**I. RÉSZ**

**Kollektív szerződési lefedettség: jelenlegi helyzet, trendek, potenciális munkajogi eszközök**

**Berki Erzsébet – Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor**

Az első részben a kollektív szerződések jelenlegi számát, azok alakulásának trendjét vizsgáljuk a rendelkezésre álló adatok tükrében, valamint javaslatokat teszünk az adatgyűjtés javítására. Ezt követően a kollektív szerződésekre vonatkozó munkajogi szabályok reformjának indokait és azok általunk javasolt területeit ismertetjük.

**1. A rendelkezésre álló adatok problémája**

A kollektív szerződések vizsgálatához két adatforrás áll rendelkezésre. Az egyik a KSH munkaerőfelmérése, amely időről időre reprezentatív mintán méri fel a szakszervezeti szervezettséget és a kollektív szerződések helyzetét. A másik, a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (a továbbiakban MKIR), amely a kollektív szerződéseket nyilvános adatbázis formájában tartja nyilván.[[1]](#footnote-1) Az alábbiakban először ezeknek az adatgyűjtéseknek a sajátosságait és hiányosságait elemezzük.

**1.1 A KSH adatai**

A munkaerőfelmérés adatainak értékeléséhez tudni kell, hogy a KSH a munkavállalók reprezentatív mintáján végzi az adatfelvételt, amelyet azután az egész nemzetgazdaságra kivetít. Miután a munkavállalókat kérdezik, az eredmény nem a kollektív szerződések száma, hanem azoknak a munkavállalóknak a száma és aránya, akik szerint van (nincs, illetve nem tudja, hogy van vagy nincs) a munkahelyükön kollektív szerződés. Ez a mutatószám sokkal inkább a lefedettségi mutatónak felel meg, amelyet a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozók és az összes munkavállaló létszámának hányadosából nyerhetünk (szűkített lefedettségi mutató esetén a nevezőben csak azok létszáma szerepel, akik rendelkeznek kollektívszerződéskötési joggal). A KSH adatai csak korlátozottan hasonlíthatóak össze elég hosszú időtávon, mivel az egyes felmérésekben eltérnek a kérdések és a közölt adatok aggregáltsági szintje is.

A KSH felmérése keveset árul el arról, miről szólnak a kollektív szerződések. Azt a kérdést azonban rendszerint feltették, hogy a kollektív szerződés befolyásolja-e a béreket. Sajnos a 2009. évi munkaerőfelmérés adatai időközben eltűntek a KSH honlapjáról, a TEÁOR változása miatt az adatok csak korlátozottan összehasonlíthatók, illetve 2020-ra nem közöltek részletes adatokat.

***1.2 MKIR******: a nyilvántartás problémái***

A Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (MKIR) része a kollektív szerződések nyilvántartása, amely a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet alapján benyújtott adatokat tartalmazza, illetve dolgozza fel. Eszerint a kötő felek kötelesek bejelenteni a kollektív szerződés megkötését, módosítását, felmondását és hatályának megszűnését.

Az MKIR nyilvántartás a létrehozása óta hordoz magával néhány olyan problémát, aminek a megoldása bizonyára nem lehetetlen, de úgy tűnik, soha nem volt komoly szándék arra, hogy olyan rendszer jöjjön létre, amely ezeket a problémákat nem termeli újjá.[[2]](#footnote-2) A főbb problémák a következők:

* A rendelet szerint a szerződések módosítását és megszűnését is be kell jelenteni, ez azonban sokszor nem történik meg. Így a rendszerben olyan nem hatályos kollektív szerződések is vannak, amelyek hatályosnak látszanak. Ha a kollektív szerződés a munkáltató megszűnése miatt szűnik meg, a bejelentésre kötelezett is „eltűnik”.
* A bejelentéskor megjelölt létszámadatok (hány főre terjed ki a kollektív szerződés hatálya) nem, vagy csak igen ritkán frissülnek, így a lefedettségi adatokat, amelyek ebből keletkeznek, csak közelítő adatnak tekinthetjük.
* A lefedettségi táblák szakágazati bontásban jelennek meg, ezekből nem lehet előállítani magasabb szintű aggregált adatot. Ennek következtében a lekérhető táblázatoknak egyes esetekben nincs „összesen” sora.
* Nincs összhang a lefedettségi táblákban szereplő adatok és a listázható kollektív szerződések darabszáma – és ennél fogva a kollektív szerződés hatálya alatt foglalkoztatottak száma – között, az eltéréseket látható tényezőkkel nem lehet megmagyarázni.
* A rendszer működési problémái mellett gondot okoz, hogy csak a kiterjesztett kollektív szerződéseket lehet itt elolvasni, a többi kollektív szerződést, ha beküldték a kötő felek, csak a helyszínen lehetne tanulmányozni.

Az adatkezelő is érzékelte ezeket a problémákat, ennél fogva jelenleg[[3]](#footnote-3) folyik az adatok tisztítása. A tisztítás azért vesz igénybe hosszabb időt, mert az adatgazdák a kollektív szerződést kötő felek, azaz a kezelőnek nincs joga egyszerűen kihúzni a hatályosak közül azokat a kollektív szerződéseket, amelyekről más forrásból lehet tudni, hogy már nincsenek hatályban. Ennek következtében az alábbi adatokat azzal a toleranciával kell kezelni, hogy ezek a regisztrációban szereplő kollektív szerződések adatai, amelyek a valósággal a fentiek miatt nem esnek egybe.[[4]](#footnote-4)

Mindezek alapján azt javasoljuk, hogy a kormányzat orvosolja az MKIR adatbázis fenti hiányosságait, és teremtse meg, illetve folyamatosan tartsa karban a kollektív szerződések megbízható, naprakész nyilvántartását, amely alapja lehet a részletes, pontos statisztikai adatbázisnak. Továbbá azt javasoljuk, hogy a KSH évente, összehasonlítható, részletes adatokat tegyen elérhetővé a kollektív szerződések számára és tartalmára vonatkozóan. A KSH és az MKIR adatai alapján javasoljuk, hogy évente készüljön kormányzati jelentés a kollektív szerződésekre vonatkozó adatokról, az aktuális problémákról és trendekről, valamint az ezekkel kapcsolatos kormányzati, jogalkotási feladatokról.

**2. Kollektív szerződési lefedettség a magánszférában: a jelenlegi helyzet és a trendek**

A kollektív szerződéses lefedettség az európai OECD országok átlagában enyhe csökkenést mutat, emögött azonban igen jelentős eltérések húzódnak meg. Az adatok alapján Magyarországot abba az országcsoportba lehet sorolni, ahol a kollektív szerződésekkel történő szabályozás kevésbé jelentős. A hozzánk hasonló országok csoportja általában is kevésbé fejlett gazdasággal rendelkezik, nagyobb részük volt szocialista ország.

**1. táblázat: Becsült kollektív szerződéses lefedettség az európai OECD országokban** (szűkített lefedettségi mutató)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ország/Év** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** |
| Ausztria | 98,0 | 98,0 | 98,0 | 98,0 | 98,0 | 98,0 | 98,0 | 98,0 | 98,0 | 98,0 |
| Belgium | 96,0 | 96,0 | 96,0 | 96,0 | 96,0 | 96,0 | 96,0 | 96,0 | 96,0 | 96,0 |
| Csehország | 36,0 | 36,9 | 36,7 | 36,4 | 34,3 | 34,2 | 32,9 | 33,6 | 34,2 | 34,7 |
| Dánia | .. | 83,0 | 83,7 | .. | .. | 83,1 | .. | .. | 82,0 | .. |
| Észtország | 15,7 | .. | .. | .. | 14,1 | .. | .. | .. | 6,1 | .. |
| Finnország | .. | .. | .. | .. | 91,9 | .. | .. | 88,8 | .. | .. |
| Franciaország | 98,0 | .. | .. | 98,0 | .. | 98,0 | .. | .. | 98,0 | .. |
| Németország | 59,8 | 58,9 | 58,3 | 57,6 | 57,8 | 56,8 | 56,0 | 55,0 | 54,0 | .. |
| Görögország | 100,0 | 100,0 | 51,5 | 37,3 | 29,2 | 21,3 | 14,3 | 14,2 | .. | .. |
| Magyar-ország | 27,3 | 26,4 | 26,9 | 25,5 | 25,4 | 28,3 | 28,1 | 23,3 | 21,1 | 21,8 |
| Olaszország | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Litvánia | 10,9 | 10,4 | 9,6 | 9,0 | 8,7 | 8,5 | 8,3 | 8,3 | 7,6 | 7,9 |
| Lettország | 32,9 | .. | .. | .. | 32,4 | .. | .. | .. | 27,1 | .. |
| Luxembourg | 58,4 | .. | .. | .. | 56,8 | .. | .. | .. | 56,9 | .. |
| Hollandia | 90,6 | 87,2 | 85,1 | 85,7 | 85,9 | 79,4 | 79,3 | 77,1 | 76,7 | 75,6 |
| Norvégia | .. | .. | 71,0 | 73,0 | 72,0 | .. | 70,0 | 69,0 | .. | .. |
| Lengyel-ország | 18,6 | 18,1 | 17,7 | .. | .. | 17,3 | .. | .. | .. | 13,4 |
| Portugália | 77,8 | 78,1 | 75,5 | 76,5 | 74,0 | 73,7 | 74,1 | 73,1 | 73,6 | .. |
| Szlovákia | .. | 35,0 | .. | .. | .. | 24,4 | .. | .. | .. | .. |
| Szlovénia | 70,0 | .. | .. | 65,4 | 69,2 | 67,5 | 70,9 | 78,6 | .. | .. |
| Spanyol-ország | 79,4 | 79,8 | 80,1 | 84,6 | 83,4 | 79,6 | 80,8 | 78,9 | 80,1 | .. |
| Svédország | 88,7 | 88,3 | 88,8 | 88,4 | 88,6 | 88,7 | 88,6 | 87,7 | 88,0 | .. |
| Svájc | .. | .. | 44,8 | .. | 44,6 | .. | 45,1 | .. | 45,0 | .. |
| UK | 30,9 | 31,2 | 29,3 | 29,5 | 27,5 | 27,9 | 26,3 | 26,0 | 26,0 | 26,9 |
| OECD összesen | 34,8 | 34,6 | 33,5 | 33,4 | 33,1 | 32,7 | 32,4 | 32,2 | 32,1 | 32,1 |

Forrás: OECD Stat, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC> (letöltve: 2023.08.31)

Magyarországon a KSH szerint 2004-ben még minden negyedik munkavállaló válaszolta azt, hogy kollektív szerződés hatálya alatt dolgozik, 2009-ben és 2015-ben már csak minden ötödik. Feltűnő, hogy az utóbbi két időpont között hatályba lépett Mt. milyen ellentmondásos hatással volt a kollektív szerződésekre: egyes ágazatokban az igennel válaszoló munkavállalók aránya annak ellenére jelentősen csökkent, hogy a bevezetéshez kapcsolódó átmeneti törvény lényegében érintetlenül hagyta a régi kollektív szerződéseket. Másutt viszont – elsősorban az információ, kommunikáció, a pénzügyi tevékenység ágazatokban – jelentősen nőtt az igennel válaszolók aránya. Ezek azonban kisebb létszámot foglalkoztató ágazatok, a népesebb ágazatokban, mint az ipar, az oktatás és az egészségügy enyhe csökkenést tapasztalunk.

**2. táblázat: Azon munkavállalók aránya, akik szerint munkahelyükön van érvényes kollektív szerződés (2004-2015, %)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nemzetgazdasági ág** | **2004** | **2009** | **2015** |
| A | Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat | 12,3 | 8,6 | 4,8 |
| B | Bányászat, kőfejtés | 40,4 | 27,3 | 29,6 |
| C | Feldolgozóipar | 23,7 | 20,7 | 20,2 |
| D | Villamosenergia, gáz, gőzellátás, légkondicionálás | 47,2 | 49,8 | 45,0 |
| E | Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés | 36,8 | 33,4 | 27,7 |
| F | Építőipar | 6,1 | 4,8 | 6,0 |
| G | Kereskedelem, gépjárműjavítás | 9,2 | 6,5 | 9,1 |
| H | Szállítás, raktározás | 46,9 | 42,7 | 36,7 |
| I | Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás | 8,4 | 4,6 | 4,8 |
| J | Információ, kommunikáció | 25,0 | 10,3 | 16,9 |
| K | Pénzügyi, biztosítási tevékenység | 24,3 | 16,4 | 20,5 |
| L | Ingatlanügyletek | 12,4 | 9,4 | 11,0 |
| M | Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység | 13,9 | 8,5 | 10,3 |
| N | Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység | 16,4 | 8,6 | 11,8 |
| O | Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás | 32,7 | 30,0 | 26,9 |
| P | Oktatás | 43,5 | 38,4 | 38,9 |
| Q | Humánegészségügyi, szociális ellátás | 39,8 | 35,1 | 33,5 |
| R | Művészet, szórakoztatás, szabadidő | 19,9 | 20,3 | 21,5 |
| S | Egyéb szolgáltatás | 18,6 | 5,8 | 7,8 |
|  | **Összesen** | **25,2** | **20,6** | **20,6** |

Forrás: KSH

Összességében a 20,6%-os arányt alacsonynak értékelhetjük, a kollektív szerződéses szabályozásra az Mt. által adott lehetőségeket a munkáltatók és a szakszervezetek kevéssé tudták kihasználni. 2020-ra az igennel válaszolók aránya tovább csökkent. Erre az évre azonban a KSH már csak szektorok szerinti bontást közölt. Ebből az derül ki, hogy a mezőgazdaságban változatlan a gyors csökkenés, az iparban csak enyhe csökkenés tapasztalható, míg a szolgáltatási szektor kicsivel az átlag felett maradt.

**3. táblázat: Azon munkavállalók aránya, akik szerint munkahelyükön van érvényes kollektív szerződés 2020-ban (%)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nemzetgazdasági szektor** | **2020** |
| Mezőgazdaság | 3,3 |
| Ipar | 19,6 |
| Szolgáltatás | 18,8 |
| **Összesen** | **18,5** |

Forrás: KSH

Az MKIR szerint az egymunkáltatós kollektív szerződések száma ezer darab körül ingadozik. Mint látható, az Mt. bevezetése után néhány év késéssel mintegy ötven darabbal nőtt a számuk, 2019 után pedig ismét egy csökkenő tendenciát láthatunk. A kollektív szerződések hatálya alatt foglalkoztatottak számában hasonló tendenciát tapasztalunk, kivéve a 2022. évi létszámot, amely 43 ezer fővel magasabb, mint a 2019. évi, összesen 440 ezer fő. Ez egyrészt arra utal, hogy a nagyobb cégek felé tolódik el a kollektívszerződéskötés, másrészt arra, hogy a szakszervezetek jelentős része marad ki a kollektív szerződéses szabályozás lehetőségéből, miután a 300 ezerre becsült szakszervezeti tagsághoz képest a 440 ezer fős lefedettség elég alacsony arány.

**4. táblázat: Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2022 |
| Szerződések száma | 966 | 959 | 942 | 951 | 951 | 950 | 994 | 995 | 999 | 1011 | 989 |
| Érintett létszám, fő | 448138 | 448980 | 442723 | 448087 | 443543 | 458668 | 463823 | 386947 | 388996 | 397650 | 440914 |

A többmunkáltatós kollektív szerződések száma a versenyszférában 2022-ben 64 darab, ezek összesen 3589 munkáltatót és 190,3 ezer munkavállalót fednek le.

**5. táblázat: Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2022 |
| Szerződések száma | 82 | 81 | 81 | 83 | 83 | 83 | 84 | 84 | 83 | 84 | 64 (3589) |
| Érintett létszám, fő | 221627 | 202005 | 204585 | 173614 | 219050 | 299487 | 313044 | 266212 | 230938 | 229477 | 190342 |

A több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződések (amelyek lehetnek többmunkáltatós és munkáltatói érdekképviselet által kötött szerződések) állománya meglepően stabilnak tűnik az évtized folyamán, 2022-ben azonban jelentős csökkenést látunk. Ez részben szintén az adattisztítás eredménye, részben esetleg megszűnt a kötő szakszervezet, vagy a kollektív szerződést felmondták. Ezek közül a legnagyobb veszteség a magánbiztonsági ágazati kollektív szerződés, amely valamelyest rendezhetné az ágazatban tapasztalható munkaügyi anomáliákat.

**3. Kollektív szerződési lefedettség a közszférában: a jelenlegi helyzet és a trendek**

A 2010 óta végbement jogszabályi változások egyes esetekben törölték a kollektív szerződéseket, így megszűntek a kollektív szerződések a belügyi ágazatban, amikor létrejött a rendvédelmi alkalmazotti jogviszony, a honvédelemben a honvédségi alkalmazotti jogviszony, az egészségügyben az egészségügyi szolgálati jogviszony. Ennek következtében a rendvédelmi és a honvédelmi ágazatban, illetve a közigazgatásban, valamint az egészségügyben ott is megszűnt a kollektívszerződés-kötési jog, ahol eddig még élhettek ezzel a szakszervezetek és a munkáltatók. Megszűntek kollektív szerződések akkor is, amikor nagyobb alkalmazotti csoportokat jogviszonyváltásra kényszerítettek – zömmel a Kjt. hatálya alól az Mt. hatálya alá kerültek és új státusukban köthetnek új kollektív szerződést (pl. szakképzés, közgyűjteményi ágazat).[[5]](#footnote-5) Ilyen körülmények között a szakszervezeti szervezettség, illetve a kollektív szerződések számának csökkenése akkor is bekövetkezett volna, ha minden más tényező változatlan marad.

**6. táblázat: Egy intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2022 |
| Szerződések száma | 1 751 | 1 744 | 1 735 | 1 736 | 1 734 | 798 | 800 | 804 | 819 | 820 | 1563 |
| Érintett létszám, fő | 224651 | 222136 | 261401 | 260388 | 259797 | 301430 | 312055 | 270583 | 167583 | 193695 | 239558 |

A költségvetési szektorban a valós kollektív szerződéses folyamatokat a nyilvántartás láthatóan nem követte. 2014-ről 2015-re feltehetően megtörtént a közoktatás kollektív szerződéseinek a kivezetése, viszont semmi nem indokolja, hogy 2019-ről 2022-re a kollektív szerződések száma közel a duplájára nőtt. Az alábbi két táblába a köztudomású változásokhoz kapcsolódó adatokat gyűjtöttük le.

**7. táblázat: Az MKIR adatai az oktatásban (2022)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TEÁOR** | **Ágazat** | **Kollektív szerződés, db** | **Érintett létszám** |
| 8520 | Alapfokú oktatás | 557 | 33825 |
| 8531 | Általános középfokú oktatás | 111 | 850 |
| 8532 | Szakmai középfokú oktatás | 165 | 14966 |
| 8542 | Felsőfokú oktatás | 15 | 27893 |
| 8559 | M.n.s. egyéb oktatás | 4 | 201 |
| 8560 | Oktatást kiegészítő tevékenység | 9 | 518 |
|  | **Oktatás összesen** | **861** | **78253** |

A fenti 861 kollektív szerződés helyett, mint említettük, az állami közoktatásban 20, a tankerületek által kötött kollektív szerződés van. Az általuk foglalkoztatott létszámot nem lehet az adatbázisból leszűrni és nem tudjuk, hogy az Mt. hatálya alá „kiszervezett” szakképzésben és felsőoktatásban hány új kollektív szerződés született, illetve az egyházi, alapítványi intézményekben mennyi volt/van. Az is kétséges, hogy a tankerületek létrehozása, illetve a munkáltatói jogkörök újraosztása a KLIK megszűnése után mennyire alapozza meg, hogy ezek a kollektív szerződések egymunkáltatós kollektív szerződésnek minősülnek.

Emellett egy sor ágazatban a jogállási törvények megszüntették a kollektív szerződést, amelyek még benne vannak a nyilvántartásban. Ezek adatait tartalmazza az alábbi táblázat. Az ott látható 136 kollektív szerződést és a hozzá tartozó létszámot egészében le lehet vonni a megfelelő adatokból. 977 (861-20+136) kollektív szerződés levonása után 486 kollektív szerződés marad. Ha a 2019-es adatból csak az egészségügyben kötött szerződések számát vonjuk le, akkor a 684 kollektív szerződés marad. A valós darabszám valahol e két szám között lehet, feltéve, hogy 2019 óta új kollektív szerződéseket is kötöttek.

**8. táblázat: Az MKIR adatai azokban az ágazatokban, ahol 2022-ben már nem lehet kollektív szerződés (2022.)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TEÁOR** | **Ágazat** | **Kollektív szerződés, db** | **Érintett létszám** |
| 8610 | Fekvőbeteg-ellátás | 74 | 61785 |
| 8621 | Általános járóbeteg-ellátás | 2 | 76 |
| 8622 | Szakorvosi járóbeteg-ellátás | 10 | 1641 |
| 8690 | Egyéb humán-egészségügyi ellátás | 5 | 10393 |
| 8422 | Honvédelem | 24 | 2709 |
| 8424 | Közbiztonság, közrend | 20 | 10840 |
| 8425 | Tűzvédelem | 1 | 228 |
|  | **Összesen** | **136** | **87672** |

**9. táblázat: Több intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2022 |
| Szerződések száma | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 (3) |
| Érintett létszám, fő | .. | 320 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 979 | 56 612 | n.a. |

**4. A munkajogi szabályozás reformjának indokoltsága**

A 2012. évi munkajog reform, és az ennek eredményeként elfogadott Munka Törvénykönyvének[[6]](#footnote-6) központi kérdése volt, miként emelhető a kollektív szerződések száma, és ez által a kollektív szerződéses lefedettség a magyar munkaerőpiacon. Abban ugyanis egyetértés van a magyar munkajogászok között, hogy a munka világának kollektív szerződésekkel történő szabályozása – akárcsak nemzetközi téren – Magyarországon is kívánatos, hiszen annak számos előnye van. A szűkösen rendelkezésünkre álló adatokból azonban az látszik, hogy a 2012. évi reform után, feltételezhetően legalább részben annak hatására, határozottan (tovább) csökkent a kollektív szerződéses lefedettség, az annak hatálya alá tartozó munkavállalók száma. A KSH 2015-ös és 2020-as munkaerő-felmérései[[7]](#footnote-7) szintén a kollektív munkajogi intézmények egyértelmű. általános leértékelődését, folyamatos erózióját mutatják.

**10. táblázat: A kollektív munkajogi jogintézmények a gyakorlatban a KSH adatai alapján**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kérdés, év** | **Igen** | **Nem** | **Nem tudja** |
| Munkahelyén működik-e szakszervezet? | 2015 | 25,1 | 62,4 | 12,5 |
| 2020 | 23,6 | 65,5 | 10,9 |
| Tagja-e szakszervezetnek? | 2015 | 9,0 | 88,8 | 2,1 |
| 2020 | 7,4 | 90,0 | 2,7 |
| Munkahelyén működik-e üzemi (közalkalmazotti) tanács? | 2015 | 17,9 | 63,5 | 18,5 |
| 2020 | 16,4 | 64,9 | 18,6 |
| Munkahelyén van-e érvényben kollektív szerződés? | 2015 | 20,6 | 57,3 | 22,1 |
| 2020 | 18,5 | 57,8 | 23,8 |

Mindezek miatt lényeges kérdésnek tartjuk annak részletes vizsgálatát, hogy mely régi-új munkajogi szabályok járulnak hozzá a gyenge, illetve csökkenő kollektív szerződéses lefedettséghez, és legfőképpen milyen változtatások szükségesek ennek a folyamatnak a megfordításához. Természetesen tisztában vagyunk azzal, hogy a kollektív szerződések számát nem csupán a munkajogi szabályok határozzák meg, hanem ahhoz számos jogon kívüli tényező is hozzájárul, azt alapvetően befolyásolva (a felek szervezettsége, tudása, anyagi lehetőségei, szervezeti struktúrája, gazdasági, politikai és szakpolitikai klíma stb.). Ebben az árnyékjelentésben azonban kizárólag a munkajogi eszközökre koncentrálunk, figyelmen kívül hagyva ezúttal valamennyi jogon kívüli eszközt és vonatkozást.

A célunk tehát nem pusztán a problémák azonosítása és a jelenlegi szabályozás kritikája, hanem a potenciális kitörési pontokat is szeretnénk azonosítani. Tanulmányunknak különös célt és értelmet ad a minimálbérről szóló irányelv átvétele, amely szerint minden 80%-os lefedettség alatti tagállam, – így Magyarország – köteles cselekvési tervet készíteni a kollektív alku előmozdítására.[[8]](#footnote-8) Javaslataink hasznosan járulhatnak hozzá egy ilyen akcióterv megvitatásához és kimunkálásához.

Ebben a kutatási keretben először azonosítjuk a kollektív szerződési lefedettség csökkenésére hatómunkajogi szabályok körét. Az ezt követő részekben pedig részletesen kitérünk ezekre a tényezőkre, úgy mint a kollektív szerződéskötési képesség szabályai, a kollektív szerződéskötési jog korlátai a közszférában, az ágazati kollektív szerződések speciális problémái, a szakszervezeti jogok, valamint a sztrájkjog biztosítása.

***5.* A kollektív szerződési lefedettség növelésének potenciális munkajogi eszközei**

Álláspontunk szerint fontos szabályozási cél a kollektív szerződések és a hatályuk alá tartozó munkavállalók számának, arányának növelése. A munkaviszonyok kollektív szerződéssel történő szabályozása ugyanis kívánatos, annak számos előnye miatt. Mindenekelőtt a kollektív szerződés kiegyenlíti a munkáltató és a munkavállaló közötti erőkülönbséget, javítja a munkakörülményeket, csökkenti a strukturális egyenlőtlenséget, gyorsan reagál a piaci változásokra, konkretizálja a szabályozást az adott munkáltatóra, ágazatra. Emellett a kollektív alku hozzájárul a profit igazságosabb elosztásához, és ez által a bérek emelkedéséhez. Az ágazati kollektív szerződés kiegyenlíti az ágazaton belüli versenyfeltételeket, és különösen kiveszi a bért a munkáltatók közötti verseny tényezői közül.[[9]](#footnote-9) Ezek együttesen olyan előnyök, amelyek elérése érdekében érdemes erőfeszítést tenni.

Az alábbiakban abból a hipotézisből indulunk ki, hogy a kollektív szerződések számát részben a munkajogi szabályok befolyásolják, hiszen ezek határozzák meg a jogi lehetőségeket és körülményeket. Igyekszünk teljes körűen azonosítani a kollektív szerződéses lefedettségre ható munkajogi normákat, és a szükséges változtatások körét.

Így mindenekelőtt a kollektív szerződéskötési képesség szabályaiból derül ki, hogy ki köthet, vagy módosíthat kollektív szerződést. A szakszervezetek 10%-os reprezentativitási kritériuma tekintetében a szakszervezeti tagsági adatok alapján ítélhető meg, hogy ez a küszöb a tagság zuhanása miatt nem válik-e alapvető akadállyá. Ezzel szemben a koalíciós kényszer előírása a szervezett munkahelyeken jelenthet komoly korlátozást. Külön kitérünk a közszférára, mert a magyar szabályozás ezen a területen indokolatlanul szűkre szabja a kollektív munkajogi intézmények szerepét. Mindezek alapján tehát az a kérdésünk, miként lehetne lebontani az ésszerűtlen jogi akadályokat a kollektív szerződéskötési joggal kapcsolatban.

A kollektív szerződéskötési képességhez tartozik még az üzemi megállapodások normatív szerepe. A jogalkotó azért adott szabályozó szerepet az arra egyébként eredendően nem való üzemi megállapodásoknak, hogy a szakszervezetek nélküli munkahelyeken is születhessenek kvázi kollektív szerződések. Ez a megoldás azonban komoly dogmatikai aggályokat vet fel. Itt a dilemma valójában az, hogy érdemes-e megtartani és újra gondolni (módosítani) a normatív üzemi megállapodás jogintézményét és munkajogi környezetét, vagy inkább meg kellene válni tőle.

A következő releváns kérdéskör a kollektív szerződés szabályozási szabadsága. A 2012-es reform abból indult ki, hogy a munkáltatókat az Mt.-től való szabad eltéréssel kell érdekeltté tenni a kollektív szerződéskötésben. Az Európában egyedülálló szabályozási szabadság[[10]](#footnote-10) ellenére csökkent a kollektív szerződések száma, tehát a megoldást nem ebben az irányban kellene keresni. Véleményünk szerint az Mt. ugyanis széles körben egyoldalú munkáltatói jogokat biztosít, például a munkaidő szabályozásában, és a törvényi garanciák is kellően gyengék ahhoz, hogy a munkáltatók ne akarjanak további kedvezményeket elérni, ha azért költséges jogokat kell adni. Erre jó példa a Covid veszélyhelyzet, amelyre sehol nem kollektív szerződéssel reagáltak, az országos szintű érdekegyeztetések sem vezettek eredményekre, megállapodásokra,[[11]](#footnote-11) a veszélyhelyzeti jogalkotás pedig egyes kérdésekben kifejezetten tiltotta a kollektív szerződéses eltérést.[[12]](#footnote-12)

Így a munkáltatóknak a jelenlegi szabályozási környezetben nincs igazán szüksége kollektív szerződésre. Arra kevés esélyt látunk, hogy a jogalkotó szakítson a „szabad eltérés” koncepciójával. A kiutat így az jelentheti, hogy egyes egyoldalú munkáltatói jogosítványok helyett az adott kérdés csak kollektív szerződésben legyen szabályozható.

Az Mt. látványosan kerüli az ágazati kollektív szerződésről szóló különös szabályokat. Kérdés, hogy gond-e ez, és ha igen, mely szabályok volnának kívánatosak. A kollektív szerződések kiterjesztésének szabályai mellett a kollektív szerződések decentralizációját megengedő szabály szükségességét vitatjuk majd. A valódi kérdés az, hogy azonosítható-e egyáltalán kitörési pont az ágazati kollektív szerződéseknél, például azzal, hogy az Mt. meghatározna olyan tárgyköröket, amelyeket kizárólag ilyen jogforrásban lennének szabályozhatóak.

További releváns tényező a szakszervezeti jogok gyengítése az Mt. hatályba lépésével. Megkíséreljük azonosítani azokat a fontosabb változásokat, amelyek együttesen a szakszervezeti jogok érzékelhető csökkenését eredményezték. Gyengébb szakszervezetek kisebb tagsággal működnek, és kevésbé képesek kollektív szerződést kötni, a munkavállalókat szervezni és a munkáltatóval szemben erőteljesen érvényesíteni azok érdekeit. Éppen ezért a szakszervezeti jogok törvényi katalógusát is indokolt felülvizsgálni.

A szakszervezeti jogokkal szorosan összefügg a sztrájkjog korlátozása, amely alapvetően befolyásolja a szakszervezetek érdekérvényesítő képességét, hiszen a hatékonyan érvényesíthető sztrájkjog nélkül nehezebb tárgyaló asztalhoz vinni a munkáltatót. Ezzel kapcsolatban kitérünk például a még elégséges szolgáltatás meghatározásával kapcsolatos dilemmára.

Az alábbi fejezetekben a fent röviden leírt kérdésköröket vizsgáljuk részletesen, elsőként a kollektív szerződéskötési képesség problematikáját.

1. Lásd a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendeletet. [↑](#footnote-ref-1)
2. Berki Erzsébet – Neumann László: *A Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer szakmai követelményrendszere*. Kézirat. 2014. 72. [↑](#footnote-ref-2)
3. Az itt közölt adatok letöltése 2022 októberében történt. [↑](#footnote-ref-3)
4. A Munkaerőpiaci Tükör statisztikai blokkja rendszeresen használta a kollektív szerződés nyilvántartást, amelyet speciális adattisztítás után kapott meg az MKIR működtetőjétől. Ezek az adatok 2019-ig állnak rendelkezésre. Miután évre nem lehet az adatbázisban keresni, csak aktuális időpontra, 2019-ig ezeket az adatokat használjuk, a 2022. november 1-i adatokat közvetlenül az adatbázisból kérdeztük le. Ld.: https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2022/01/mt\_2020\_hun\_303-388.pdf és http://mkir.gov.hu/# [↑](#footnote-ref-4)
5. A Kjt. hatályának szűküléséhez összefoglalóként lásd: Horváth István – Kártyás Gábor: Látlelet: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről. *Munkajog*, 2021/1. 1–3. [↑](#footnote-ref-5)
6. A reform az Mt. megalkotásával valósult meg. [↑](#footnote-ref-6)
7. 2015: <https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1?lang=hu>; 2020:

<https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_18?lang=hu>. [↑](#footnote-ref-7)
8. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről 4. cikk (2) bek. Az irányelvet 2024. november 15-ig kell átültetnie a tagállamoknak. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ezekről az előnyökről lásd részletesen: Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: [Platform munkások kollektív alkuhoz való joga: miért és hogyan?](https://m2.mtmt.hu/gui2/?mode=browse&params=publication;33029355) In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): [*Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*.](https://m2.mtmt.hu/gui2/?mode=browse&params=publication;32923791) Pázmány Press, Budapest 2022, 73–75.; Kovács Erika: A kollektív szerződés jogi természete. *Jura*, 2011/1., 77–78., 79.. [↑](#footnote-ref-9)
10. A témáról lásd részletesen: Gyulavári Tamás – Menegatti Emanuele (szerk.): *The Sources of Labour Law.* Kluwer Law International, The Hague, 2019. [↑](#footnote-ref-10)
11. Szabó Imre Szilárd: Munkajogi elvi kérdések: a szociális párbeszéd és a kollektív szerződések mozgásteréről. *Glossa Iuridica* 2020/különszám, 157–160. [↑](#footnote-ref-11)
12. A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. §. [↑](#footnote-ref-12)