

A sztrájkot megelőző egyeztető eljárások

Az Országgyűlési Biztos Úrtól nagyon világos felkérést kaptam. Azt írta, felkérem, hogy rövid előadásban, 10-15 percben ismertesse a sztrájkot megelőző egyeztető eljárásokkal kapcsolatos álláspontját, vesse fel a felmerülő dilemmákat, illetve tárja elénk az esetleges megoldási javaslatait. Magyarán szólva, hogy a problémákról beszéljek. Ennek szellemében három problémáról szeretnék szólni.

Az első, a sztrájktörvény 2. § (1) bekezdés a) pontja, amely úgy szól, hogy „sztrájk kezdeményezhető, ha a vitatott kérdést érintő egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre”. Itt azt a kérdést szeretném felvetni, hogy mit jelent a sztrájk kezdeményezésének a fogalma, vagy más megközelítésben: létezik-e a sztrájktörvényben egy olyan időpont, amely arra vonatkozik, hogy egy tényleges sztrájk megkezdését a sztrájk előtt hány órával vagy hány nappal kell közölni. (Ez a most folyó vasúti sztrájknál gyakorlati problémákat is okoz.) Az elemzésemet a sztrájk-kezdeményezés fogalmára irányítom, hiszen maga a törvény is ezt a fogalmat használja. Véleményem szerint, és ez természetesen vitatható, a sztrájk-kezdeményezés fogalma az idő-dimenzióon kívül nem értelmezhető. Egy hasonlattal élve, ha találkozni akarok valakivel, a találkozás csak akkor jöhet létre, ha nemcsak a szándékomat fejezem ki, hanem megállapodunk az időpontjáról is. Mindnyájunk életében előfordul, hogy mondjuk: „igen, majd beszélünk, majd hívsz”, de amíg ennek nincs időpontja, addig csak egy laza szándéknyilatkozatról van szó. Ha nincs időpont, véleményem szerint nem sztrájk-kezdeményezésről, hanem sztrájk-fenyegetésről beszélhetünk, már pedig a törvény kifejezetten kezdeményezést említ. Ebből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy ugyan a törvény, szerintem nem szerencsésen, nem mondja ki konkrétan, hogy a sztrájk tényleges megkezdését hány nappal hamarabb kell bejelenteni, de abból a mondatból, hogy „sztrájk kezdeményezhető, ha... az egyeztetés... hét napon belül nem vezetett eredményre”, az következik, hogy a sztrájktörvény értelmében Magyarországon létezik egy hétnapos határidő. Egyébként az, hogy legyen egy konkrét időtartam a sztrájk bejelentésére vonatkozóan, a nemzetközi gyakorlatban nem idegen. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium vizsgálta a nemzetközi gyakorlatot, így számos országot megnéztünk. Ha jól emlékszem, a legrövidebb időtartam, legalábbis abban a körben, amelyet mi vizsgáltunk, négy nap volt, de a hét nap is elég tipikus, sőt a hét napnál hosszabb időtartam is előfordul. Következésképpen a konkrét javaslatom az lenne, és nyilván a bíróság dolga is sokkal egyszerűbb lenne, ha a törvény egyértelmű mondattal kimondaná, hogy „a sztrájk időpontját a sztrájk megkezdése előtt „x” nappal be kell jelenteni”. Ebben az esetben a szabály egyértelmű lenne. Hogy mennyi az „x” idő, az alku és belátás kérdése.

A második megjegyzésem az egyeztetési eljárás szereplőire vonatkozik, amit a törvény magától értetődőnek tekint. Bevezetőjében Országgyűlési Biztos Úr is úgy fogalmazott, hogy a sztrájk a munkáltató és a munkavállalók viszonyrendszeréről szól. Megítélésem szerint is ez így helyes. A sztrájktörvény teljesen magától értetődőnek tekint, hogy a

sztrájk-tárgyalás a munkáltató és a sztrájk-követelésben érintett szakszervezet között folyik le. Ezt valamennyi sztrájkot hirdető szakszervezet is így értelmezi. Tudjuk azonban, hogy a jognál nem csak egy törvényre, hanem valamennyi törvényre és szabályra figyelemmel kell lenni. Magyarországon törvény mondja ki, hogy egy munkahelyen több szakszervezet működhet; ez ágazati és országos szinten is igaz. Tehát bármilyen munkai konfliktusban, amely munkaviszonyra, bérezésre, foglalkoztatási feltételek javítására irányul, nem egy, hanem több szakszervezet érintett, amit az is igazol, hogy számos munkahelyen, ágazatban és országos szinten is érdekegyeztető fórumok működnek. Talán még frappánsabb példa, hogy egy kollektív szerződéses tárgyalásnál, ahol a Munka Törvénykönyve elég pontosan meghatározza, hogy kik a tárgyalások résztvevői (nyilvánvalóan nem egy szakszervezet), sőt azt is tartalmazza, hogy a reprezentatív és a nem reprezentatív szakszervezetek milyen jogokkal rendelkeznek a kollektívszerződés-kötés folyamatában. Tehát a törvény szerint valamilyen formában minden szakszervezet szereplője a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalásnak, amennyiben megfelel a Munka Törvénykönyvében megfogalmazott feltételeknek. De mi van akkor, ha az egyik szakszervezet sztrájkot hirdet? Ha csak a sztrájktörvényt nézzük önmagában, abból az következik, hogy a munkáltató ezzel az egy szakszervezettel kezd tárgyalni, a többi szakszervezet pedig nem vehet részt a tárgyaláson. A felvetés korántsem elméleti. Tudomásom szerint első alkalommal a probléma nem munkahelyen jött elő, hanem az Országos Érdekegyeztető Tanácsban (OÉT), amikor a Liga Szakszervezet az egészségügyi reform ellen jelentett be sztrájkot, és egyúttal felszólította a kormányt, hogy tárgyaljon vele. Az OÉT-ban régóta folytak a tárgyalások az egészségügyi reformról – kilenc munkáltatói szervezet és hat szakszervezeti konföderáció konzultált a kormánnyal –, megállapodás azonban nem született, az álláspontok nem közeledtek. Amikor az egyik szakszervezet a hatból bejelentette, hogy sztrájkot hirdet, akkor ez azt jelentette, hogy a másik öt szakszervezet és a kilenc munkáltatói szövetség képviselői álljanak föl, vonuljanak ki, és a tárgyalás alakuljon át kétoldalúvá. Ez az egyeztetési módszer megítélésem szerint, sérti az egyeztetések szellemét, a sztrájkokban részt nem vevő érdekképviselők – szakszervezetek és munkáltatói érdekképviselők – kompetenciáját, vagyis, és ez különösen igaz a magyar modellre, amiatt hogy bármely vertikumban több szakszervezet is jelen lehet, sérül a sztrájkot nem hirdető érdek-képviselők tárgyalási jogosítványa. Ezért úgy gondolom, hogy amiatt, hogy egy szakszervezet sztrájkot hirdet, az érdekegyeztető fórum tevékenységét nem kell felfüggeszteni, nem kell az abban résztvevő érdekképviselőket a tárgyalásból kirekeszteni, hanem az egyeztetést továbbra is az érdekegyeztető fórum keretében célszerű folytatni. A példa egyébként nemcsak az országos érdekegyeztetésre fogalmazható meg: ismeretes olyan nagy munkáltató, amelyben sok szakszervezet működik, tíznél is több, és a munkavállalókat érintő, jelentős kérdésekről, sztrájk-követelésekről folyik az egyeztetés, egyetlen egy szakszervezet részvételével, kétoldalú módon. Itt is felvethető a kérdés, hogy a többi szakszervezet – miközben az ő tagjaikat, az ő általuk képviselteket is érinti a sztrájk-követelés – miért marad ki az egyeztetési eljárásból. Ha megállapodás születik, ami kollektív szerződés erejű megállapodás a törvény erejénél fogva, akkor csak egy szakszervezet kötött kollektív szerződés erejű megállapodást, miközben a Munka Törvénykönyve alapján lefolytatott kollektív szerződéses tárgyalásnál a többi szakszervezet részvételével, egész más jogosítványok alapján történne a megállapodás.

Ebből a problémából vezethető le a harmadik felvetésem. Gyakran találkozunk olyan sztrájk-követeléssel – az általam ismertetett első, az egészségügyi reformmal összefüggő éppen ilyen volt –, amikor a követelés teljesítése nem tartozik a munkáltató kompetenciájába. Amennyiben a szakszervezet szerint az egészségügyi reform elhibázott, ezen a munkáltató nem tud segíteni, hiszen parlamenti hatáskörrel van szó, amit legfeljebb a kormányra lehet még vonatkoztatni, mint a törvényjavaslat előkészítőjére. Egy biztos: egyetlen munkáltató sem tud az egészségügyi reformról érdemben a szakszervezettel tárgyalni. Nyilván emiatt is tartalmazza a törvény 2. § (2) bekezdése, hogy „amennyiben a sztrájk-követelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a Kormány öt napon belül kijelöli az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét”. És ekkor ismét ugyanoda jutottunk: a szakszervezet a kormánnyal tárgyal, de az előbb említett probléma továbbra is fennáll: a munkáltató tehetetlenül figyeli a fejleményeket, ráadásul a témában érintett többi érdekképviselőt kimarad a tárgyalásokból. Hangsúlyozni kívánom: nem csak a többi szakszervezetről van szó, hanem a munkáltatói érdekképviselésekről is, amelyek szintén ott vannak az érdekegyeztető fórumokon, és nekik végképp semmilyen helyet nem jelöl ki a sztrájktörvény az ilyen jellegű egyeztetéseken. Számomra ebből is az következik, hogy a sztrájk-követelés önmagában ne vezessen oda, hogy egy érdekegyeztető fórum kialakult rendszerét felrobbantsa, és pusztán a sztrájk-követelés megfogalmazása miatt az egyik szakszervezet privilegizált helyzetbe kerüljön. Mindez nem jelenti azt, hogy a sztrájkot hirdető szakszervezet sztrájkjoga bármilyen módon sérülne. Természetesen a sztrájkot lefolytathatja, az pedig legyen a munkáltató, vagy a kormány dilemmája, hogy egy olyan szituációban, amikor a sztrájkot hirdető szakszervezettel már megállapodásra jutna, a többi érdekképviselő viszont másképp gondolja, megköti vagy nem köti meg a megállapodást. Nyilvánvaló, hogy egy sokszereplős játék bonyolultabb, mint ha csak egy szereplővel kell tárgyalni. Ezzel együtt úgy gondolom, hogy ezt a bonyolultságot még egy olyan kiélezett szituációban, mint egy sztrájk előtti vagy sztrájk alatti tárgyalás, vállalni kell, mert pusztán a sztrájk meghirdetése nem lehet ok arra, hogy érdekképviselőket a sztrájk előtti vagy sztrájk alatti érdekegyeztető eljárásból kirekesszünk.