonban nem minősül ilyennek.¹¹³

¹⁰⁶ Rác Zoltán: *A munkaügyi viták megoldásának rendszerei, különös tekintettel az érdekvitákra*. PhD értekezés 2002. (kézirat), 30.

¹⁰⁷ 310th Report, Case No. 1928, para. 182.

¹⁰⁸ 2006 Digest, para. 602.

¹⁰⁹ 328th Report, Case No. 2114, para. 406.

¹¹⁰ 2006 Digest, para. 596–597, lásd még: 300th Report, Case No. 1818, para. 367; 306th Report, Case No. 1882, para. 429; 308th Report, Case No. 1897, para. 478; 310th Report, Case No. 1943, para. 227; 318th Report, Case No. 2020, para. 318; 324th Report, Case No. 2060, para. 518; 330th Report, Case No. 2166, para. 292; 333rd Report, Case No. 2277, para. 274; 336th Report, Case No. 2340, para. 649; 337th Report, Case No. 2244, para. 1269.

¹¹¹ 2006 Digest, para. 611; 308th Report, Case No. 1921, para. 573; 330th Report, Case No. 2212, para. 751.

¹¹² 2006 Digest, para. 126; 299th Report, Case No. 1782, para. 325; 302nd Report, Case No. 1856, para. 436; 308th Report, Case No. 1923, para. 222; 320th Report, Case No. 1963, para. 231, Case No. 2044, para. 453; 324th Report, Case No. 2078, para. 617; 325th Report, Case No. 2018, para. 88; 338th Report, Case No. 2373, para. 381.

¹¹³ 2006 Digest, para. 613; 299th Report, Case No. 1782, para. 325; 308th Report, Case No. 1923, para. 222; 320th Report, Case No. 2044, para. 453; 330th Report, Case No. 2212, para. 751.

5.10. A jogszerűség megítélése

A sztrájk jogszerűségéről nem a kormánynak, hanem a felek bizalmát bíró, független szervnek kell döntenie.¹¹⁴ Ez az elv különösen fontos azokban az esetekben, amikor a kormány az egyik vitában álló fél.¹¹⁵ Hasonlóképpen, a közszférát érintő sztrájk jogszerűségének megítélése sem bízható közintézmény vezetőjére, mivel az egyszerre lenne az ügy részese és bírója.¹¹⁶

5.11. A sztrájk befejezését célzó kényszerítő eszközök: visszarendelés, munkaerő-kölcsönzés

A külső munkaerő igénybevétele kapcsán az ILO kiemelten foglalkozik a kölcsönzött munkaerő foglalkoztatásával. A munkaerő kölcsönzése sztrájk törésre olyan szektorban, ami nem minősül szigorú értelemben vett alapvető szektornak, súlyosan megszegi a szervezkedési szabadságot.¹¹⁷ A Bizottság kifejtette, hogy az USA gyakorlata jogellenes, amennyiben a Mackay doktrína, mely lehetővé tette külső munkaerő ideiglenes alkalmazását sztrájk esetén, ellentétes a sztrájkhoz való joggal, hiszen visszatartja annak gyakorlásától.¹¹⁸ Enyhébben fogalmaz, amikor általános (értsd: nem kölcsönzött) munkaerő toborzásáról foglalkozik állást. Jogszerű sztrájk esetén csorbíthatja a sztrájkjogot, ha a sztrájkolók helyettesítésére előre meg nem határozott időre, vállalaton kívülről vonnak be munkaerőt.¹¹⁹ A sztrájkoló munkavállalók visszarendelésére szintén van lehetőség. Amennyiben a gazdaság alapvető szektorában (*vital sector of the economy*) folyó teljes és hosszú ideig tartó sztrájk olyan helyzetet eredményezhet, mely életet, egészséget, biztonságot veszélyeztet a munkavállalók meghatározott csoportja utasítható a munka újra felvételére.¹²⁰ Fontos tehát kiemelni, hogy az utasítás csak a munkavállalók egy csoportjára terjed ki, illetve csak különleges, az előbb részletezett veszélyt hordozó sztrájk esetén adható ki.

Habár a közlekedési vállalatok – például a vasút – sztrájkja megzavarhatja a közösség életét, aligha mondható, hogy ez akut nemzeti szükségállapothoz vezethetne. Ebből fakadóan a sztrájk törők alkalmazása sérti a munkavállalók azon jogát, hogy érdekeiket

¹¹⁴ 2006 Digest, para. 628, lásd még: 304th Report, Case No. 1851, para. 280; 309th Report, Case No. 1916, para. 102; 311th Report, Case No. 1954, para. 405; 314th Report, Case No. 1948/1955, para. 72; 320th Report, Case No. 2007, para. 282; 326th Report, Case No. 2111, para. 474; 329th Report, Case No. 2195, para. 736; 330th Report, Case No. 2208, para. 599; 333rd Report, Case No. 2281, para. 634; 337th Report, Case No. 2355, para. 631.

¹¹⁵ 2006 Digest, para. 629, 305th Report, Case No. 1870, para. 143; 307th Report, Case No. 1899, para. 83; 316th Report, Case No. 1934, para. 210.

¹¹⁶ 2006 Digest, para. 630–631.

¹¹⁷ 2006 Digest, para. 631, 302nd Report, Case No. 1849, para. 217; 306th Report, Case No. 1865, para. 336; 307th Report, Case No. 1899, para. 81; 311th Report, Case No. 1954, para. 406; 327th Report, Case No. 2141, para. 322; 333rd Report, Case No. 2251, para. 998; 335th Report, Case No. 1865, para. 826.

¹¹⁸ 278th Report, Case No. 543, para. 92.

¹¹⁹ 2006 Digest, para. 633, 306th Report, Case No. 1865, para. 336; 318th Report, Case No. 2005, para. 183; 333rd Report, Case No. 2251, para. 998.

¹²⁰ 2006 Digest, para. 364, 320th Report, Case No. 2044, para. 452; 329th Report, Case No. 2195, para. 737; 332nd Report, Case No. 2252, para. 883; 333rd Report, Case No. 2281, para. 634.

sztrájkjal védjék meg.¹²¹ Ha a szolgáltatás nem minősül szigorúan véve alapvetőnek, a vasúti munkások munkára utasítása, a picketelők (sztrájkőrök, „cirkáló munkások”) elbocsátásával való fenyegetés, alulfizetett munkások felvétele, vagy a szakszervezethez való csatlakozás megtiltása jogszerű és békés sztrájk esetén nem alkalmazható.¹²² Abban az esetben, ha az alapvető szolgáltatások, mint például telefonszolgáltatás, jogszerűtlen sztrájk miatt megszakadnak, a kormány felelőssége ezek biztosítása a közösség érdekében. E cél a megfontolás tárgyává teheti a rendőrség bevonását a szolgáltatás biztosítása érdekében.¹²³

A fentiek tükrében érdemes újra gondolni a 2008. decemberében a Budapest Airportnál történeteket. Ekkor, hogy kárát enyhítse, illetve biztosítsa a zavartalan utasforgalmat, a sztrájkoló biztonsági alkalmazottak helyére a reptér többek között görög sztrájkőröket alkalmazott. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság a Sztrájk törvény 1. § (2) bekezdésére hivatkozva jogellenesnek nyilvánította a görög munkavállalók alkalmazását, mivel az a jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszköznek minősült. Az eset további érdekessége, hogy a bíróság ugyancsak kimondta, a sztrájkoló munkavállalók elhelyezésének körülményei is lehetnek olyanok, amelyek a sztrájk befejezésére kényszeríthetik a munkavállalókat, bizonyos esetekben ezért ez is jogsértő magatartás lehet. A konkrét esetben a sztrájkolókat az ebédlőbe irányították, ahol is a bíróság szerint a körülmények alkalmasak voltak arra, hogy a sztrájktól visszatartsák a munkavállalókat (bár a munkavállalók ennek ellenére folytatták a sztrájkot).¹²⁴

5.12. Hatóság (rendőrség, hadsereg) beavatkozása

A sztrájkjog gyakorlásához elengedhetetlen, hogy a sztrájkolókra a hatóságok ne gyakoroljanak nyomást, illetve a beavatkozás keretei pontosan meg legyenek határozva, kellő garanciák álljanak rendelkezésre. A hadsereg beavatkozása a munkaügyi vitákba nem segíti elő a szervezkedési szabadság gyakorlásához elengedhetetlen erőszak, nyomás és fenyegetésmentes környezetet.¹²⁵ A hadsereg bevetése a sztrájk letörésére csak az alapvető szolgáltatások fenntartása érdekében és csak a legsúlyosabb esetekben lehetséges.¹²⁶

Jogszerű sztrájk esetén csak akkor lehetséges a felfüggesztett tevékenységet fegyveres erővel, vagy más személyekkel elvégeztetni, ha az érintett szolgáltatások elmaradása akut krízishelyzethez vezetne.¹²⁷ A jog és a rend súlyos veszélyeztetése esetén (és csak igen szigorúan szabályozott keretek között) kerülhet sor hatósági vagy rendőrségi beavatkozásra.

¹²¹ 2006 Digest, para. 637, 317th Report, Case No. 1971, para. 56; 335th Report, Case No. 1865, para. 826; 337th Report, Case No. 2249, para. 1478.

¹²² 2006 Digest, para. 638.

¹²³ 2006 Digest, para. 639.

¹²⁴ <http://www.budaihirnap.hu/portal.php?ReszletesHir=1&HirID=54525&Tema=Belf%F6ld&Tar=h%EDr&Keresesben=1&Szoveg=posta&Altema> (Letöltve: 2010. IX. 28).

¹²⁵ 2006 Digest, para. 641, 333rd Report, Case No. 2268, para. 765.

¹²⁶ 2006 Digest, para. 635, 308th Report, Case No. 1921, para. 575; 320th Report, Case No. 2044, para. 452; 333rd Report, Case No. 2288, para. 831.

¹²⁷ 2006 Digest, para. 636, 321st Report, Case No. 2066, para. 340; 324th Report, Case No. 2077, para. 551; 328th Report, Case No. 2082, para. 475.

ra, erő bevetésére.¹²⁸ A beavatkozás tehát megengedett, amennyiben a közrend fenntartására korlátozódik.¹²⁹ Ennek azonban arányban kell állnia a közrend fenyegetettségének mértékével. Kizárólag a sztrájk letörésére rendőri erő nem használható.¹³⁰ Tipikus példa a rendőri intézkedés igénybevétele az az eset, amikor a munkáltató nem tud bejutni a sztrájkkal érintett munkahelyre. Amennyiben a sztrájkolók, illetve a sztrájkörtség megakadályozza, hogy a munkáltató, illetve képviselője a sztrájkkal érintett vállalat területére belépjen, és ott tevékenykedjen, rendőri segítség is igénybe vehető. A sztrájkolókat érintő bírósági határozatot végrehajtó rendőri közbelépés természetesen szintén alapvető garanciák betartásával kell hogy történjen, melyek egy szabadságokat tisztelő jogállam részét képezik.¹³¹ E garanciákra jó példa az 1891-es számú román eset. 1996. március 19–20. között ülősztrájkot tartottak a CELROM S. A. munkatársai. A bíróság a megmozdulást jogellenessé nyilvánította, majd engedélyezte a rendőrség igénybevétele annak érdekében, hogy a munkáltató bejuthasson az üzembe és helyreállítsa a rendet. Míg a rendőri erők bevetése az említett célból a Bizottság szerint megengedett, kifogásolta, hogy az akcióra éjszaka került sor, rátámadtak a sztrájkolókra, illetve a beavatkozáskor nem volt jelen az ügyész.¹³²

5.13. Szankciók

A sztrájk természeténél fogva kárt okoz a munkáltatónak, hátrányos következményei azonban a másik oldalnál, a munkavállalóknál is jelentkeznek. Legszembetűnőbb hátrány a bérvesztés. A CFA szerint a sztrájknapokat érintő bérlevonás megengedett,¹³³ a levont összeg azonban nem lehet több, mint amit a munkavállaló megkeresett volna, ha felveszi a munkát.¹³⁴ A munkáltató tehát nem köteles bért fizetni, hacsak a felek másként nem állapodnak meg. Önmagában az, hogy a munkáltató, a jóhiszeműség követelményét megszegve, nem reagál a munkavállalók követeléseire, nem keletkeztet bérfizetési kötelezettséget, mivel a bérfizetésről a feleknek kell megállapodniuk.¹³⁵

A szankciók kiszabásánál követendő legfontosabb alapelv, hogy a jogszerű sztrájk szervezése, illetve az abban való részvétel nem büntethető.¹³⁶ Jogszerű sztrájk vezetésé-

¹²⁸ 2006 Digest, para. 644, 647, 299th Report, Case No. 1687, para. 456; 302nd Report, Case No. 1825, para. 492; 304th Report, Case No. 1863, para. 361; 306th Report, Case No. 1884, para. 695; 308th Report, Case No. 1773, para. 446, Case No. 1914, para. 669; 311th Report, Case No. 1954, para. 407; 324th Report, Case No. 1865, para. 412; 332nd Report, Case No. 2252, para. 888; 333rd Report, Case No. 2153, para. 211; 320th Report, Case No. 1865, para. 524; 324th Report, Case No. 2093, para. 437; 325th Report, Case No. 2068, para. 314; 335th Report, Case No. 2228, para. 901; 336th Report, Case No. 2153, para. 175; 338th Report, Case No. 2364, para. 976.

¹²⁹ 2006 Digest, para. 642, 645, 302nd Report, Case No. 1849, para. 211; 324th Report, Case No. 2093, para. 437.

¹³⁰ 2006 Digest, para. 643, 304th Report, Case No. 1863, para. 361.

¹³¹ 2006 Digest, para. 646.

¹³² 306th Report, Case No. 1891, para. 571.

¹³³ 304th Report, Case No. 1863, para. 363; 307th Report, Case No. 1899, para. 83; 318th Report, Case No. 1931, para. 366.

¹³⁴ 2006 Digest, para 655.

¹³⁵ 318th Report, Case No. 1931, para. 369.

¹³⁶ 302nd Report, Case No. 1849, para. 211; 307th Report, Case No. 1890, para. 372; 310th Report, Case No. 1932, para. 515; 311th Report, Case No. 1934, para. 127; 316th Report, Case No. 1934, para. 211;

ért szankciót kiszabni súlyosan megsérti a szervezkedési szabadság elvét.¹³⁷ A büntetés több alakot ölthet, ilyen konkrét példa a Belarusz Köztársaságban lefolyt sztrájk esetében a szakszervezeti iroda bezárása, valamint a munkavállalók, szakszervezeti tisztségviselők vagy tagok elbocsátása sztrájkban való részvétel miatt.¹³⁸ Az effajta retorzió a jogszerű szakszervezeti tevékenység alapján való diszkriminációt valósít meg.¹³⁹

A munkavállaló munkaviszonya sztrájkban való részvétel miatt nem szüntethető meg. A tilalom szempontjából lényegtelen, hogy az elbocsátásra a sztrájk után, alatt, vagy akár az előtt, de a munkaharccal összefüggésben került sor.¹⁴⁰ A későbbiekben nem rendelhető el túlmunka a sztrájk miatt kieső munkaidő kompenzálására. A kormány ilyen bejelentése indokolatlanul befolyásolná a sztrájk lefolyását.¹⁴¹

A sztrájkör, sztrájkörtség (*picket*) állítása jogszerű, ha a résztvevők nyomatékosan, de békésen igyekeznek rávenni a többieket, hogy csatlakozzanak a sztrájkhoz. A sztrájkörséggel szemben támasztott alapvető követelmény tehát a békés jelleg, fellépése nem veszélyeztetheti a közrendet, illetve nem akadályozhatja meg a nem sztrájkolókat a munka folytatásában.¹⁴² A jogszerű *pickettel* szemben nem léphetnek fel a hatóságok, az csak akkor tiltható meg, ha a sztrájk megszűnik békés lenni.

5.14. A sztrájk során elkövetett visszaélésekkel szemben alkalmazott büntető szankciók

A sztrájkhoz való jog nem védi az azzal visszaélőket. A sztrájk során elkövetett visszaélésekkel szemben büntető szankciók kiszabásakor azonban igen körültekintően kell eljárni. Ezek csak az egyesülési szabadsággal összhangban lévő (!) szabályozást megsértő sztrájk tekintetében szabhatóak ki. Nem elég tehát, hogy az akció jogszerűtlen, a szabályozás, aminek megszegésével jogszerűtlenné válik az akció, nem sértheti az egyesülési szabadságot. A büntetésnek arányosnak kell lennie az elkövetett kihágással. A 306-os jelentés 1889-es esetében a Bizottság kimondta, hogy a minimálbér 500-1000-szeresének megfelelő bírság kiszabása nem tekinthető arányosnak. (A konkrét esetben a bírság elengedését a sztrájk befejezéséhez kötötték.)¹⁴³

A jogszerű, illetve a jogszerűtlen sztrájk más-más jogkövetkezményekkel jár. Pusztán jogszerű és békés sztrájk szervezése, vagy abban való részvétel miatt senki nem fosztha-

¹³⁷ 302nd Report, Case No. 1849, para. 207.

¹³⁸ 302nd Report, Case No. 1849, para. 215.

¹³⁹ Lásd még: 306th Report, Case No. 1904, para. 596; 326th Report, Case No. 2116, para. 356; 333rd Report, Case No. 2164, para. 608; 334th Report, Case No. 2267, para. 658, Case No. 2211, para. 678; 338th Report, Case No. 2046, para. 104. 326th Report, Case No. 2116, para. 356; 334th Report, Case No. 2267, para. 658.

¹⁴⁰ 305th Report, Case No. 1870, para. 144; 308th Report, Case No. 1934, para. 132; 327th Report, Case No. 2141, para. 324.

¹⁴¹ 2006 Digest, para 664.

¹⁴² 299th Report, Case No. 1640/1646, para. 152, Case No. 1687, para. 456; 304th Report, Case No. 1851, para. 282; 305th Report, Case No. 1879, para. 204; 306th Report, Case No. 1865, para. 337; 307th Report, Case No. 1863, para. 344; 310th Report, Case No. 1931, para. 496; 314th Report, Case No. 1787, para. 33; 316th Report, Case No. 2000, para. 638; 320th Report, Case No. 1963, para. 232.

¹⁴³ para. 175.

tó meg szabadságától, nem vonható büntetőjogi szankció alá.¹⁴⁴ Különös figyelmet érdemelnek a nagyobb csoportot érintő szankciók, mint a tömeges letartóztatások vagy elbocsátások, melynek kapcsán a kompetens hatóságoknak meg kell adniuk a megfelelő tájékoztatást. Ez azért szükséges, hogy elhárítsák a veszélyt, amit az ilyen tömeges akciók jelentenek az egyesülési szabadságra nézve.¹⁴⁵

Bár nem a sztrájkolókat sújtja, mégis kihat rájuk a nem sztrájkolókkal szemben alkalmazott kedvező intézkedések alkalmazása. A 2105-ös esetben a munkáltató bónusszal premizálta a munkát felvevőket. Az ilyen diszkriminatív intézkedés nagy akadályt gördít a szakszervezet azon joga elé, hogy szervezze tevékenységét.¹⁴⁶

Az érintett üzem bezárása mind a nem sztrájkolók munkához való jogát, mind az üzem alapvető érdekeit sértő intézkedés (hiszen a munkáltató a munkahelyre nem tud bejutni, állagmegóvást végeztetni stb.).¹⁴⁷

5.15. Közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás igénybe vételének szabályozása

Önmagában nem ellentétes az egyezményekkel, ha a vitában álló feleket terheli a közvetítői, döntőbírói eljárás költsége, amennyiben a költségek ésszerűek és nem terjeszkednek túl a felek lehetőségein. Kötelező erejű döntéssel járó döntőbíráskodás bevezetése arra az esetre, ha a vita más eszközökkel nem rendezhető, nagy mértékben korlátozhatja a munkavállalói szervezetek azon jogát, hogy tevékenységüket szervezzék, sőt, az egyesülési szabadságba ütközően akár a sztrájk teljes tilalmához is vezethet. Ezért ez a kollektív munkaügyi vita lezárására két esetben írható elő. Egyrészt, ha azt a vitában részt vevő mindkét fél kéri, illetve ha a kérdéses sztrájk korlátozható, vagy akár betiltható, például mert a közsféra egyes részén szervezik, vagy mert szoros értelemben vett alapvető közszükségletet biztosító szolgáltatást érint.¹⁴⁸ A rendszernek valóban függetlennek kell lennie.

6. Genf, Strasbourg, Luxembourg

6.1. A sztrájk szabályozásának szintjei

A sztrájkjog szabályozása négy jól elkülöníthető szinten történik: nemzeti, nemzetközi, regionális, illetve közösségi. A nemzetközi szint (az ENSZ, illetve legfőképpen a je-

¹⁴⁴ 302nd Report, Case No. 1825, para. 493; 304th Report, Case No. 1712, para. 378; 306th Report, Case No. 1884, para. 686; 308th Report, Case No. 1773, para. 446; 320th Report, Case No. 2007, para. 283; 332nd Report, Case No. 2234, para. 782, Case No. 2252, para. 886.

¹⁴⁵ 304th Report, Case No. 1719, para. 414; 326th Report, Case No. 2105, para. 445; 338th Report, Case No. 2364, para. 977.

¹⁴⁶ 326th Report, Case No. 2105, para. 446.

¹⁴⁷ 310th Report, Case No. 1931, para. 497.

¹⁴⁸ 2006 Digest, para. 564–569. 302nd Report, Case No. 1845, para. 512; 303rd Report, Case No. 1810/1830, para. 62; 307th Report, Case No. 1890, para. 372; 310th Report, Case No. 1931, para. 506; 314th Report, Case No. 1948/1955, para. 75; 333rd Report, Case No. 2281, para. 631; 335th Report, Case No. 2303, para. 1376; 338th Report, Case No. 2329, para. 1275, 300th Report, Case No. 1839, para. 86; 310th Report, Case No. 1930, para. 348, 299th Report, Case No. 1768, para. 110.

len tanulmányban tárgyalt ILO¹⁴⁹) tehát csupán egy a jogforrások közül, nem érdektelen megvizsgálni, hogyan viszonyulnak az egyes szintek egymáshoz.

A regionális szint, vagyis az Európa Tanács az ILO-nál némileg szűkebb kereteket szab, nagyrészt azért, hogy a sztrájkot a kollektív alkuhoz köti. A különbségek azonban nem lényegiek, főleg annak köszönhetően, hogy az Európa Tanács és az ILO szoros együttműködik (gondoljunk itt például a gyakori tapasztalatcserére, szakértők részvételére a másik szervezet ülésein).¹⁵⁰ Bár kétségekívül hasznos lenne tételesen összehasonlítani, mennyiben más a regionális szint megítélése az egyes – e tanulmány keretei között elemzett – kérdésekről, az alábbiakban nem ezzel fogunk foglalkozni. Genf és Strasbourg összehasonlítása helyett Genf és Luxembourg, azaz a nemzetközi és uniós sztrájkfelfogás közti konfliktusra kívánjuk irányítani a figyelmet.

6.2. A nemzetközi és az uniós sztrájk felfogás ütközése: A BALPA eset

Az Európai Bíróság Viking és Laval esetekben hozott döntései¹⁵¹ heves vitákat váltottak ki az elemzők körében. A Laval esetben a szolgáltatások, a Viking Line-nál a letelepedés szabadsága bizonyult erősebbnek a kollektív fellépéshez való jognál. Az ügyek egyik tanulsága, hogy eltűntek az addig érinthetetlenek hitt szabályozási területek. A sztrájkjog sem élvez immunitást, ha annak gyakorlása alapszabadságokat érint, a Közösség fundamentumát ugyanis még ott is érvényre kell juttatni, ahol a Közösségnek nincs kompetenciája.¹⁵² Hiába a Bíróság sztrájkjog párti retorikája, a négy alapszabadsággal szemben a jogszerű munkaharcnak igen kevés mozgásteret marad.¹⁵³

Kiss György rámutat, a Viking és Laval esetek túlmennek a klasszikus „gazdasági versus szociális jogok” dilemmán. A kollektív fellépés (sztrájk), mint egyetemes, általánosan elismert alapjog az alapszabadságokba, a Közösség elismert és védett alappilléreibe ütközik. Véleménye szerint az ezáltal keletkező, alapjogok kollíziójával összefüggő elbizonytalanodás a modern munkajog egyik legnagyobb kihívása.¹⁵⁴ Sok kommentátor szemében az ítéletek egyenesen a szakszervezeti mozgalom alkonyát jelentik. Beszéd például Brian Bercusson értekezésének címe: A szakszervezeti mozgalom és az Európai Unió: végítélet.¹⁵⁵ Az esetek kommentálása túlmutat e tanulmány keretein, hogy mégis felemlítjük őket, az az általunk alább részletesen elemzett BALPA ügynek tulajdonítható.

A BALPA-ügyként emlegetett konkrét esetben a Brit Légitársaság (*British Airlines*) költségeit csökkentendő 2008-ban úgy döntött, hogy más uniós tagállamokban leányvállala-

¹⁴⁹ Az OECD sztrájkjal kapcsolatos megállapításai nem képezik jelen tanulmány tárgyát.

¹⁵⁰ Novitz, T. 2003, 142–147.

¹⁵¹ Laval v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Case C-341/05 és International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v. VikingLine, Case C-438/05.

¹⁵² Reich, Norbert: Free movement v social rights in an enlarged union. The Laval and Viking cases before the European Court of Justice. In: *German Law Journal* 2007/ 9. Iss. 2. <http://www.germanlawjournal.com/article.php?id=891>

¹⁵³ Barnard, C. 2008, 168.

¹⁵⁴ Kiss György: A „szabad mozgás” közösségi jogi pillére versus a munkavállalók kollektív fellépésének alapjoga. *PMJK*, 2008/2. 53–77., 76–77.

¹⁵⁵ Brian Bercusson: The Trade Union Movement and the European Union: Judgment Day. *European Law Journal*, 2007/13, 279–308.

latot hoz létre. A Brit Pilóták Szövetsége (*British Air Line Pilots' Association*, a továbbiakban BALPA) felmérve e döntés várható negatív következményeit a pilóták munkafeltételeire és bérkilátásaira, tárgyalásokat kezdeményezett a munkáltatóval. A Brit Légitársaság nem bizonyult kompromisszumkésznek, így az előírt tárgyalási lehetőségek kimerítése és az ACAS, az angol közvetítői és döntőbírói szolgálat eredménytelen közvetítési kísérletei után a BALPA a sztrájk mellett döntött. Az angol gyakorlat egyik sajátossága, hogy sztrájk előtt szavazást ír elő. A British Airlines megelőző céllal közbenső ítéletet (*preventive injunction*) kért arra hivatkozva, hogy az akció az Európai Bíróság esetei fényében jogellenesnek minősülne. Amennyiben a szakszervezet mégis a sztrájk mellett dönt, úgy a Római Szerződés 43. cikkére hivatkozva felső határ nélkül kártérítést helyezett kilátásba (napi 100 millió £-ra becsülve a munkabeszüntetés által okozott károkat). A BALPA végül elállt a sztrájktól, ugyanakkor panaszt tett az ILO Szakértői Bizottsága előtt.

Az esetet 2010 júniusában a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 99. ülészakán tárgyalták.¹⁵⁶ A Szakértői Bizottság kihangsúlyozta, hogy nem tiszte az Európai Bíróság döntéseinek helyességét megítélni, azt viszont kötelessége megvizsgálni, vajon ezen döntések hatása a nemzeti jogra nem fosztja-e meg a munkavállalókat a 87-es számú egyezmény alapján biztosított egyesülési szabadság gyakorlásától. Az Egyesült Királyság a Viking és Laval ügyben hozott döntéseket szem előtt tartva járt el, de ezáltal megszegte az ILO normákat. A Szakértői Bizottság utalt korábbi gyakorlatára, illetve arra, hogy soha nem állított fel olyan korlátot a sztrájkjog gyakorlása elé, hogy az arányban kell álljon a letelepedési és szolgáltatás nyújtási szabadsággal. Csupán annyit mondott, hogy bizonyos esetekben a még elégséges vagy minimum szolgáltatás nyújtása megfontolandó a visszafordíthatatlan, vagy harmadik személynek okozott aránytalan kár elkerülése érdekében, s ha a feleknek nem sikerül megállapodniuk, független szervet kell igénybe venni.¹⁵⁷ A kilátásba helyezett hatalmas kártérítés, mely csődbe juttathatja a szakszervezetet, a Viking és Laval esetek fényében olyan helyzetet teremt, melyben az egyezmény által biztosított jogok nem gyakorolhatók. A munkáltató közbenső döntésre irányuló kérelme és az ezzel járó hosszas késedelem értelmetlenné tette volna az akciót. A Szakértői Bizottság véleménye szerint az Európai Bíróság eseteiben kifejtettek az egyezménybe ütköző módon jelentősen korlátozhatják a sztrájkhoz való jogot. Ami tehát nyíltan kimondódott, az a következő: az Európai Bíróság Laval és Viking esetekben hozott döntései összeegyeztethetetlenek az ILO standardokkal.

7. Konklúzió: az ILO sztrájkszabályozásának megítélése és hatása

Az ILO-nak, mint minden szervnek, megvan a maga erős és gyenge oldala. A szervezet elévülhetetlen érdeme, hogy egyezményeken keresztül nemzetközileg elfogadott fogalmakat, vagyis közös alapokat dolgoz ki a munkavállalói jogok területén. Az ILO standardok ugyancsak referenciaként szolgálnak más nemzetközi dokumentumok számára,

¹⁵⁶ *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A.)* Geneva, 2010, ILO (International Labour Conference, 99th Session, 2010).

¹⁵⁷ 1994 General Survey on freedom of association and collective bargaining, paragraph 160.

mint a ICCPR és a ICESCR,¹⁵⁸ az Emberi Jogok Európai Konvenciója, az Alapvető Jogok Európai Uniók Kartája, vagy akár az OECD iránymutatások.¹⁵⁹

Az ILO tripartit felépítése számos előnnyel jár. A sztrájkjog, illetve tágabban a munkaügyi konfliktusok jogi keretek között tartása, az érdekviták megelőzése és kezelése tipikusan az a terület, mely csak úgy szabályozható, ha a kormányok a szociális partnerekkel szorosan együttműködnek. A felekre (értve ezalatt főként a munkavállalói oldalt) erőltetett szabályozás hosszú távon nem működőképes. A több nézőpont és szakértelem bevonása egyben nagyobb legitimitást is biztosít.¹⁶⁰

Ugyancsak az erények közé tartozik a bizottságok kivételesen aktív és részletekbe menő munkája. Működésük hat évtizede során a szakbizottságok több ezer esetben fejtették ki véleményüket, lefedve a sztrájk legfontosabb aspektusait, a megelőző eljárásoktól kezdve a sztrájk hatásáig. Az ajánlásokat áttekintve látható, hogy az ILO az egyesülési szabadságot, a szabad kollektív alkut, a munkaharcot illetve az alternatív vitafeloldó intézményeket egy nagy rendszer elemeiként kezeli s rendkívül aprólékosan kidolgozott útmutatót ad tagországai kezébe. A CFA munkája az ILO sikertörténetei közé tartozik, ajánlásai és intézkedései eredményeként törvénymódosításokra kerül sor, bebörtönzött szakszervezeti tisztségviselők szabadulnak ki, jogellenesen elbocsátott munkavállalók nyerik vissza állásukat.¹⁶¹

A kép azonban nem teljesen pozitív. Önmagában a szervezet méretei, a tagok nagy száma és eltérő gazdasági-politikai háttere problémákat vet fel. Az ILO nem hoz létre új jogrendet, csak alap-standardokat fektet le. Ugyanakkor kérdéses, vajon közös nevezőre hozhatók-e valaha is az európai, ázsiai, afrikai és latin-amerikai igények és lehetőségek?¹⁶² Gyakorta felvetett kérdés: a tagállamokkal szemben támasztott elvárások minimumát vagy maximumát kell-e képviselniük a nemzetközi emberi jogi intézményeknek, s amennyiben az előbbi valósul meg, az nem vezet-e un. szociális dömpinghez.¹⁶³ Az ILO kapcsán, éppúgy, mint a többi szakosított intézmény esetén, kritikaként jelenik meg a nemzetközi politika konstans jelenléte, „a túlpolitizáltság”.¹⁶⁴

Szintén gyakran felhozott bírálat az ellenőrzés gyengesége. Sokszor még az egyezményt ratifikáló államok sem küldik el a jelentésüket az egyezmények betartásáról, illetve a kezdeti lelkesedés sokszor kifulladás. Példának okáért az Egyesült Királyság, mely elsőként rati-

¹⁵⁸ A 87-es egyezményt használják mérceként, amikor meghatározzák azt a szintet, amely alá a szerződéses kötelezettségek nem süllyedhetnek.

¹⁵⁹ Ewing, K. 2006, 248–249.

¹⁶⁰ Oates, Steven: International labour standards: The challenge of the 21st century. In: Blanplain, Roger (ed.): *The ILO and the social challenges of the 21st century: The Geneva lectures*. The Hague [etc.], Kluwer Law Internat., 2001, 93–103. 99.

¹⁶¹ Servais, J.-M. 2009, 313; Creighon, B. 2007, 320.

¹⁶² Engerman, Stanley L.: History and political economy of international labor standards. In: Basu, Kaushik et al (eds): *International labor standards: history, theory, and policy options*. Malden, Blackwell, 2003, 9–83, 66.

¹⁶³ Singh, Nirvikar: The impact of international labour standards: A survey of economic theory. In: Basu, Kaushik et al (eds): *International labor standards : history, theory, and policy options*. Malden, Blackwell, 2003. 107–181, 141–144.

¹⁶⁴ A szervezet céljainak megvalósítását korábban a hidegháború akadályozta. Az USA 1977–1980 közötti terjedő, Izraelt elítélő határozatok ellen protestáló „üres szék politikája” jól tükrözi az aktuális nemzetközi politikai konfliktusok hatását az ILO működésére. Bruhács János: *Nemzetközi jog III.*, Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2001, 96, 98.

fikálta az egyezményeket, később többször állt a kritikák kereszttüzeiben, illetve utasította vissza a javasolt változásokat.¹⁶⁵ Afelett sem szabad elsiklani, hogy a ratifikáció önkéntes, és a legnagyobb államok, Kína és az USA nem csatlakoztak a 87-es és 98-as egyezményekhez,¹⁶⁶ az USA-ban napjainkig el lehet bocsátani a jogszerű sztrájk részvevőit.¹⁶⁷

A szankciórendszer hiánya ugyancsak a gyengeségek közé tartozik. A „meg nem felelés” publikálása, a „megszégyenítés” (*mobilization of shame*) az egyedüli erő, amely visszatartja visszatarthatja a tagállamokat a rossz gyakorlat folytatásától.¹⁶⁸ Szintén problémát jelent, hogy a nemzetközi standardok az államokat kötelezik, keveset tehetnek a nemzetközi cégek elszámoltatása érdekében.¹⁶⁹

Jelentős dilemmát vet fel az Európai Unió feléledő aktivitása. Az ILO csupán egy azon szervezetek közül, melyek szabályozzák a sztrájkjogot. Míg az Európa Tanáccsal harmonikusnak mondható az együttműködés, a nemzetközi és uniós sztrájkfelfogás között éles ellentét feszül (lásd BALPA eset). Ez konkrétan azt eredményezi, hogy amikor adott sztrájk jogszerűségéről kell dönteni a tagországok ellentétes instrukciókat kapnak. Míg az ILO és az Európa Tanács részéről az üzenet a sztrájk, mint alapjog védelméről szól, az Európai Bíróság alapszabadságokat piederesztálra helyező döntései óvatosságra intenek. Hogy melyik felfogás kerül ki győztesen? Az egyik oldalon egy rendkívül kidolgozott, aprólékos szabályozás áll, melyhez azonban nem társul megfelelő szankciórendszer, a másik oldalon látszólagos kompetenciahiány és hatékony szankciórendszer. Aggályos, hogy legalábbis a transznacionális elemeket tartalmazó, más néven, határokon átnyúló sztrájk esetében, a nemzetközi szabályozást felülírhatja az uniós.

Az előző gondolatot tovább szöve, szeretnénk hangsúlyozni, hogy a sztrájkjog kerek közé szorítása valójában a kollektív alku lehetőségét szűkíti le.¹⁷⁰ A szabad kollektív alku pedig nem csupán a nemzeti és nemzetközi munkajog, hanem az uniós szociálpolitikának is alapköve. Sarkosan fogalmazva, a sztrájkjog korlátozásával az Európai Bíróság nem csak az ILO-val kerül szembe, hanem az Unió (vagyis tulajdonképpen saját) szociális modelljével. A tagállamok közös szociális értékeit, elveit és hagyományait magába foglaló Európai Szociális Modell ugyanis a gazdasági fejlődéssel egyenértékűnek kezeli a szociális fejlődést.¹⁷¹ A modell lényeges eleme többek között a szolidaritás, valamint az alapvető jogok, így a szervezkedési jog és a sztrájkjog védelme.¹⁷²

¹⁶⁵ Novitz, Tonia: Freedom off association and „fairness at work”. An assessment of the impact and relevance of ILO Conventio No 87. *Industrial Law Journal*, 1998/3., 169–191.

¹⁶⁶ Az egyes az egyezmények ratifikálásáról lásd: <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm>.

¹⁶⁷ Compa kritikusan megjegyzi, hogy mindaddig, amíg a kollektív alkuhoz és sztrájkhoz való jogot csupán a vállalatok és a szakszervezetek közti gazdasági vitaként fogják fel, nem pedig emberi jogként, ahogy azt a nemzetközi jogi gyakorlat teszi, hiábavaló az amerikai jog és gyakorlat megváltozásában reménykedni. Compa, Lance: Worker’s freedom of association in the United States under international human rights standards. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2006/3. 289–308. 289.

¹⁶⁸ Leary, V. A. 1996, 41.

¹⁶⁹ Ewing, K. 2006, 239–240, 246.

¹⁷⁰ Schlachter, Monika: Posting of workers in the EU. *PMJK*, 2010/1. 87–94. 93.

¹⁷¹ Gyulavári Tamás–Krémer Balázs: Európai szociális modell? *Ésély*, 2004/3. 3–25. 4.

¹⁷² European Commission: *White paper - European social policy: a way forward for the Union*. Luxembourg, Office for Official Publications of the EC, 1994; European Council: *Presidency Conclusions*, Nice, European Council Meeting, 2000, Annex 1, European Social Agenda. Lásd még többek között: Vaughan-Whitehead, Daniel: *EU enlargement versus social Europe? The uncertain future of the European social model*. Cheltenham, Edward Elgar, 2003.

A 87-es ILO egyezményt 1948-ban fogalmazták meg, azóta a szakszervezetek egy radikálisan megváltozott környezetben kell, hogy működjenek. A jogok nem időn és téren kívül létező mozdulatlan tényezők, ellenkezőleg, olyan társadalmi kategóriák, melyeket az adott történelmi közegben kell értékelni.¹⁷³ Átalakult a munkaerőpiac, a munka szervezése, felépítése, legfőképpen pedig maga a gazdaság is egyre nemzetközibb.¹⁷⁴ Az egyezmény megszületése óta eltelt hat évtized drasztikus változásokat hozott. A kollektív szerződés szerepe több tényező hatására (például az informális szektor növekedése) napjainkra jelentősen megváltozott, a kollektív szerződés alakításában a szakszervezetek mozgástere lecsökkent.¹⁷⁵ A globalizáció nyomást gyakorol a nemzetközi standardokra, új stratégiák kialakítására ösztökéli a szakszervezeteket, kormányokat, nemzetközi cégeket. A nagy reményekkel teli indulást a 20/21. század fordulójára marginalizáció és pesszimizmus váltotta fel.¹⁷⁶ Egyre több szerző szólal meg kritikusan, arra hivatkozva, hogy a változások (így a globalizáció, transznacionális vállalatok térnyerése, tartós munkanélküliség, neoliberais gazdaságfilozófia előretörése, felerősödő privatizáció és dereguláció) megkérdőjelezzik a nemzetközi munkaügyi standardok szerepét.¹⁷⁷ Felmerül a kérdés, vajon képes-e betölteni korábbi meghatározó szerepét az ILO? Az imént tárgyalt kihívások arra kényszerítik a szervezetet, hogy felülvizsgálja tevékenységét.

Az ILO és más nemzetközi és regionális szervezetek ledesztillálták a nemzetközi munkajogot néhány munkajogi alapjogra, melyek a rugalmasítást célzó és újraszabályozási kísérleteket hivatottak keretek között tartani.¹⁷⁸ Ha úgy tetszik, a keretek tartósságának egyik tesztje volt a BALPA eset. A 21. század megváltozott viszonyai, olybá tűnik, lassan szétfeszítik a 20. századra tervezett szabályokat. A kihívások több irányból érkeznek s kérdés, képes-e az ILO, kollektív munkajogi normáit megújítva, hatékonyabb szankció rendszer kidolgozásával megfelelni ezeknek. A döntés a tagországok kezében van.

* * *

Edit Kajtár: The practice of the ILO on the right to strike

Academic articles, commentaries and conferences on the right to strike as well as media news reporting on major industrial conflicts oftentimes make reference to the International Labour Organisation (ILO). The Committee on Freedom of Association alongside with the Committee

¹⁷³ Bronstein, Arturo: *International and comparative labour law: current challenges*. Basingstoke [etc.], Palgrave Macmillan [etc.], 2009. 1. Joseph, Sarah-Schultz, Jenny-Castan, Melissa: *The international covenant on civil and political rights. Cases, materials, and commentary*. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2000.

¹⁷⁴ Brian Bercusson: Fundamental trade union rights in the European Union. In: Betten, Lammy-Mac Devitt, Delma: *The protection of Fundamental Social Rights in the European Union*. The Hague, Kluwer Law International, 1996, 5.

¹⁷⁵ Hendrickx, Frank: The future of collective labour law in Europe. *European Labour Law Journal*, 2010/1. 59-79, 61-70.

¹⁷⁶ Arthurs, H. 1998, 145.

¹⁷⁷ Ewing, K. 2006, 245-246.; Herencsár Lajos-Schottner Krisztina-Vasali Zoltán: *Bevezetés a nemzetközi intézmények és szervezetek világába*. Budapest, L'Harmattan, 2006, 65.

¹⁷⁸ Macklem, Patrick: The Right to Bargain Collectively in International Law: Workers' right, human right, international right? In: Alston, Philip (ed.): *Labour rights as human rights*. Oxford, Oxford University Press, 2005, 61-84., 68.

of Experts on the Application of Conventions and Recommendations have gathered decades of experience and offer a tailor made guide for the member countries. This article takes up the task to explore different aspect of the ILO's strike concept in a systematic framework. It deals with various issues such as objective, timing, prerequisites, restrictions and prohibitions, minimum service requirement, sanctions, use of ADR, etc. The author attempts to find out what is the role of the UN's specialised agency in the 21st century regarding protection of the right to strike. The topic gains actuality due to the application of the British Air Line Pilots' Association (BALPA) to the ILO concerning the UK Government's failure to meet the requirements of Convention 87. In this case the ILO pointed out that the Laval and Viking judgements of the European Court of Justice are incompatible with the ILO standards.