

ROLF BIRK

Das Tarifrrecht der Reformstaaten – Einige vergleichende Bemerkungen

I. Einleitung

Die Ablösung des Systems des Sozialismus in den ehemaligen Staaten des Ostblocks und deren Hinwendung als Reformstaaten zur Marktwirtschaft hat für das Arbeitsrecht geradezu revolutionäre Umwälzungen gebracht. Diese wurden für einen erheblichen Teil von Ihnen noch durch ihre Anlehnung an die bevorstehende Aufnahme in die Europäische Gemeinschaft erheblich stärkt. *Laszlo Nagy*, unser Jubilar und der Nestor der ungarischen Arbeitsrechtswissenschaft, konnte diesen, noch lange nicht abgeschlossenen Wandel des Rechtssystems am Ende des vergangenen Jahrhunderts hautnah miterleben und mitgestalten.

Besonders dramatisch betroffen war davon das kollektive Arbeitsrecht und in seinem Zentrum stehend das Tarifrrecht. Fundamentale Veränderungen waren hier angesagt und auch in allen Reformstaaten vorgenommen worden. Die hierfür notwendigen Institutionen mussten erst, wie die Arbeitgeberverbände, neu geschaffen oder zumindest, wie die Gewerkschaften, völlig neu geordnet werden. Die Akteure des Kollektivvertragswesens konnten mit dem Kollektivvertrag des vergangenen Systems nicht mehr den arbeitsrechtlichen Anforderungen der Privatisierung und der zukünftigen Gestaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen gerecht werden.

Mehr oder weniger stark waren alle ehemaligen sozialistischen Staaten diesem Einfluss ausgesetzt. Ich möchte mich freilich hier bei meiner kurzen Übersicht über einige mir als bemerkenswert erscheinenden Entwicklungen des Aufbaus eines funktionsfähigen Tarifvertragswesens auf solche Länder beschränken, welche dem engeren und weiteren Kreis der Beitrittskandidaten zur EG angehören.

Es geht dabei um einen epochalen Vorgang, ein viele Staaten umgreifendes einmaliges Gesetzgebungsexperiment, wie wir es in dieser Art bisher nicht kannten. An seinem Anfang steht der Staat und seine Gesetzgebung, die den

Kräften eines neuen Arbeitsmarktes die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen mussten. Zeit für eine abwartende Haltung war nicht vorhanden, wenn man ein Chaos vermeiden und damit auch die Enttäuschung der betroffenen Bürger vermeiden wollte. „Abstention of Law“ konnte demnach keine Devise sein.

Die in einem weitgehenden Neuanfang liegenden Chancen wurden natürlich unterschiedlich genutzt. Anders als im Recht der individuellen Arbeitsbeziehungen ließ sich das bisherige Recht nicht einfach anpassen. Neuregelungen waren vielmehr unabwendbar geworden, gleichgültig, ob sie in vorhandenes früheres Recht integriert wurden oder ob sie in eigenen, selbständigen Gesetzen ihren Niederschlag fanden. Der einfache „deutsche Weg“ war ihnen jedenfalls verwehrt: der Beitritt der DDR zur Bundesrepublik Deutschland hatte ja die umfassende, für eine kurze Übergangszeit nur wenig modifizierte Anwendung des westdeutschen Arbeitsrechts zur Folge.

Die Reformstaaten waren aber auch nicht in der relativ kurzen ihnen zur Verfügung stehenden Zeit in der Lage, eine lange Reformdiskussion zu führen. Sie mussten schnell handeln. Eine Reihe ihrer Gesetze spiegeln dieses Dilemma deutlich wider. Versperrt war ihnen jedoch auch der Weg einer einfachen Übernahme anderer, bereits in anderen Ländern praktizierter „Modelle“. Allerdings enthalten gerade im Bereich der kollektiven Arbeitsbeziehungen weder im Tarifvertrags- noch im Arbeitskampfrecht die nationalen Systeme – selbst bei gleichem oder ähnlichem Niveau der Wirtschaft – nur zum geringen Teil voll übertragungsfähige Institutionen und Regelungen. Gleichwohl lassen sich natürlich Anleihen bei ausländischen, westlichen Staaten wiederfinden.

Die Absicht meiner nachfolgenden Beschreibung einzelner, mir bemerkenswert erscheinenden Regelungen, besteht indes nicht in einer solchen Spurensuche, sondern darin, ihre Besonderheit und Eigenart herauszustellen. Angesichts des beengten Raumes und des Zieles eines sachlich beschränkten Beitrages sowie nur geringer Vorarbeiten, fällt der vergleichende Rundblick sehr begrenzt aus. Eine umfassendere Darstellung der mittel- und osteuropäischen Bemühungen um das Tarifvertragsrecht kann hier nicht geleistet werden. Mehr als eine punktuelle, aphoristische, auf einige Probleme und Staaten beschränkte Rundschau kann und will mein Beitrag nicht leisten. Etwas umfangreicher, wenn auch ohne konkrete Gesetzesangaben sind die Ausführungen von Kohl/Platzer, *Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa*, 2003, S. 73 ff., 129 ff., 172 ff., 227ff. basierend auf der Befragung nationaler Sachverständiger sowie von Casale, *Collective Bargaining and the Law in Central and Eastern Europe: Recent Trends and Issues*, in seinem Beitrag zum Europäischen Kongress der IGRAS in Stockholm 2002.

Ob und wie sich die neuen Regelungen auch in der Praxis bewähren, kann in diesem Zusammenhang nicht geklärt werden.

Die Quellenlage ist angesichts der gesetzgeberischen Aktivität in den Reformstaaten an sich gut; alle Reformstaaten haben zum Tarifvertragsrecht

Regeln erlassen. Aus sprachlichen Gründen ist jedoch der Zugang zu ihnen nicht immer leicht; Übersetzungen ins Englische, Deutsche und Französische helfen aber doch erheblich.

II. Einzelne Probleme des Tarifvertragsrechts aus der Perspektive der Reformstaaten

Es liegt auf der Hand, dass sich zu den meisten Fragen des Tarifvertragsrechts in den Reformstaaten insgesamt, wenn auch nicht bei jedem von ihnen, Regelungen finden. Deren pauschaler Vergleich interessiert jedoch hier nicht. Vielmehr interessieren zum einen bekannte Fragen in neuem, oder anderem Gewande – also deren unterschiedliche Lösungen –, zum anderen unerwartete Probleme.

Wenn wir das Kollektiv- bzw. Tarifvertragsrecht daraufhin durchsuchen, lässt sich bei einer nicht unerheblichen Zahl von Problemen manch Interessantes feststellen.

1. Verfahren zum Abschluss von Tarifverträgen

Beginnen wir mit dem Verfahren zum Abschluss von Tarifverträgen! Wenn wir das deutsche Tarifvertragsgesetz einmal als Beispiel nehmen, so zeigt dies, dass das deutsche Recht diese Frage ganz den Parteien eines Tarifvertrages überlässt, wie diese im Einzelnen vorgehen und welche Schritte sie sinnvollerweise beim Abschluss überlegen und vornehmen sollten. Bei den meisten Reformstaaten ist dies nicht anders. Der nationale Gesetzgeber regelt meist nur materielle, aber keine Verfahrensfragen, obwohl gerade bei unerfahrenen Partnern in einer solchen Situation bestimmte Handreichungen durchaus weiterführend sein können. Es ist deshalb von großem Interesse, dass wenigstens einige wenige Staaten genauere Regeln über Tarifverhandlungen normiert haben (Litauen, Tschechien), wenngleich darüber hinaus einige von ihnen einen Verhandlungsanspruch vorsehen, ja sogar eine Verpflichtung zu Tarifverhandlungen (Rumänien) annehmen.

a) Verhandlungsanspruch

Während etwa das deutsche Recht im Tariffrecht – anders als im Betriebsverfassungsrecht – einen Anspruch gegenüber einer tarifzuständigen Partei, etwa einer tarifzuständigen Gewerkschaft gegenüber einem tarifzuständigen Arbeitgeberverband, es ablehnt, die Gegenseite wenigstens zur Aufnahme von Verhandlungen zu verpflichten (duty to bargain) und diese also dem freien Spiel der Kräfte überantwortet, lehnen Bulgarien (§ 51 Nr. 1 AGB),

Kroatien (Art. 188 AGB), Litauen (§ 14 I TVG), die Ukraine (§ 10 TVG) sowie Ungarn (Art. 37 AGB) eine solche Position ab und verpflichten die andere Seite zur Aufnahme von Verhandlungen mit oder ohne Unterbreitung von Vorschlägen für einen entsprechenden Kollektivvertrag.

Eine allgemeine Verhandlungspflicht enthält Art. 188 kroatisches AGB, für Unternehmenstarifverträge, Bulgarien (§ 51 Nr. 1 AGB) unter Vorlage eines Entwurfs der Gewerkschaft und Litauen (§ 15 I 1 TVG) ohne einen solchen; macht eine Seite einen Vorschlag, so darf dieser in Ungarn (Art. 37 I AGB) nicht einfach ohne Verhandlungen zurückgewiesen werden. Rumänien ordnet in Art. 236 II AGB 2003 für Unternehmen mit mehr als 21 Arbeitnehmern stets zwingend Tarifverhandlungen vor, gleichgültig, wie man sich diese auch im Einzelnen vorzustellen hat. Damit gerät diese Pflicht in die Nähe der zwingenden Mitbestimmung des deutschen und österreichischen Betriebs- bzw. Arbeitsverfassungsrechts.

b) Verhandlungsverfahren

Ziemlich eingehend wird das Verhandlungsverfahren bei Tarifverträgen in Estland (1994/2002), Litauen und Tschechien geregelt. Ausgehend von einer ausreichenden Informationsgrundlage (§ 7 I) hat die initiativ werdende Verhandlungspartei der anderen Seite nach dem Tarifvertragsgesetz von Estland zunächst einen Entwurf des angestrebten Tarifvertrags verbunden mit dem Wunsch auf Aufnahme von Verhandlungen zu übermitteln (§ 7 II). Innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt dieser Ankündigung sollen dann die Verhandlungen beginnen (§ 7 III) und die Verhandlungspartner ihre Verhandlungsführer benennen (§ 7 IV); mehrere Gewerkschaften haben ein gemeinsames Verhandlungskomitee zum Abschluss eines gemeinsamen Tarifvertrages zu bilden. Damit sollen offensichtlich getrennte Verhandlungen mit getrennten Tarifverträgen verhindert werden.

Die Partner bestimmen in gegenseitigem Einvernehmen den Zeitpunkt der Verhandlungen (§ 7 V) und die mögliche bezahlte Freistellung der Arbeitnehmervertreter von der Arbeit während dieser. Sie können auf eigene Kosten qualifizierte Experten zu den Verhandlungen beziehen (§ 8 I). Diese genießen einen gewissen Kündigungsschutz. Man sieht, dass Verhandlungen in erster Linie nicht aus der Perspektive professioneller Gewerkschaftsfunktionäre betrachtet werden.

Weiter fordert in Litauen Art. 14 III TVG, dass vor der Aufnahme der Verhandlungen die Arbeitnehmervertreter die Vorschläge der Arbeitnehmer einholen und vom Arbeitgeber die erforderlichen Informationen über die wirtschaftliche, finanzielle und soziale Lage des Unternehmens erhalten sollen. Der Vorschlag eines Tarifvertrages, der aus den Verhandlungen hervorgeht, muss der Versammlung der Arbeitnehmer einer Verhandlungseinheit vorgelegt und von dieser diskutiert werden (Art. 16 II); falls er keine Billigung findet, soll

binnen 15 Tagen der Vorschlag verändert und erneut dem Gremium vorgelegt werden (Art. 16 III) und nach dessen Annahme innerhalb von drei Tagen von den Verhandlungsführern unterzeichnet werden (Art. 16 IV). Der Aufbau und die Durchführung der Verhandlungen erfolgt sonach von der Basis des einzelnen Betriebes bzw. Unternehmens her; über den Abschluss von Tarifverträgen auf anderen Ebenen sagt das Gesetz nichts.

Ähnliches bestimmen Tschechien und die Slowakei in §§ 8 und 9 des Gesetzes über Kollektivverhandlungen (1990), wobei ausdrücklich auch Verhandlungen auf höherer Ebene erwähnt werden.

2. Dreiseitige Verhandlungen und Abkommen

Bulgarien und Estland regeln über die regulären Tarifverhandlungen und Tarifverträge hinaus die Möglichkeit dreiseitiger Verhandlungen und Abkommen zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und dem Staat auf verschiedenen Ebenen. Es handelt sich also nicht um zweiseitige Verhandlungen und Abkommen, bei denen auf einer Seite mehrere Beteiligte (Arbeitgeber, Gewerkschaften) vorhanden sind, wie etwa bei Tarifgemeinschaften im deutschen Recht.

Das bulgarische AGB (Fassung von 2001) regelt diese dreiseitige Kooperation zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat (Art. 3) auf nationaler Ebene (Art. 3a) und auf der Ebene von Industrien, Branchen und Gemeinden (Art. 3b). Gegenstand dieser Kooperation und Konsultation sind Fragen der staatlichen Regulierung der Arbeitsbeziehungen, der sozialen Sicherheit und der allgemeinen Lebenshaltung. Weiter als Bulgarien geht Estland, das nicht nur dreiseitige Konsultationen, sondern auch dreiseitige Kollektivverträge (§ 3 I) kennt. Ein solcher Vertrag kann nach § 3 II Nr. 4 auf nationaler und lokaler Ebene zwischen der zentralen Föderation der Gewerkschaften und der Arbeitgeber sowie der Staatsregierung bzw. zwischen den entsprechenden lokalen Vereinigungen und der lokalen Verwaltung abgeschlossen werden. Ein solcher Kollektivvertrag regelt nach § 6 II folgende Fragen: den Mindestlohn und seine Anpassung, zusätzliche Garantien für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, zusätzliche Beschäftigungsgarantien, andere Garantien sowie das Verfahren zur Überwachung der Einhaltung des Kollektivvertrages und des Erhalts der notwendigen Information hierfür.–

Dreiseitige Verhandlungen und Abkommen bilden hier gleichsam eine formale korporatistische Vernetzung, die in Bulgarien eher in diejenige Richtung geht, wie sie in den westlichen Industriestaaten auf mehr informellem Wege realisiert wird und meist als Teil des sozialen Dialogs – bis auf die Ebene der EG – betrachtet wird, während die Regelung in Estland doch sehr auf die Erzielung konkret verwertbarer Ergebnisse zielt.

3. Tariffähigkeit und Repräsentativität

Wer zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt ist, liegt für die meisten Fälle auf der Hand. Es sind dies im Allgemeinen: eine Gewerkschaft, ein Arbeitgeberverband und ein einzelner Arbeitgeber (vgl. § 2 I deutsches TVG). Allerdings schränken viele Staaten diese Fähigkeit zum Abschluss von Tarifverträgen entweder ganz oder zum Teil insofern wieder ein, als sie diese nur bestimmten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vorbehalten, nämlich solchen, die sie für „repräsentativ“ oder „sozial mächtig“ (Deutschland) halten. Damit werden meist kleine Verbände diskriminiert und benachteiligt. Ob und inwieweit dieses Verlangen von „Repräsentativität“ auch mit den internationalen Normen der IAO (ILO, OIT) und der Europäischen Sozialcharta vereinbar ist, harrt nach wie vor einer überzeugenden Antwort durch die entsprechenden Überwachungsstellen (Sachverständigenausschuss und Ausschuss über die Vereinigungsfreiheit auf Seiten der IAO; Europäisches Komitee für soziale Rechte, ECSR). Repräsentativität mag als Voraussetzung für die Tariffähigkeit zwar praktisch sein, sie führt aber zu einer Monopolisierung und Privilegierung der bestehenden Verbände.

a) Tariffähigkeit

Neben den bereits erwähnten Personen und Vereinigungen kennen freilich Estland, Kroatien, Litauen und die Ukraine weitere tariffähige Einrichtungen; dies gilt insbesondere für die Belegschaft eines Betriebes bzw. eines Unternehmens oder deren gewerkschaftlich nicht organisierten Teil (vgl. §§ 2 I, 3 II 2 estisches Gesetz über Arbeitnehmerrepräsentanten von 1993/ 2003; § 3 I TVG der Ukraine) oder den Verhandlungsausschuss mehrerer Gewerkschaften (Art. 186 kroat. AGB).

In Litauen wird in offensichtlicher Anlehnung an das US-amerikanische Recht von mehreren Gewerkschaften auf Betriebsebene derjenigen Gewerkschaft das Recht zum Abschluss eines Tarifvertrages eingeräumt, welche die Mehrheit der Stimmen einer Belegschaftsversammlung erhalten hat (§ 7 IV), wenn an ihr mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer des Unternehmens teilgenommen hat (§ 7 V).

Die Erweiterung der Tariffähigkeit auf die Belegschaft ist natürlich vor allem dann von Interesse, wenn ein System eigenständiger betrieblicher Vertretung durch Betriebsräte fehlt oder dieses über keine entsprechenden Verhandlungs- und Abschlusskompetenzen verfügt.

b) Repräsentativität

Das Erfordernis einer Repräsentativität einer Vereinigung kennen eine ganze Reihe der Reformstaaten (vgl. etwa Bulgarien, Kroatien und Ungarn) in den unterschiedlichsten Zusammenhängen.

Als Voraussetzung der Fähigkeit zum Abschluss von Tarifverträgen auf der Ebene von Industriezweigen, Branchen und lokalen Verwaltungen verlangt sie das bulgarische Recht (Art. 51 b II, 51 c I AGB) oder bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung das ungarische Recht (§ 34 AGB). Demgegenüber fordert Art. 185 I kroat. AGB – in Anlehnung an die Rechtslage in Deutschland – allgemein eine gewisse „soziale Mächtigkeit“ für die Tariffähigkeit, ohne dies allerdings näher zu spezifizieren.

Bulgarien sieht für die Zuerkennung der Repräsentativität seitens der Regierung (Art. 36) für die Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmern genaue, weiterführende Kriterien vor (Art. 34, 35). Während § 34 II ungar. AGB sich mit der sehr allgemeinen Forderung nach der besonderen Bedeutung in einer Branche – belegt durch Mitgliederzahl, wirtschaftlicher Wichtigkeit und allgemeine Zahl der Arbeitnehmer – begnügt, verlangt Bulgarien bei den Gewerkschaften mindestens 50.000 Mitglieder, 50 Teilorganisationen mit mindestens 5 Mitgliedern in mehr als der Hälfte des betreffenden Industriezweiges, lokale Vertretungen in mehr als der Hälfte der Gemeinden des ganzen Landes und deren Rechtsfähigkeit; bei den Arbeitgebern muss der Verband auf nationaler Ebene mindestens 500 Mitglieder mit nicht weniger als jeweils 20 Arbeitnehmern besitzen, ferner mindestens 10 Mitglieder in mehr als einem Fünftel des Industriezweiges und in mehr als einem Fünftel der Gemeinden lokale Niederlassungen.

Die Reformstaaten spiegeln ähnlich wie die Industriestaaten zwei „Modelle“ wider: Zum einen verlangen manche die Erfüllung genauer Kriterien, zum anderen begnügen sich welche mit relativ unpräzisen Voraussetzungen.

4. Tarifwirkungen und Tarifbindung

Präzise Regelungen über die Wirkungen von Tarifverträgen auf den einzelnen Arbeitsvertrag und gegenüber anderen Tarifverträgen gleicher oder unterschiedlicher Ebenen sind nicht besonders zahlreich.

Lediglich Art. 187 I/II kroat. AGB enthält entsprechend dem deutschen Vorbild des § 4 TVG die Unterscheidung zwischen schuldrechtlicher und normativer Wirkung, letztere hat auch zwingende Natur.

Eine ausdrückliche Einbeziehung aller Arbeitnehmer eines Betriebes in die Tarifwirkungen und damit deren Erstreckung auf Nichtorganisierte kennen mehrer Länder. Ich verweise insoweit auf die ungarische Regelung in § 36 IV AGB. Ansonsten ist der individuelle Anschluss an einen Kollektivvertrag möglich (vgl. § 57 II bulgar. AGB; Art. 200 kroat. AGB).

Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages, wie sie bei einigen westlichen Industriestaaten vorkommt (u. a. in Deutschland, Frankreich, Niederlande), kennen etwa Bulgarien durch den Arbeits- und Sozialminister auf Branchenebene (Art. 51 b III AGB) und Kroatien (Art. 201 AGB), in Estland können die Tarifparteien die Ausdehnung beschließen (§ 4 IV/V TVG).

Ein abgelaufener Tarifvertrag bleibt meistens bis zum Abschluss eines neuen in Kraft, ohne ihm allerdings die zwingende Wirkung zu nehmen (vgl. § 55 II bulgar. AGB; Art. 195 kroat. AGB; § 18 lit. TVG).

Im Falle des Arbeitgeberwechsels geht regelmäßig der Tarifvertrag auf seinen Nachfolger über, eine individualrechtliche Lösung wie in § 613 a I 2 deutsches BGB wird damit überflüssig (vgl. §§ 55 II, 123 bulgar. AGB; Art. 197 kroat. AGB).

III. Schlussbetrachtung

Ein allgemeines Urteil über die Bewährung der neuen Regeln zur Realisierung der meist nunmehr durch Verfassung verbürgten Freiheit zum Abschluss von Tarif- bzw. Kollektivverträgen in Theorie und Praxis lässt sich an dieser Stelle nicht ziehen. Es bleibt lediglich der lückenhafte Versuch, sich über Struktur und Inhalt der relevanten Normen über Tarifverträge zu informieren und ein kurzes Fazit daraus zu ziehen.

Zunächst besteht allerdings die Pflicht darauf hinzuweisen, dass zahlreiche einzelne Probleme und Fragen ausgeklammert werden mussten. Dies gilt etwa dafür, ob und wann eine Anerkennung eines Verhandlungspartners notwendig ist, welchen Inhalt das Günstigkeitsprinzip hat (vgl. § 50 II bulgar. AGB, § 4 II/III est. TVG, § 12 lit. TVG), wann eine Friedenspflicht besteht (vgl. § 11 III est. TVG, § 26 lit. TVG) und wann eine vereinbarte oder gesetzliche Vermittlung oder Schlichtung Platz greift.

Bei dieser sachlich verengten Sicht der Problematik von Tarifverträgen hat sich jedoch eine größere Zahl von teilweise durchaus überraschenden Einsichten ergeben. Eine vollständige Übernahme nationaler Tarifvertragssysteme hat nicht stattgefunden; eine „Kolonialisierung“ durch westliche Experten vermag man ebenso wenig ausmachen. Nur bei einzelnen Problemen spürt man den Einfluss der juristischen Diskussion in den westlichen Industriestaaten, die ja selbst untereinander alles andere als homogen erscheinen.

Auf dem Hintergrund einer relativ schwachen Industrialisierung in den Reformstaaten wird der Trend verständlich, der auch in den westlichen Industriestaaten aus ganz anderen Gründen – etwa wegen mangelnder Flexibilität – ebenfalls sichtbar wird, nämlich die Dominanz der unteren Verhandlungsebene. Hinzu kommt die Notwendigkeit, nach dem Untergang des Sozialismus gleichsam aus dem Boden ein neues System der Arbeits-

beziehungen mit der Konstituierung von Arbeitgeberverbänden und der Neubildung von Gewerkschaften sowie der Umbildung der alten Staatsgewerkschaften zu schaffen.

Es ist deshalb trotz alledem erstaunlich, welch vielfältiges Bild sich nach dieser Wende bietet: die Belegschaft nicht nur als Objekt, sondern auch als Subjekt des Kollektivvertrages; die dreiseitigen Verhandlungen und Abkommen im Rahmen des sozialen Dialogs; die Hinwendung zu den verschiedenen Aspekten des Verhandlungsverfahrens.

In den mehr als klassisch zu bezeichnenden Fragen lässt sich ein ähnlicher Innovationsdrang weniger feststellen.

Insgesamt gesehen vermittelt das Großexperiment „Neu- und Umbau des Tarifvertragssystems“, wie ich meine, interessante Einblicke, die die Funktionsfähigkeit nationaler Gesetzgebung in Zeiten radikalen praktischen und wirtschaftlichen Wandels recht eindrücklich belegen.

ROLF BIRK

A REFORM-ORSZÁGOK TARIFA-JOGA

(Néhány összehasonlító-jogi megjegyzés)

(Összefoglalás)

A piaccgazdaságra való áttérés a kelet-európai országokban különösen a kollektív munkajog és ennek is a középpontjában álló tarifa-jog területén hozott forradalmi változásokat. A tanulmány az egyes reform-országokban kialakított tarifa-, vagy kollektív szerződés megkötésére vonatkozó szabályokat elemzi. Főként az eljárási kérdéseket, a tárgyalások felvételére való igényt, a tárgyalások lefolytatására vonatkozó szabályokat, az egyes országokban alkalmazott „három-oldalú“ tárgyalási gyakorlatot, a tarifaszervezők megkötésére való képesség és a reprezentativitás-, továbbá a megkötött megállapodás „nem-szervezett“ dolgozókra való kihatása kérdéseit tárgyalja. Megállapítja, hogy az érintett országok e terület szabályozásához nem kész (nyugat-európai) mintákat vettek át, s az alkalmazott szabályozási megoldások sokszínűsége is arra enged következtetni, hogy e területen nem mutatható ki a nyugati szakértők „kolonializálási“ gyakorlatának hatása.