

MUNKA ÉS TÁRSADALMI IGAZSÁGOSSÁG

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSES LEFEDETTSÉG CSÖKKENÉSE MAGYARORSZÁGON (2012–2023)

Szerkesztette: Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor
2023. szeptember



Az adatok szerint a kollektív szerződéses szabályozásnak kicsi és egyre csökkenő tere van a magyar munkaerőpiacon, így a munkavállalók egyre kevésbé szólhatnak bele munkafeltételeik alakulásába.



A tanulmányban bemutatott szakmai reform része a szak szervezeti jogokra, a kollektív szerződéskötési képességre és a kollektív szerződés lehetséges tartalmára vonatkozó szabályok felülvizsgálata.



Javasolt a hazai gyakorlatban szinte hiányzó ágazati kollektív szerződések szerepének erősítése és a kollektív alkura vonatkozó korlátozások eltörlése a civil közigazgatás és a közszolgáltatások terén.

Tartalom

BEVEZETŐ	4
1. FEJEZET: KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK MAGYARORSZÁGON (2012–2023) (BERKI ERZSÉBET)	5
Bevezetés	5
1.1. A kollektívszerződés-kötés jogi lehetősége	6
1.2. A KSH munkaerőfelméréséből kinyerhető információk	8
1.3. A kollektív szerződések nyilvántartása	11
1.4. Kollektív szerződéses lefedettség	15
1.5. Kiterjesztett kollektív szerződések	15
1.6. Üzemi megállapodások	17
1.7. Összefoglalás	18
2. FEJEZET: A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSES LEFEDETTSÉG NÖVELÉSÉNEK POTENCIÁLIS MUNKAJOGI ESZKÖZEI (GYULAVÁRI TAMÁS–KÁRTYÁS GÁBOR)	20
Bevezetés	20
2.1. Mely munkajogi szabályok hatnak a kollektív szerződési lefedettségre?	21
2.2. A kollektív szerződéskötési képesség	23
2.3. A kollektív szerződés szabályozó szerepe: újratervezés	29
2.4. Szakszervezeti jogok gyengítése: cui prodest?	31
2.5. A sztrájkjog korlátozásai: kicsorbult a legerősebb fegyver	32
2.6. Ágazati kollektív szerződések: hogyan lehetne elősegíteni?	33
2.7. Összegzés: a módosítások kívánatos irányai	35
I. MELLÉKLET: ONLINE KÉRDŐÍVÜNK EREDMÉNYEI	37
II. MELLÉKLET: A SZEMÉLYES INTERJÚK KÉRDŐÍVE	41
HIVATKOZOTT IRODALOM	42
A SZERZŐKRŐL	44
IMPRESSZUM	44

BEVEZETŐ

A gyenge kollektív alku és az ebből következő alacsony kollektív szerződési lefedettség a magyar munkajog hagyományos strukturális problémája a rendszerváltás óta. Ebből eredően régóta foglalkoztat minket, hogy ennek milyen munkajogi és egyéb okai vannak, illetve miként lehetne ezen a munkajogi jogalkotás révén változtatni. Éppen ezért örültünk annak a lehetőségnek, hogy a Friedrich Ebert Stiftung Budapest Büro támogatásával most lehetőségünk nyílt ennek mélyreható tanulmányozására, amely támogatást ez úton is köszönünk.

Tanulmányunk tehát annak vizsgálatára vállalkozik, hogy mi a jelenlegi helyzet a kollektív szerződések terén, és a tapasztalható helyzetnek, folyamatoknak milyen munkajogi okai vannak. Az első fejezetben Berki Erzsébet valóban hiánypótló munkára vállalkozott, amikor teljes képet igyekszik adni a különböző szintű kollektív szerződések számáról, a kollektív alkuban tapasztalható trendekről. Bár tanulmánya időnként hosszabb időre is visszatekint, de a vizsgálat fő tárgya a 2012. évi munka törvénykönyvének elfogadása óta eltelt évtized. Amint látni fogja az Olvasó, igencsak korlátozott a rendelkezésre álló infor-

máció, és valóban nehéz még az elérhető adatokban is eligazodni. Ebben is segítséget próbál adni a szerző, amikor értékes háttérinformációkkal segíti a T. Olvasót az eligazodásban.

A második fejezet (Gyulavári Tamás és Kártyás Gábor írása) kizárólag a kollektívszerződés-kötés munkajogi akadályaira koncentrálna. Az általunk azonosított, relevánsnak tekintett munkajogi kérdéseknél elsőként azt tárjuk fel, hogy miként akadályozza a hatályos szabályozás a kollektív alkut. Ezen túlmenően azonban arra is vállalkozunk, hogy megpróbáljuk azonosítani a lehetséges megoldásokat. Tanulmányunkba beépítettük az online kérdőívünk eredményeit, és a munkajogi szakértőkkel folytatott interjúk eredményeit is. Reményeink szerint ez a munka alapjául szolgálhat a minimálbérről szóló irányelvben megkövetelt akcióterv kidolgozásához, az ahhoz elengedhetetlen szakmai vitákhoz.

Budapest 2023. augusztus

a szerkesztők

1. FEJEZET

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK MAGYARORSZÁGON (2012–2023)

Berki Erzsébet

BEVEZETÉS

Az alábbi tanulmány célja a kollektív szerződések szám-
szerű jellemzőinek feltárása és összefoglalása. A vizsgálat
alapvetően az utolsó 10 évre koncentrál, egyes aspektusai-
ban azonban a távolabbi múlt is visszatekint. A kollektív
tárgyalások és szerződések a munkaügyi kapcsolatok köz-
ponti elemét jelentik, így a kollektív szerződések mennyi-

sége és minősége jól megmutathatja a munkaügyi kap-
csolatok állapotát, a partnerség fejlettségi szintjét.

Egy sor tényező szerepet játszik abban, hogy egy ország-
ban hogyan alakul a kollektív szerződések száma és tar-
talma. Ezek közül első helyen kell említenünk a jogi kör-
nyezetet, amely igen erősen befolyásolja – esetleg meg is
határozza – a kollektív szerződések számát és tartalmát.

1. táblázat

Becsült kollektív szerződéses lefedettség az európai OECD országokban (szűkített lefedettség 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
Magyarország	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
Lengyelország	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
Spanyolország	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)

Erről részletesen írunk majd a tanulmány ennek a kérdéskörnek szentelt 2. fejezetében. Hasonlóan kiemelkedő szerepe van a szakszervezeti szervezettségnek, lévén a kollektív szerződés-kötés szakszervezeti jog. Ezek mellett számos olyan tényező is szerepet játszik a kollektív tárgyalások alakulásában, amit általában nem kapcsolunk az ilyen típusú elemzésekhez, mint a gazdasági szerkezet, a gazdasági szervezetek mérete, a munkanélküliség alakulása, a gazdasági növekedés aktuális trendjei, vagy a munkáltatók és a kormány attitűdje, a történelmi hagyományok.

Mint az 1. sz. táblázatból látható, 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.

1.1. A KOLLEKTÍVSZERZŐDÉS-KÖTÉS JOGI LEHETŐSÉGE

1.1.1. A munkavállalók és a közalkalmazottak száma

Jelen fejezetnek nem tárgya a kollektív szerződésekre vonatkozó joganyag tárgyalása, de bevezetésként le kell szögeznünk néhány fontos tény. Az egyik, hogy Magyarországon csak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alatt foglalkoztatottak és az ott foglalkoztatottak szakszervezetei köthetnek kollektív szerződést.¹

2021-ben 3.017 ezer fő volt a teljes munkaidőben alkalmazásban állók száma,² ebből 634,7 ezer fő dolgozott a költségvetési szektorban.³ A közalkalmazottak létszámáról 2018-ból van KSH adatunk, akkor 455,4 ezer fő volt a létszámuk.⁴ Azóta megszűnt az egészségügyi dolgozók közalkalmazotti jogviszonya, és ezzel együtt eltűnt a kollektív szerződés-kötési joguk, de róluk csak annyit lehet tudni, hogy a humán egészségügy létszáma 2021. negyedik negyedévben 125,5 ezer fő volt, de azt nem, hogy közülük hányan (voltak) közalkalmazottak és ma hányan dolgoznak egészségügyi szolgálati jogviszonyban.⁵ Az egészségügyi ágazatot azért is nehéz kezelni a kollektív szerződések szempontjából, mert a törvény ugyan tiltja itt

új kollektív szerződések kötését, de átmenetileg hatályban hagyta a már megkötött kollektív szerződéseket, míg egy kormányrendelet megszüntette azokat.⁶

Sajnos a KSH adatközlései nagyon gyakran változnak, így ezek a számok csak korlátozottan összevethetők, de ezekből az adódik, hogy mintegy 2.380 ezer, a versenyszférában dolgozó munkavállaló és 330 ezer közalkalmazott,⁷ összesen 2.710 ezer alkalmazott rendelkezhetne a szakszervezetén keresztül kollektív szerződéskötési joggal. 2022-ben lezárult a közalkalmazotti szakszervezetek reprezentativitásának megállapítása, amelyhez az adatszolgáltató kénytelen megállapítani az összes közalkalmazott létszámát is. Az előző, 2014-es összesítés szerint a közalkalmazottak létszáma 472.991 fő volt. Ezzel szemben 2022-ben a jelentés már csak 264.383 fő közalkalmazottat tartalmaz.⁸ Ebből következően 2022-ben mintegy 2.640 ezer fő rendelkezik azzal a lehetőséggel, hogy szakszervezetein keresztül kollektív szerződést kössön.

1.1.2. Szakszervezeti szervezettség

Miután kollektív szerződést szakszervezet köthet, a kollektív szerződések számára alapvető hatással van a szakszervezeti szervezettség. Miközben azonban a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban 1992. évi Mt.) szinte csak ezt a követelményt tartalmazta (amellett, hogy erősortrendet állapított meg a szakszervezetek között arra az esetre, ha több szakszervezet van egy munkahelyen), a hatályos Mt. kiköti, hogy az a szakszervezet rendelkezik kollektív szerződéskötési joggal, amelyik legalább a munkavállalók 10%-át a tagjai között tudhatja.⁹ Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a törvény hatályba lépésekor 10% alatti szervezettséggel rendelkező szakszervezeteket a törvény „örökre” kizárja a kollektív szerződéskötési joggal rendelkezők közül. Legalábbis olyan értelemben, hogy ha a szakszervezet később eléri a 10%-ot, de ennek időpontja előtt egy másik szakszervezet már kötött kollektív szerződést, a szakszervezet nem tud ahhoz teljes jogú félként csatlakozni.¹⁰ Ezeket az Mt. szabályokat a Kjt. hatálya alatt is alkalmazni kell.

Ezzel szemben az ágazati párbeszéd bizottságokban (a továbbiakban: ÁPB) köthető kollektív szerződések esetén megmaradt a régi Mt. logikája: az ágazati szakszervezetek együtt, illetve a törvényben meghatározott erősor-

1 A kézirat lezárása után lépett hatályba a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény, amely megszüntette a köznevelésben alkalmazottak közalkalmazotti jogviszonyát, de lehetővé teszi a kollektív szerződés-kötést és hatályban hagyta a korábban kötött szerződéseket.

2 https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0143.html

3 https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0146.html

4 https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli006.html

5 https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0149.html

6 Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 19. § (17) bekezdés: „E törvény hatálybalépése nem érinti az e törvény hatálybalépése előtt megkötött kollektív szerződés hatályát.”. Az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók jogviszonyával kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 6. §: „Az Eszjt. 19. § (17) bekezdése szerinti kollektív szerződések 2021. január 1-jén hatályukat veszítik.”.

7 http://mkir.gov.hu/tag2014/dokumentumok/2014_tablázat_1.pdf

8 http://mkir.gov.hu/tag2022/dokumentumok/2022_Tagletszam_tablázat_2_agazatiszaksz_20220910.pdf

9 Mt. 276. § (2) bek.

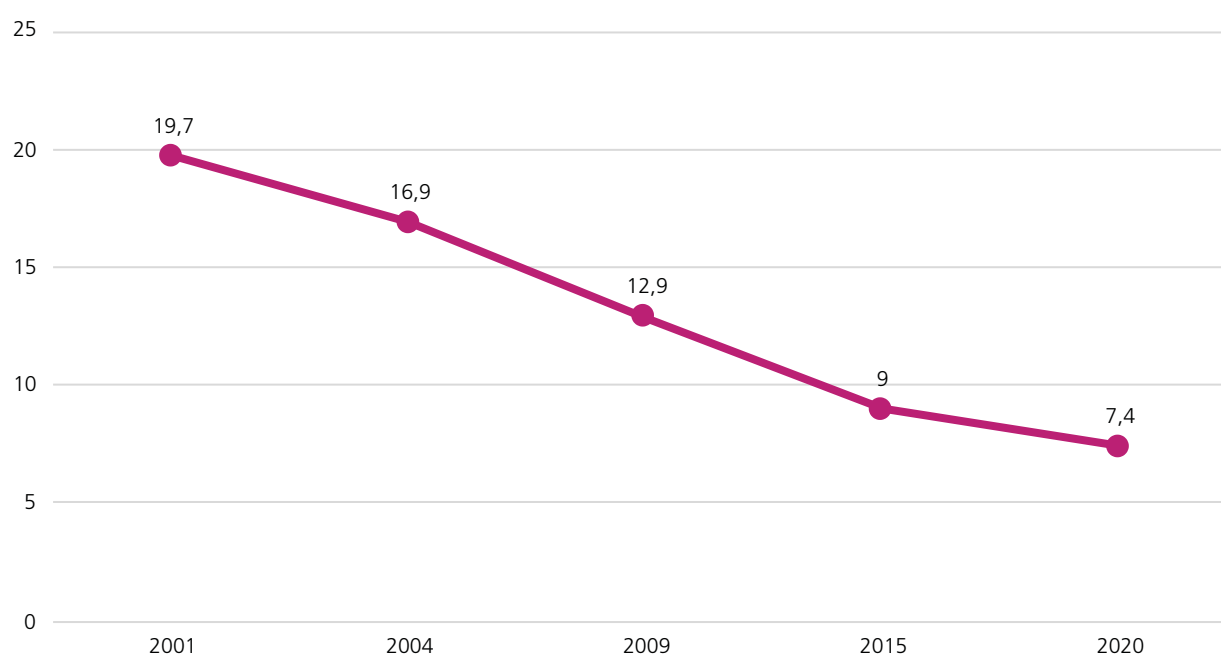
10 Lásd még: II. fejezet 2.3. pont.

2. táblázat

A kollektív szerződések fajtái és a vonatkozó jogszabály

Kollektív szerződés	Kötő felek	Vonatkozó jogszabály
egymunkáltatós	egy vagy több munkahelyi szakszervezet/egy munkáltató	Mt., Kjt.
többmunkáltatós	egy vagy több munkahelyi szakszervezet/több munkáltató	Mt., Kjt.
ÁPB-ben kötött	egy vagy több ágazati szakszervezet/egy vagy több ágazati munkáltatói érdekképviselő	ÁPBtv.
ÁPB-n kívül, ágazatban kötött	egy vagy több ágazati szakszervezet/egy vagy több ágazati munkáltatói érdekképviselő	Mt.
Ágazati (kiterjesztett)	egy vagy több ágazati szakszervezet/egy vagy több ágazati munkáltatói érdekképviselő	ÁPBtv./Mt., kiterjesztés: ÁPBtv.

1. ábra

A szakszervezeti tagok aránya az összlétszámhoz képest, %

Forrás: KSH Munkaerőfelmérés kiegészítő felvételei

rend alapján köthetnek kollektív szerződést.¹¹ Emellett az Mt. alapján az ÁPB-n kívül is lehet ágazati szinten kollektív szerződést kötni, ahol szintén a 10%-os szervezettségi szabály a döntő tényező.

Ennek alapján elvileg a következő kollektív szerződések létezhetnek (2. táblázat).

Nem tudjuk pontosan, hogy hány szakszervezet működik Magyarországon és közülük hánynak van az adott körben legalább 10%-os tagsága. Szabó Imre Szilárd kutatásai szerint,¹² a civil szervezetek nyilvántartásában 984 szakszervezet (ebből több mint 50 szervezet törlés alatt) és

196 munkástanács (ebből 35 szervezet törlés alatt), vagyis összesen 995 szakszervezet van, amelyek közül 513 adott be 2019-ben 2017-re vonatkozó beszámolót, azaz jogszerűen működött. A szerző szerint 50-80 szakszervezeti szövetség, és – köztudottan – 5 szakszervezeti konföderáció¹³ működik. A KSH szerint 2005-ben 1096, 2010-ben 1082, 2015-ben 877 munkavállalói érdekképviselő működött, 2020-ban pedig már csak 626,¹⁴ vagyis a számuk különösen az utóbbi években gyorsan apad.

¹¹ 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről (a továbbiakban: ÁPBtv.).

¹² Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban*. Novissima, 2022, 143–145.

¹³ Nem tekintem konföderációnak a Hetedik Szövetség nevű alakulatot, amely az egészségügyi ágazatban működő szakszervezeti szövetség, az MSZ EDDSZ és a Veszprém megyei kórház szakszervezete által 2011-ben alapított szervezet. Szabó Imre Szilárd meghatározása szerint: „szakszervezeti konföderációknak nevezi a munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó szakirodalom azokat a szakszervezeti szövetségeket, melyek országos szinten szerveződnek és ezzel (bizonyos kritériumok teljesülése esetén) részt vehetnek az országos (makroszintű) érdekegyeztetésben.” (Szabó 2022, 65).

¹⁴ https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0014.html

Ami a munkavállalók szervezettségét illeti, a rendszerváltáskor a korábbi kényszerszervezetek megszűnésével a 98%-os szervezettség elég gyorsan erodálódott és az ezredfordulón már elég szolid számokat látunk. A tendencia azonban nem állt meg, a szervezettség meredeken csökken azóta is.

Érdekes, a KSH adataival összhangban lévő becslést közölt az Új Egyenlőség 2019-ben¹⁵ a NAV-hoz benyújtott adóbevallások adatai alapján. Eszerint 2017-ben „... 4 millió 385 ezer munkaviszonyban lévő emberből 315 ezer vállalta azt, hogy fizetett adott évben szakszervezeti tagdíjat és/vagy kamarai tagdíjat. Ez az összes munkaviszonyban állónak 7,4 százaléka. Ha ebből levonjuk a kamarai tagdíjat fizetőket, akkor közelítő becsléssel azt lehet mondani, hogy 305-307 ezer olyan munkaviszonyban lévő van Magyarországon, aki szakszervezeti tag is egyben.”

A közalkalmazotti reprezentativitás megállapításának kötelezettsége folytán a 2022. évi ORMB jelentésből¹⁶ tudjuk, hogy a bejelentett közalkalmazott szakszervezeti tagok száma mindössze 13.512 fő, ami 5,1%-os szervezettséget jelent. Szakágazatban reprezentatív szakszervezet összesen három van, a Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete, a Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete, illetve a Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete az alapfokú művészetoktatásban.

Mint a KSH adataiból látható, 2012-ben a teljes szakszervezeti tagság 10% körül lehetett, ami azt jelenti, hogy a jogalkotó a 10%-os kollektív szerződés-kötési kritérium megsabásával eleve kizárta a szakszervezetek jelentős részét ebből a lehetőségéből, amit pedig az Mt. indoklása szerint rendkívül fontosnak tartott. Nyilvánvaló, hogy a kollektív szerződés nemcsak a munkavállalók számára fontos norma és eredmény lehet, hanem a szakszervezetek számára legitimációs tényező is. Azok a szakszervezetek, amelyek így elesetek a kollektív szerződés kötésének lehetőségéből, veszítettek a legitimációjukból. Ez az egyik oka annak, hogy a szervezettségi mutató tovább romlott: a KSH már 2015-ben is csak 9%-ot mért, ami 2020-ra 7,4%-ra csökkent.¹⁷

Az Mt. egyébként is lerontotta a szakszervezetek működési feltételeit¹⁸ és a 2010 óta működő kormányok további legitimációs tényezőket is felszámoltak. Elsődleges fontosságú, hogy a kormány 2010-ben megszüntette az Országos Érdekegyeztető Tanácsot és a teljes foglalkoztatási érdekegyeztetést, a közsférában pedig formálissá tette az érdekegyeztető fórumok működését. Emellett az utolsó

évtizedben jelentősen csökkent az ÁPB-k kormányzati támogatása, amely napjainkban jószerevével csak a nemzeti közti szervezeti tagdíjak megtérítésére elegendő. Az érdekegyeztetési rendszer részleges megszüntetésével elvesztek azok a helyszínek, ahol a szakszervezetek megjelenhetnek a közvélemény előtt, a sajtóból is egyre kevésbé lehet értesülni a szakszervezetek tevékenységéről.

A 2010 óta végbement jogszabályváltozások egyes esetekben egyenesen 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 kollektív szerződés-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).¹⁹

Ilyen körülmények között a szakszervezeti szervezettség, illetve a kollektív szerződések számának csökkenése akkor is bekövetkezett volna, ha minden más tényező változatlan marad. A következtetések megelőlegezése helyett azonban vizsgáljuk meg a rendelkezésre álló adatokat.

A kollektív szerződések vizsgálatához két adatforrás áll rendelkezésünkre. Az egyik a KSH munkaerőfelmérése, amely időről időre reprezentatív mintán mér 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.²⁰

1.2. A KSH MUNKAERŐFELMÉRÉSÉBŐL KINYERHETŐ INFORMÁCIÓK

A munkaerőfelmérés adatainak értékeléséhez tudnunk 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 lefedettség mutatójának felel meg, amelyet a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozók és az összes munkavállaló létszámának hányadosából nyerhetünk (szűkített lefedettség mutató esetén a nevezőben csak azok

¹⁵ Kiss Ambrus: Kik a magyar szakszervezetek tagjai? *Új Egyenlőség* 2019. 03. 12. (ujegyenloseg.hu), 2022.10.28-ai letöltés.

¹⁶ http://mkir.gov.hu/tag2022/tag2022_tablalatok.php

¹⁷ A KSH adatainak forrása a következőkben is a KSH, Munkaerőfelmérés 2015. II. negyedévi kiegészítő felvétel https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1?lang=hu és a Munkaerőfelmérés 2020. I. negyedévi kiegészítő felvétel https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_18?lang=hu Az ettől elérő forrást külön jelöljük.

¹⁸ Lásd II. fejezet 4. pont.

¹⁹ A Kjt. hatályának szűküléséhez összefoglalóként lásd: Horváth István – Kártyás Gábor: Látélet: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről. *Munkajog*, 2021/1. 1–3.

²⁰ Lásd a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendeletet.

3. 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, szennyeződésmosztás	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

létszáma szerepel, akik rendelkeznek kollektív szerződés-kötési joggal). Miután a kollektív szerződés az adott munkahelyen minden munkavállalóra kiterjed,²¹ a szervezetségnek és a lefedettségnek csak a 10%-os kritérium miatt van egymáshoz közvetlen köze.

Megjegyzem, a KSH adatai e tekintetben is csak korlátozottan hasonlíthatók össze elég hosszú időtávon, mivel az egyes felmérésekben eltérnek a kérdések és a közölt adatok aggregáltsági szintje is.

Mint látható, 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 válaszoló aránya. Ezek azonban kisebb létszámot foglalkoztató ágazatok, a népesebb ágazatokban, mint az ipar, az oktatás és az egészségügy enyhe csökkenést tapasztalunk.

Összességében a 20,6%-os arányt alacsonynak értékelhetjük, a kollektív szerződéses szabályozásra az Mt. által adott lehetőségeket a munkáltatók és a szakszervezetek kevésbé tudták kihasználni. 2020-ra az igennel válaszoló 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.

Ezeknek az adatoknak a valóságtartalma annyiban is külön vizsgálódás tárgya lehetne, hogy vajon a kérdezett munkavállalók mennyire vannak tisztában azzal, hogy vonatkozik rájuk kollektív szerződés vagy nem.

4. 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

21 Mt. 279. § (3) bek.

5. táblázat

Az igennel válaszolók aránya településtípus szerint

Településtípus	2015	2020
Budapest	26,6	22,6
Megyejogi város	28,4	
Többi város	18,5	
Város összesen	23,6	22,8
Község	14,7	13,6
Összesen	20,6	18,5

Forrás: KSH

A vendéglátóipari kollektív szerződést például 2001-ben a miniszter kiterjesztette az 55.1. Szállodai szolgáltatás, 55.3 Éttermi, cukrászai vendéglátás, 55.5 Munkahelyi és közétkeztetés alágazatokra. Ehhez képest a 2015-ben látható 4,8%-os „igen” válaszok aránya irreálisan alacsony, még akkor is, ha közben változott a TEÁOR. Némi kétséget ébreszt az is, hogy 2004-ban a kérdés kifejezetten a helyi kollektív szerződésre vonatkozott, ez a differenciálás a későbbi kérdésekből kimaradt.

Kétséges a helyzet a közoktatás esetében is. Mint tudjuk, a KLIK 2012. évi létrejöttével átvette a munkáltatói feladatokat az intézményektől és a Pedagógusok Szakszervezetével 2013 novemberében kollektív szerződést kötött. Ez egymunkáltatós kollektív szerződésnek minősült, miközben a munkáltató megszűnése miatt az összes, a KLIK-hez tartozó intézménynél korábban kötött kollektív szerződés megszűnt. A KLIK-kel kötött kollektív szerződés akkor szűnt meg, amikor az állami köznevelési közfeladat ellátásában fenntartóként részt vevő szervekről, valamint a Klebelsberg Központtól a munkáltatói jogkör átkerült a KLIK központi hivatalától a Tankerületi Központokhoz.²² A kollektív szerződések nyilvántartása alapján 2017-ben és 2018-ban a tankerületek 20 kollektív szerződést kötöttek²³ (összesen 60 tankerület működik²⁴), azóta új kollektív szerződés nem jött létre. Lássuk be, ezt a folyamatot csak az követhette, aki erre külön figyelt. Azok a köznevelési intézményekben dolgozók, akik ezt ugyan nem tették, de emlékeztek rá, hogy valaha volt az intézményükben kollektív szerződés, vagy, hogy a KLIK és az egyik szakszervezet kötöttek kollektív szerződést, gondolhatják, hogy annak a hatálya alatt dolgoznak, akkor is, ha a Tankerülettel nem született új szerződés.

Hasonlóképpen kétséges a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás ágazat adata, mivel itt a jogszabályok szerint csak a honvédelmi és rendvédelmi szervek közalkalmazotti és munkavállalói állománya köthetett még 2015-ben is kollektív szerződést. Az igennel

²² 134/2016. (VI. 10.) Korm. rendelet az állami köznevelési közfeladat ellátásában fenntartóként részt vevő szervekről, valamint a Klebelsberg Központtól.

²³ <http://mkir.gov.hu/kszyilv.htm>

²⁴ <https://kk.gov.hu/tankeruletek>

6. táblázat

Az igennel válaszolók aránya arra a kérdésre, hogy a munkabéréte befolyásolja-e kollektív szerződés

2004	
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	63,8
Bányászat	50,0
Feldolgozó ipar	56,8
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	64,6
Építőipar	47,0
Kereskedelem, javítás	57,1
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	50,7
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	68,3
Pénzügyi tevékenység	61,1
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	53,0
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	57,1
Oktatás	57,3
Egészségügyi, szociális ellátás	59,5
Egyéb szolgáltatás	56,9
Összesen	59,0
2015	
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	40,8
Bányászat, kőfejtés	60,7
Feldolgozóipar	63,2
Villamosenergia, gáz, gőzellátás, légkondicionálás	68,8
Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmegelőzés	48,7
Építőipar	37,8
Kereskedelem, gépjárműjavítás	51,5
Szállítás, raktározás	62,7
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	39,5
Információ, kommunikáció	28,1
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	47,3
Ingatlanügyletek	26,9
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	45,3
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	47,7
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	55,0
Oktatás	58,1
Humánegészségügyi, szociális ellátás	57,3
Művészet, szórakoztatás, szabadidő	55,1
Egyéb szolgáltatás	46,9
Összesen	56,8
2020	
Mezőgazdaság	36,4
Ipar	54,5
Szolgáltatás	46,9
Összesen	49,6

Forrás: KSH

válaszolók aránya jóval magasabb, mint ezen alkalmazottak aránya az összlétszámon belül. Ezt az eltérést részben magyarázhatja, ha a kérdezettek kollektív szerződésnek tekintették az érdekegyeztető fórumokon kötött megállapodásokat, de a 2015. évi adatot ez sem magyarázza, mivel ilyen megállapodások akkoriban már nem születtek.

Két évből van adatunk arról, hogy településtípusok szerint milyen különbségek vannak a kollektív szerződések meglétében. A főváros és a városok előnye ebben az összefüggésben világosan kimutatható, ennél érdekesebb, hogy a fővárosban inkább csökkent 2015 és 2020 között az igen válaszolók aránya, mint a többi településen (5. táblázat).

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, mindazonáltal láthatunk néhány érdekes jelenséget (6. táblázat).

A legfeltűnőbb, hogy a bérek, keresetek kérdésével a kollektív szerződések mintegy fele foglalkozik, és ez a tendencia is lassú csökkenést mutat. Ugyanakkor magasnak tűnik az arány a zömmel köztisztviselőket és közalkalmazottakat foglalkoztató ágazatokban (közigazgatás, védelem, oktatás, egészségügy), ahol a béreket a jogszabályok alapján kell megállapítani, jellemzően nem kötnek bérmegállapodásokat, a munkáltatókat részben a jog, részben a költségvetés korlátozza az alkuban. Ebben az ágazatban 2020-ban már egyáltalán nem lehetett kollektív szerződést kötni, de erre az évre a KSH már nem közölt ágazatok szerinti adatot.

1.3. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK NYILVÁNTARTÁSA

1.3.1. A nyilvántartás problémái

Az MKIR része a kollektív szerződés nyilvántartás, 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. A kutatás idején, 2022 novemberében a rendszert a Technológiai és Ipari Minisztérium kezelte.

Ez a nyilvántartás a létrehozása óta hordoz magával néhány olyan problémát, aminek a megoldása bizonyára nem lehetetlen, de úgy tűnik, soha nem volt komoly szán-

dék arra, hogy olyan rendszer jöjjön létre, amely ezeket a problémákat nem termeli újra.²⁵

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 létszámadatak (hány főre terjed ki a kollektív szerződés hatálya) nem, vagy csak igen ritkán frissülnek, így a lefedettség adatokat, amelyek ebből keletkeznek, csak közelítő adatnak tekinthetjük.
- A lefedettségi táblák szakágazati bontásban jelennek meg, magasabb szintű aggregált adatot ezekből nem lehet előállítani. Ennek következtében a lekérhető táblázatoknak egyes esetekben nincs „összesen” sora.
- Nincs összhang a lefedettség 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.

Jelzem, hogy az adatkezelő is érzekelte ezeket a problémákat, ennél fogva jelenleg²⁶ folyik az adatok tisztítása, amely 2023-ban készül el, amikor majd a jelenleginél sokkal pontosabb adatbázis áll rendelkezésre. (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.)

²⁵ Személyes felelősségemet is elismerve ebben az ügyben, jelzem, hogy egyrészt külön tanulmányt lehetne írni arról az intézményi tehetetlenségről, amely megakadályozta a rendszer korszerűsítését, másrészt, hogy 2014-ben Neumann Lászlóval közösen egy döntéselőkészítő anyagban tettünk javaslatot a rendszer átalakítására és korszerűsítésére, amikor az MKIR a Nemzeti Munkaügyi Hivatal égisze alatt működött. Berki Erzsébet – Neumann László: *A Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer szakmai követelményrendszere*. Kézirat. 2014. 72. A Hivatal ezután nem sokkal megszűnt, az átalakítás nem történt meg.

²⁶ Az itt közölt adatok letöltése 2022 októberében történt.

7. 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	448 138	448 980	442 723	448 087	443 543	458 668	463 823	386 947	388 996	397 650	440 914

Forrás: KSH

8. 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	1 563
Érintett létszám, fő	224 651	222 136	261 401	260 388	259 797	301 430	312 055	270 583	167 583	193 695	239 558

Forrás: KSH

9. táblázat

Az MKIR adatai az oktatásban (2022)

TEÁOR	Ágazat	Kollektív szerződés, db	Érintett létszám
8520	Alapfokú oktatás	557	33 825
8531	Általános középfokú oktatás	111	850
8532	Szakmai középfokú oktatás	165	14 966
8542	Felsőfokú oktatás	15	27 893
8559	M.n.s. egyéb oktatás	4	201
8560	Oktatást kiegészítő tevékenység	9	518
	Oktatás összesen	861	78 253

Forrás: KSH

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.²⁷

1.3.2. Egymunkáltatók kollektív szerződések

A nyilvántartás szerint az egymunkáltatók 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 (7. táblázat).

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 kollektív szerződéskötés, 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 (8. táblázat).

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 gyűjtöttem le (9. táblázat).

A fenti 861 kollektív szerződés helyett, mint említettem, 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 fel-

²⁷ 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 használtam, a 2022. november 1-i adatokat közvetlenül az adatbázisból kérdeztem le. Ld.: https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2022/01/mt_2020_hun_303-388.pdf és <http://mkir.gov.hu/#>

10. 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	61 785
8621	Általános járóbeteg-ellátás	2	76
8622	Szakorvosi járóbeteg-ellátás	10	1 641
8690	Egyéb humán-egészségügyi ellátás	5	10 393
8422	Honvédelem	24	2 709
8424	Közbiztonság, közrend	20	10 840
8425	Tűzvédelem	1	228
	Összesen	136	87 672

Forrás: KSH

11. táblázat

Vállalati bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és a munkavállalók létszáma

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Szerződések száma	905	888	863	874	876	867	878	873	874	887
Érintett létszám, fő	414 522	416 562	415 751	422 887	384 182	424 914	437 238	368 021	336 288	376 139

Forrás: KSH

sőoktatásban 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 a 10. sz. 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.

Összességében tehát mintegy 1400 darab egymunkáltatós kollektív szerződés lehet hatályban.

1.3.3. Bérmegállapodások

A kollektív szerződések sajátos fejezete a bérmegállapodás, amely a kollektív szerződés része, de rendszerint évente újra kötik, néha fordul elő több évre szóló megállapodás, amelynek elég nagy a kockázata, miután több évre előre a reálfolyamatok nehezen láthatóak. A közalkalmazotti körben ilyeneket rendszerint nem kötnek, miután a béreket (illetményeket) jogszabályok, illetve központi intézkedések határozzák meg. Ezeket az MKIR-ből jelenleg szintén nem lehet leszűzni. A Munkaerőpiaci Tükör idézett statisztikája a 11. sz. táblázatban szereplő adatokat közli.

Mint látható, a vállalati bérmegállapodások száma folyamatosan közel 900 darab, ez esetben a számok is visszaigazolják azt az egyébként is ismert tényt, hogy a bérmegállapodás kötése egyfajta vállalati szokás: ahol hagyományosan így állapítják meg a következő év béreit, ott ezeket rendszeresen, újra és újra megkötik.

12. 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 (3 589)
Érintett létszám, fő	221 627	202 005	204 585	173 614	219 050	299 487	313 044	266 212	230 938	229 477	190 342

Forrás: KSH

13. táblázat

Több munkáltatóra érvényes bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és a munkavállalók érintett létszáma

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Szerződések száma	68	68	73	74	74	74	73	70	72	70
Vállalatok száma	2 460	2 199	2 219	1 096	2 886	3 700	1 833	1 833	1 830	1 832
Érintett létszám, fő	211 753	180 131	191 013	160 092	208 128	289 154	199 779	165 789	165 293	162 699

Forrás: KSH

1.3.4. Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések

A többmunkáltatós kollektív szerződések száma a versenyszférában 2022-ben 64 darab, ezek összesen 3589 munkáltatót és 190,3 ezer munkavállalót fednek le (12. táblázat).

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.)

A több munkáltatóra érvényes bérmegállapodások állománya szintén stabilnak tűnik a 2010-es évtizedben, ugyanakkor egyre kevesebb munkáltatóra kiterjedő szerződések ezek. A munkavállalók számából ítélve, a nagyobb cégek inkább részesei maradtak ezeknek a megállapodásoknak (13. táblázat). (A 2015. évi adatot, illetve a 2015-ről 2016-ra bekövetkező közel 2000-es csökkenést a részes vállalatok számában nem tudom magyarázni.)

A több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetésben az évtizedben egy darab kollektív szerződést takar, de nem ugyanarról a kollektív szerződésről van szó. Az évtized elején és a végén a Vakok Intézete és intézményei kollektív szerződését látjuk, amely úgy lett többmunkáltatós kollektív szerződés, hogy az eredeti egy munkáltató korábban több intézményre vált szét. Az a kollektív szerződés 2012-re megszűnt, majd évek múlva újra megkötötték, ez látható 2022-ben.

(Megjegyzem, az utóbbi időben szaporodnak az olyan bérmegállapodások, amelyeket a köztulajdon területén működő szakszervezetek a tulajdonossal kötnek, ezek jellemzően több munkáltatóra terjednek ki. A munkáltató ezekben nem kötő fél [csak végrehajtó], így nem nevezhetjük őket kollektív szerződésnek, de annak funkcióját töltik be [például a MÁV-csoport, a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fórumán szignált megállapodások, a Fővárosi Önkormányzat által kötött bérpolitikai megállapodások]. Ugyanakkor a kollektív munkajog nem szól arról, hogy a tulajdonosnak milyen szerepe van/lehet az érdekegyeztetés folyamatában, illetve nem szabályozza a tulajdonos és a szakszervezetek viszonyát.)²⁸

Ezzel szemben a 2018-ban és 2019-ben a 14. sz. táblázatban szereplő kollektív szerződés az MSZ EDDSZ és a Mentődolgozók Önálló Szakszervezete, valamint az Állami Egészségügyi Ellátó Központ (ma Országos Kórház Főigazgatóság) kollektív szerződése, amely több jogi kérdést is felvetett, és ami miatt kényszerű jogszabály-módosításokra is sor került. A legfontosabb probléma, hogy az ÁEEK nem munkáltató (a saját köztisztviselőinek volt csak a munkáltatója), hanem fenntartó, ezért a szerződést úgy írta alá, mint megbízott aláíró. A kollektív szerződés elején fel vannak sorolva mindazon munkáltatók, akik a kollektív szerződés részesei, a végén azonban csak az ÁEEK aláírása szerepel. A tárgyalásokon részt vettek olyan szereplők is, akiknek kollektívszerződéskötési joguk nincs, így a minisztérium, a Magyar Orvosi Kamara, a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara és a Magyar Gyógyszerészi Kamara is, utóbbiak a szerződést alá is írták. Mindezek után lépé-

²⁸ Szabó Imre Szilárd: A „bértárgyalások” és a hozzájuk kapcsolódó munkajogi és munkaügyi kapcsolati kihívások a köztulajdonban álló vállalatok által működtetett közszolgáltatások területén. *Pro Futuro* 2021/2. 148–161.

14. 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.

Forrás: KSH

sek történtek a kollektív szerződés kiterjesztése érdekében, aminek a nyomait a regisztrációban még látni lehet. Ennek a folyamatnak vetett véget az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény, amely a kollektív szerződéskötési jogot megvonta.

Úgy tűnik, mintha az érintettek valóban nem lettek volna képesek olyan megoldást találni, amelynek segítségével a felek köthettek volna egy tisztességes kollektív szerződést az egészségügyben, ha már ehhez a Magyar Kórházszövetség, mint munkáltatói érdekképviselő nem volt partner – vagy nem engedték az asztalhoz. A szövetség a) ponttól u) pontig terjedő céljai között nem szerepel a kollektív szerződés kötése, de a kórházi alkalmazottak érdekvédelme bizonyos értelemben igen.²⁹ Mindenesetre egyszerűbbnek tűnhetett a kollektív szerződés intézményének megszüntetése, mint bármilyen más megoldás, ami ugyanakkor nyilvánvalóan ellentmond a nemzetközi jognak, különösen a kollektív tárgyalások elősegítéséről szóló 154. sz. és a közszolgálatban foglalkoztatottak szervezkedési szabadságának védelméről és a foglalkoztatási feltételeik megállapításával kapcsolatos eljárásokról szóló 151. sz. ILO Egyezménynek.

1.4. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSES LEFEDETTSÉG

A kollektív szerződéses lefedettség mutatója jól rávilágít a kollektív tárgyalások helyzetére, tulajdonképpen azt mutatja meg, hogy a munkavállalók hányadrésze van abban a helyzetben, hogy munkafeltételei alakításába maga is beleszólhat a szakszervezetein keresztül. Mivel Magyarországon az egymunkáltatós kollektív szerződések dominanciája érvényesül, érdemes külön megvizsgálni az egymunkáltatós és a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéseket ebből a szempontból. Sajnos erről csak 2018-ig van ágazati adatunk,³⁰ e tekintetben a KSH Munkaerőfelmérés és az MKIR adatai összhangot mutatnak, mindkét adatsor azt mutatja, hogy a lefedettség 20% körül van és csökken. Ugyanakkor az MKIR adatai szerint 2015-ben és 2016-ban volt egy igen növekedés.

²⁹ Ld. különösen Alapszabály 3. oldal k) pont, <https://korhazszovetseg.hu/filebrowser/download/72>. 2022. november 1-ei letöltés.

³⁰ Az adatok a Munkaerőpiaci Tükör már idézett statisztikai blokkjából származnak.

A lefedettségi mutató alakulása nem független az ágazat szerkezetétől. A 15. sz. táblázatból látható, hogy azokban az ágazatokban kiemelkedően magas a lefedettség, ahol nagy munkáltatók vannak és náluk hagyományosan működnek szakszervezetek (elsősorban az állami, önkormányzati tulajdonú cégeknél). A feldolgozóiparban, ahol a legtöbb munkáltatót találjuk, a lefedettség átlagosnak mondható, ugyanakkor a technológiai iparágakban (információ, kommunikáció, szakmai tudományos, műszaki tevékenység) a lefedettség kifejezetten alacsony. (A táblázatban nem értelmezhetőek azok a sorok, ahol döntően közszolgálati intézmények vannak, mint azt a korábbiakban is láttuk, a hatályosnak regisztrált kollektív szerződés állomány eleve sok hibás adatot tartalmaz.)

1.5. KITERJESZTETT KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

A többmunkáltatós kollektív szerződésekkel lefedett alkalmazottak ágazati arányaiban nagyon erősen tükröződik a kiterjesztések hatása.

A kiterjesztés Magyarországon nem bevett gyakorlat. Ennek oka elsősorban az, hogy kevés a munkáltatói érdekképviselő által kötött kollektív szerződés, illetve igen nehéz a kiterjesztés számszerű feltételének megfelelni. Mint ismeretes, a korábbiakban a kiterjesztés jogi feltétele az volt, hogy a kötő munkáltatói érdekképviselő a „legjelentősebb” legyen az ágazatban, ezt váltotta fel 2009-ben az ÁPBtv.-nek az a kritériuma, hogy a kötő munkáltatói érdekképviselő tagvállalatai foglalkoztassák az ágazat munkavállalóinak több mint felét.³¹ Ilyen munkáltatói érdekképviselőt jelenleg alig van.

A rendszerváltástól 2023-ig négy kiterjesztett kollektív szerződésünk volt (sütőipar; vendéglátás; építőipar; villamosenergia-ipar).³² Emellett tudunk arról, hogy néhány ágazatban volt szándék kiterjesztett kollektív szerződés létrehozására, ezek azonban valamilyen okból nem való-

³¹ Az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdés szerint: „A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződés aláíró munkáltatói érdekképviselőketben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint – amennyiben a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték – a kötő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy, a 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatívnek minősülő érdekképviselő.”

³² Ezek dokumentumai a szerződések szövegével együtt megtalálhatóak a <http://mkir.gov.hu/kiterjesztett.php> oldalon.

15. táblázat

Az egymunkáltatós kollektív szerződésekkel lefedett alkalmazottak aránya, %

Ágazat	2014	2015	2016	2017	2018
Mezőgazdaság	9,87	21,81	15,77	14,34	14,99
Bányászat, kőfejtés	40,46	58,42	52,92	35,02	30,41
Feldolgozóipar	25,86	27,28	27,14	21,61	21,16
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	53,19	58,00	55,15	52,27	55,21
Vízellátás, szennyvízgyűjtés, hulladékgazdálkodás	46,57	59,09	57,08	53,44	55,43
Építőipar	6,65	6,63	5,57	3,80	3,47
Kereskedelem, gépjárműjavítás	7,71	7,34	6,81	5,03	4,57
Szállítás, raktározás	54,40	59,69	61,93	69,12	66,06
Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás	6,24	5,62	5,75	2,94	2,59
Információ és kommunikáció	19,19	20,81	17,64	15,04	13,69
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	32,89	37,50	37,05	36,78	36,72
Ingtatlanügylek	26,14	26,82	29,89	5,68	5,79
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	12,78	10,37	7,45	4,71	4,16
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	8,17	6,18	5,87	2,63	2,40
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	15,55	7,27	9,75	3,82	12,62
Oktatás	44,98	70,79	68,30	61,75	15,55
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	36,38	26,50	27,36	24,35	26,79
Művészet, szórakoztatás, szabadidő	22,99	21,68	23,51	21,15	19,10
Egyéb szolgáltatás	6,88	11,80	12,58	11,18	10,86
Összesen	24,59	25,84	25,99	22,14	18,18

Forrás: KSH

16. táblázat

A több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződésekkel lefedett alkalmazottak aránya, %

Ágazat	2014	2015	2016	2017	2018
Mezőgazdaság	21,12	40,83	36,90	35,88	37,33
Bányászat, kőfejtés	5,35	6,87	16,02	16,21	14,08
Feldolgozóipar	11,94	10,82	11,15	8,97	8,73
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	73,69	78,50	89,54	84,24	87,06
Vízellátás, szennyvízgyűjtés, hulladékgazdálkodás	27,10	35,25	43,26	42,61	42,64
Építőipar	98,00	98,91	98,54	98,56	98,89
Kereskedelem, gépjárműjavítás	6,88	7,56	6,65	5,84	5,54
Szállítás, raktározás	37,38	42,22	50,17	57,91	33,59
Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás	87,66	93,51	94,02	93,26	93,05
Információ és kommunikáció	0,81	0,74	0,58	0,28	0,26
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	5,36	5,85	5,94	6,05	5,95
Ingtatlanügylek	17,36	16,77	16,81	1,38	1,39
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	4,49	5,39	4,20	0,85	0,80
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	7,06	6,30	6,24	3,96	3,59
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	0,00	0,00	0,00
Oktatás	4,81	5,43	2,27	2,23	2,65
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	0,00	0,00	0,00
Művészet, szórakoztatás, szabadidő	0,14	0,09	0,02	0,00	0,00
Egyéb szolgáltatás	1,46	7,58	2,54	1,52	1,66
Összesen	21,51	20,85	23,66	22,14	20,32

Forrás: KSH

sultak meg. A magánbiztonsági ágazatban például az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés a munkáltatói oldal átalakulása miatt megszűnt, így a kiterjesztés kezdeményezésére már nem került sor, az egészségügyben a korábban is említett kollektív szerződés a törvény erejénél fogva szűnt meg, a Magyar Posta pedig a saját egy-munkáltatós kollektív szerződését szeretne volna kiterjeszteni, majd megkísérelt több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötni, ez azonban nem jött létre.

A kiterjesztett kollektív szerződések közül a sütőipari szakágazati kollektív szerződés volt az első, amelyet 1995-ben kötöttek és még abban az évben megtörtént a kiterjesztése is. Ez a kollektív szerződés 2013-ban felmondással megszűnt, így a kiterjesztés is hatályát veszítette.³³

Jelenleg két olyan kiterjesztett kollektív szerződés van, amelyeket az ÁPBtv. számszerű kritériumának 2009. évi hatályba lépése előtt kötöttek, de a munkáltatói érdekképviselőt ma már nem felelne meg a törvényi feltételnek. Ezek a vendéglátás és idegenforgalom, valamint az építőipar kollektív szerződése. Előbbi 1998-ban kötötték és 2001-ben módosították utoljára,³⁴ míg az építőipari kollektív szerződés 2006-ban született, azóta kétszer módosították, utoljára 2009-ben.³⁵ Ezekben az ágazatokban alacsony az egymunkáltatós kollektív szerződésekkel való lefedettség. Ennek oka lehet, hogy igen alacsony a szakszervezeti szervezettség is, így a helyi szakszervezetek nem tudnak kollektív szerződést kötni, ami arra is visszavezethető, hogy igen sok a mindössze néhány főt foglalkoztató kisvállalkozás, ahol a szakszervezet szervezése, vagy a kollektív szerződés, mint lehetőség, fel sem merül. A szétaprózottság miatt a munkáltatói oldal szervezettsége is alacsony, így nincs esély arra, hogy megfelelnének az ÁPBtv.-ben rögzített törvényi kritériumnak, aminek az a következménye, hogy a kollektív szerződést a felek nem módosítják (a módosítással a kiterjesztés megszűnne, miután a hatóságnak vizsgálnia kellene a megfelelést és megállapítaná, hogy az nem áll fenn).

Ennek a két kollektív szerződésnek a hatása a munkafeltételekre egyébként is kétséges. Az alacsony szervezettség és a rövid vállalati életciklusok miatt feltételezhető, hogy ezeket a kiterjesztett kollektív szerződéseket a gyakorlatban nem alkalmazzák, az érintetteknek aligha van róluk tudomása. A vendéglátó-ipari és idegenforgalmi kollektív szerződés egyébként inkább ajánlásokat tartalmaz, zömmel helyi kollektív szerződésekre utalja a konkrét szabályozást, amely kollektív szerződések szakszervezet hiányában jellemzően nem születnek meg, viszont egyes szakmákra megállapít szakmai minimálbért. Ennek mér-

téke az országos minimálbér plusz 10%, amelyet a jelenlegi munkaerőpiaci viszonyok miatt nem nehéz betartani, illetve ha a munkáltatóknak mégis nehézséget okozna, más foglalkoztatási formára vagy részmunkaidős szerződésre válhatnak.

Az építőipari kollektív szerződés sok tekintetben részletes és a hátrányos eltérést tiltó szabályozást tartalmaz, a kötő felek láthatóan törekedtek arra, hogy az ágazatban a lehetőségek szerint rendezett és egységes foglalkoztatási és bérezési gyakorlat, ennek következtében versenysemleges munkaerőpiaci helyzet alakuljon ki. Szabályozták a bértárgyalások menetét és a szerződés konkrét pótlék mértékeit, illetve bértarifát is tartalmaz. Ez utóbbi ma már az alacsony (2009. évi bérekhez igazodó) összegek miatt nem alkalmazható.

Jelenleg egy olyan kiterjesztett kollektív szerződéssel rendelkezünk, amit a felek rendszeresen karban tartanak és évente bér- és szociális megállapodással egészítenek ki, ez a villamosenergia-ipari kollektív szerződés.³⁶ Ez a szerződés 1995-ben keletkezett (alig egy hónappal „fiatalabb”, mint a sütőipari kollektív szerződés) és évente felülvizsgálták. Kiterjesztésre 2009 és 2018 között nem került sor, mivel a felek az ehhez szükséges adatszolgáltatásnak technikai okok miatt nem tudtak eleget tenni. Ennek a kollektív szerződésnek a legnagyobb erénye a részletesen kidolgozott munkakör-értékelési és bértarifarendszer, illetve az évente megújított bér- és szociális megállapodás. Ezek gyakorlati megvalósulását a helyi kollektív szerződések rendszere segíti elő, így e szerződés jelentős szerepet tölt be az ágazatban a foglalkoztatás és a munkavégzés szabályozásában.

1.6. ÜZEMI MEGÁLLAPODÁSOK

Bizonyára a jogalkotó is tisztában volt azzal, hogy bár az Mt. lehetővé teszi a munkafeltételek kollektív szerződéses szabályozását, de kevés olyan szakszervezet van, amelyik kollektív szerződést tud kötni. Ennek következtében visszaemelte az Mt.-be azt a régebben már egyszer beiktatott, majd eltörölt szabályt, hogy kollektív szerződésre tartozó kérdéseket üzemi megállapodásban is lehet szabályozni, kivéve a bérekkel kapcsolatos rendelkezéseket. Az Mt. 268. § (1) bekezdés szerint, az üzemi megállapodás – a XII. fejezetben meghatározottak kivételével – szabályozhatja a 277. § (1) bekezdés a) pontban foglaltakat. Ilyen tartalmú megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs.³⁷

³³ 1/2013. (VII. 15.) NGM határozat.

³⁴ GM tájékoztató a Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés hatályának részleges kiterjesztéséről. Gazdasági és Foglalkoztatási Közlöny 2001/8.

³⁵ SZMM tájékoztató az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés hatályának kiterjesztéséről. Szociális és Munkaügyi Közlöny 2009/14.

³⁶ TIM közlemény, Kollektív szerződés hatályát kiterjesztő technológiai és ipari miniszteri határozat, valamint a kollektív szerződés alágazatra és a hozzá tartozó szakágazatokra kiterjesztett részeinek közzétételéről. Hivatalos Értesítő 2022/54.

³⁷ Lásd még: II. fejezet 2.2. pont.

Miután az üzemi megállapodásoknak nincs nyilvántartása, azokat az MKIR-ben nem kell regisztrálni³⁸ és szisztematikus kutatás ezekről a megállapodásokról nem készült, az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat (ÉTOSZ) segítségével egy rövid kérdéssort juttattunk el az üzemi tanácsokhoz. Összesen 115 üzemi tanácsot kerestünk meg, közülük 10 küldte vissza a kérdőívet.

Ezek között egy olyan üzemi tanács volt, amely arról számolt be, hogy üzemi megállapodásban szabályozzák a munkaviszony létesítésével és megszűnésével, illetve a munkaidővel, annak beosztásával kapcsolatos kérdéseket. Ennél a cégnél egyébként van három kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet és hatályos kollektív szerződés is. Ennek következtében az üzemi megállapodás ugyan fontos kérdéseket szabályoz ennél a munkáltatónál, de jogellenes az Mt. által szabott feltétel miatt.

Ez a felmérés semmilyen szempontból nem reprezentatív, a válaszok száma nagyon alacsony, mégis, ennek alapján feltételezhető, hogy az üzemi megállapodások csak elvétve használják ki az Mt. 268. § által biztosított lehetőséget. Ugyanerre a következtetésre jutott Szabó Imre Szilárd, aki négy ilyen normatív üzemi megállapodásról tud.³⁹

1.7. ÖSSZEFOGLALÁS

A fentiek alapján a kollektív szerződések helyzetét nagy vonalakban a következők jellemzik.

- A munkavállalók jelentős része ki van zárva a kollektív szerződéskötési jogból, a vizsgált időszakban is több csoport veszítette el ezt a jogát. A rendszerváltás kapcsán létrejött, a kormányzati hatalmi ághoz tartozó négy jogviszony közül eleve csak kettőben, közalkalmazotti jogviszonyban és munkaviszonyban lehetett kollektív szerződést kötni. A jelenlegi jogviszony-rendszerben egyes csoportok elvesztették a közalkalmazotti státusukat, a legnagyobb létszámban az egészségügyi, a rendvédelmi és honvédelmi szervek civil alkalmazottai, akik új jogviszonyukban nem köthetnek már kollektív szerződést. Kisebb csoportok a Kjt. hatálya alól az Mt. hatálya alá kerültek, ahol van kollektív szerződéskötési jog, de a létező kollektív szerződések a jogviszonyváltással megszűntek. Néhány esetben ott is megszűnt a kollektív szerződés, ahol jogviszony-váltás nem történt, csak a munkáltató önkormányzati fenntartásból a kormányhoz került.
- A szabályozás a jogalkotó deklarált szándéka ellenére sem kedvez a kollektív szerződéskötésnek. Ma a kollektív szerződéskötés szabályozása az Mt.-ben történik, a Kjt. szabályai lényegileg nem különböznek ettől, a kollektív szerződéses tartalmakat azonban a Kjt. rendkívül szűkre szabja, bérekről és juttatásokról a

gyakorlatban alig lehet kollektív szerződésben rendelkezni. Az Mt. szabályai részben a 10%-os szervezeti kritérium, részben a szakszervezetek működési feltételeinek lerontása miatt nem kedveznek a kollektív szerződéseknek (lásd még a következő részben).

- Az ÁPBtv. 2009 óta változatlan szabályai meglehetősen bonyolultak a tekintetben, ki hogyan köthet középszintű kollektív szerződést, a probléma azonban inkább gyakorlati: az ágazati szakszervezeti és munkáltatói érdekképviseletek krónikus kapacitáshiánnyal küzdenek, az ÁPB-k pénzügyi támogatása minimálisra zsugorodott, az Mt. által biztosított rugalmas foglalkoztatási feltételek mellett a munkáltatói oldalak nem érdekeltek a kollektív szerződéskötésben. A magyar gazdaság utóbbi fél évtizedében a bizonytalan gazdasági kilátások miatt a munkáltatói oldal akkor is óvakodott a hosszabb távra szóló szerződéses elköteleződéstől, ha egyébként támogatta a kollektív szerződéses szabályozást.
- A szakszervezeti szervezethez alacsony, emiatt kevés olyan munkahely van, ahol kollektív szerződéskötési joggal rendelkező szakszervezet működik. Az Mt. által megállapított 10%-os küszöbérték a jelenlegi szervezethez alacsony szint mellett magas, ugyanakkor nyilván nem lehet bármilyen alacsonyan megszabni ezt a küszöböt, ha magát a szervezetet arra hatalmazzuk fel, hogy minden munkavállalóra hatályos szabályokban állapodjon meg a munkáltatóval.
- Jogalkotási probléma, hogy aki a törvény hatálybalépése után éri el a 10%-ot és konzultációs joggal beléphet a folyamatba, soha nem lesz ura a kollektív szerződésnek, akkor sem, ha a korábban azt megkötő másik szakszervezetnél több tagot mondhat magáénak. Ez a perspektíva negatívan befolyásolja a szakszervezeti tagtöbörzést is.
- Változatlanul domináns a munkáltatói szintű kollektív szerződés, ami szétforgácsolja a kapacitásokat. Miután az ÁPBtv. megalkotásával és az ÁPB-k rendszerének létrehozásával nem sikerült áttörést elérni az ágazati kollektív szerződésekben, a kollektív tárgyalások jellegzetes terepe a munkahely. A magyar gazdaságban relatíve kevés olyan munkáltató van, amelynek az üzemmérete eléri azt a szintet, hogy ott szakszervezet szerveződjön. Hagyományosan a közösségi szolgáltatásokban működő nagy munkáltatóknál van szakszervezet, illetve ott, ahol erősek ennek a hagyományai (pl. a Vasas Szakszervezet működési területén), vagy a betelepült külföldi cégek anyaországában fejlett munkaügyi kapcsolatok vannak, ezért a munkáltató eleve nem idegenkedik a szakszervezettől és a kollektív szerződés intézményétől. A kollektív tárgyalásokra nézve ez azt jelenti, hogy hasonló vagy azonos kérdéseket egyesével tárgyalnak végig a munkáltatóknál, még ott is, ahol egyébként van ágazati munkáltatói érdekképviselet, ami nyilvánvalóan a partnerek erőforrásainak pazarlásával jár.
- A kollektív szerződések hatályának kiterjesztése kivételes, az utóbbi években a villamosenergia-iparra korlátozódik. Az ÁPBtv. tulajdonképpen megpecsételte a másik két itt bemutatott kollektív szerződés sorsát,

³⁸ Bár történt erre kísérlet, de jelenleg a nyilvántartásban 8 db az Mt. hatálya alá és 6 db a Kjt. hatálya alá tartozó megállapodás szerepel.

³⁹ Szabó 2022, 225.

előbb-utóbb módosítani kell, ha felmondani nem is akarják őket a kötő felek, így a kiterjesztés megszűnik. Ez jelentősen csökkenti majd az országos lefedettség mutatót is.

- Nincsenek korrekt adataink arról, hogy a kollektív szerződéses lefedettség hogyan alakul és hogy a kollektív szerződések mit, hogyan szabályoznak. Ezen a területen nyilván mielőbb rendet kellene rakni, de a

meglévő adatokból is látható, hogy a kollektív szerződéses szabályozásnak kicsi, és egyre csökkenő tere van a magyar munkaerőpiacon. Ennek a folyamatnak részben mesterséges, a kormányzati intézkedéseknek köszönhető, részben spontán folyamatokból fakadó okai vannak, amelyek összességében oda vezetnek, hogy a munkavállalók egyre kevésbé szólhatnak bele munkafeltételeik alakulásába.

2. FEJEZET

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSES LEFEDETTSÉG NÖVELÉSÉNEK POTENCIÁLIS MUNKAJOGI ESZKÖZEI

Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor

BEVEZETÉS

A 2012. évi munkajog reform⁴⁰ 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-felmérései⁴¹ a kollektív munkajogi intézmények egyértelmű leértékelődését, folyamatos erózióját mutatják (1. táblázat).

„Kevés helyen tudunk azzal büszkélkedni, hogy vannak kollektív szerződések, nagy állami vállalatoknál van (főleg MÁV) csak és gyakorlatunk is csak innen van ebben a témában.” (egyetemi oktató)

„Azoknál a multcégeknél jellemző a KSZ, ahol van valamilyen termelőtevékenység, tehát ahol fizikai munkások dolgoznak.” (ügyvéd)

„Gyakorlatilag nincsenek kollektív szerződések, munkaügyi perekben főleg nincs rájuk hivatkozás, valamint a foglalkoztatásban is kicsi a szerepük.” (ügyvéd)

„Senki nem tudja megmondani, hogy hány érvényes kollektív szerződés van ma Magyarországon. Sokszor előfordul, hogy nem jelentik be az új KSZ-t, vagy a módosítását. Nincs egy olyan kialakult egységes nyilvántartási rendszer, amelyből megbízható adatokat lehetne lekérni. Papíron létezik, de a bevezetése óta folyamatos problémákkal küzd.” (szakszervezeti vezető)

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

1. 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

Forrás: KSH

⁴⁰ A reform az Mt. megalkotásával valósult meg.

⁴¹ 2015: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1?lang=hu; 2020: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_18?lang=hu.

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 a fejezetben azonban kizárólag a munkajogi eszközökre koncentrálnak, figyelmen kívül hagyva ezúttal valamennyi jogon kívüli eszközt és vonatkozást.

Az online kérdőívünkben szereplő kérdéseinkre, hogy Ön szerint mi akadályozza a kollektív szerződéskötést Magyarországon, a leggyakrabban előforduló válaszok az alábbiak voltak (az említés sorrendjében, a leggyakoribb válaszokkal kezdve):

- kevés a szakszervezeti tag, hiányzik a munkavállalói aktivitás;
- nem támogató a politikai környezet, hiányzik a társadalmi szolidaritás és bizalom;
- a munkavállalói ismeretek, tudatosság hiánya a szakszervezet vagy általában a munka világa kapcsán;
- a jogi környezet jelentette akadályok;
- a munkaadók merevsége, elutasító hozzáállása;
- a szakszervezetek széthúzása, az együttműködés hiánya;
- a gazdasági szerkezet, a kis- és középvállalkozásoknál nincs szakszervezeti képviselő.

Az alábbiakban tehát csak a jogi tényezőket vizsgáljuk, azzal, hogy a fenti listába tartozó egyes elemek természetesen szoros kapcsolatban állnak magával a jogi környezettel (pl. szakszervezeti tagság mértéke).

A kutatás a szakirodalom áttekintése mellett empirikus adatfelvétellel is épül. Egyrészt, félig strukturált személyes interjúkat készítettünk olyan gyakorlati szakemberekkel, akiknek van szakmai tapasztalata a kollektív szerződésekkel kapcsolatban. Összesen 20 interjút készítettünk 2023. március és június között, interjúalanyaink soraiban volt ügyvéd, egyetemi oktató, szakszervezeti vezető, vállalati jogtanácsos és nyugalmazott bíró is. Az interjúk során felmértük, az alanyok milyen tapasztalatai vannak a kollektív alku hazai gyakorlatával kapcsolatban, véleménye szerint mely tényezők akadályozhatják a kollektív szerződések elterjedését, illetve kértük véleményét a kutatás során megfogalmazott javaslatainkról. Az interjú vázlata a 2. számú mellékletben olvasható. Az interjúk eredményeire kitérünk a tanulmányban felvetett egyes kérdéseknél, illetve olykor – ahol ez jellegzetes – szó szerint is idézünk az elhangzott véleményekből (ezt dőlt szedéssel jelöljük).

Másrészt, online kérdőívet is készítettünk, szintén olyan gyakorlati szakemberek számára, akik munkáltatói, vagy szakszervezeti oldalról részt vesznek/vettek a kollektív alkuban. Az adatfelvétel 2022. december 12-től 2023. január 31-ig tartott. A kérdőívet szakszervezeti szövetségek és munkáltatói érdekképviseleti szervek segítségével népszerűsítettük, és az adatfelvételi időszakban elérhető volt az ado.hu szakmai portálon is. Összesen 45 válasz érkezett, amelyből 6 válaszadó munkáltatói, 38 szakszervezeti oldalról vett

részt kollektív szerződéskötésben (1 kitöltő nem válaszolt erre a kérdésre). Az egyenlőtlen eloszlás és a viszonylag alacsony elemszám miatt nem láttuk indokoltnak, hogy a válaszokat a munkáltatói és a szakszervezeti oldal szerint bontva közöljük. A felmérés eredményeit összefoglaljuk az 1. mellékletben, de az egyes tanulmány egyes témakörei kapcsán külön is ismertetjük a vonatkozó válaszokat.

Ebben a kutatási keretben először azonosítjuk a kollektív szerződési lefedettség csökkenésére ható munkajogi szabályok körét (1. pont). Az ezt követő pontok alatt pedig részletesen kitérünk ezekre a tényezőkre, úgy mint a kollektív szerződéskötési képesség szabályai (2. pont), a kollektív szerződés szabályozási szabadsága (3. pont), a szakszervezeti jogok gyengülése (4. pont), a sztrájkjog korlátozása (5. pont), és az ágazati kollektív szerződések speciális problémái (6. pont). Végül az összegzésben (7. pont) azokra a javaslatokra összpontosítunk, amelyek véleményünk szerint hozzájárulhatnak a kollektív szerződések számának növeléséhez.

A célunk tehát nem pusztán a problémák azonosítása és a jelenlegi szabályozás kritikája, hanem a potenciális kitérés pontokat is szeretnénk azonosítani. Tanulmányunknak különös célt és értelmet adhat a minimálbérről szóló irányelv átvétele, amely szerint minden 80%-os lefedettség alatti tagállam, – így Magyarország – köteles cselekvési tervet készíteni a kollektív alku előmozdítására.⁴² Javaslataink hasznosan járulhatnak hozzá egy ilyen akcióterv megvitatásához és kimunkálásához.

2.1. MELY MUNKAJOGI SZABÁLYOK HATNAK A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSI LEFEDETTSÉGRE?

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 kivevő a bért a munkáltatók közötti verseny tényezői közül.⁴³

⁴² 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.

⁴³ Ezekről az előnyökről lásd részletesen: Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: Platform munkások kollektív alkuhoz való joga: miért és hogyan? In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Pázmány Press, Budapest 2022, 73–75.; Kovács Erika: A kollektív szerződés jogi természete. Jura, 2011/1., 77–78., 79..

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. Ebben a fejezetben 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 ítélt meg, hogy ez a küszöb a tagság zuhanása miatt nem válik-e alapvető akadálylá. Ezzel szemben a koalíciós kényszer előírása a szervezett munkahelyeken jelenthet komoly korlátozást. További akadályozó tényezőként merül fel az a dogma, amely szerint a már megkötött kollektív szerződést csak az aláíró felek módosíthatják. 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 elhárítani az észszerűtlen 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. Ehhez érdemes volna persze adatokat látni a számukról, és részletes információt a tartalmukról. Amint azt az előző fejezetből láthattuk, erről továbbra sem állnak rendelkezésre adatok.

A második 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 szabadság⁴⁴ 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 szerződés-

sel reagáltak, az országos szintű érdekegyeztetések sem vezettek eredményekre, megállapodásokra,⁴⁵ a veszélyhelyzeti jogalkotás pedig egyes kérdésekben kifejezetten tiltotta a kollektív szerződéses eltérést.⁴⁶

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.

A harmadik 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 érdekvérvényesítő képességét, hiszen a hatékonyan érvényesíthető sztrájkjog nélkül nehezebb tárgyaló asztalhoz vinni a munkáltatót. Ezzel kapcsolatban kitérünk a még elégséges szolgáltatás meghatározásával kapcsolatos dilemmára.

A releváns tényezők közül utolsóként a lényegében nem létező ágazati kollektív szerződések megteremtésének esélyeivel foglalkozunk. Talán itt van a legnehezebb dolgunk a javaslatokkal, mert itt nagyjából zöldmezős szerződés-alkotásra volna szükség. Az Mt. látványosan kerüli az ágazati kollektív szerződésről szóló különös szabályokat. Kérdés, hogy gond-e ez, és ha igen, mely szabályok volnának kívánatosak. Emellett, a kollektív szerződések decentralizációját megengedő szabály szükségességét vitatjuk majd. A valódi kérdés az, hogy azonosítható-e egyáltalán kitérés pont az ágazati kollektív szerződéseknel, például azzal, hogy az Mt. meghatározza olyan tárgyköröket, amelyeket kizárólag ilyen jogforrásban lennének szabályozhatóak.

Az alábbi fejezetekben a fent röviden leírt kérdésköröket vizsgáljuk részletesen, elsőként a kollektív szerződéskötési képesség problematikáját. Itt meg kell jegyezni, hogy számos fontos kapcsolódó kérdésre nem térünk ki, így különösen a munkaügyi kapcsolatok és az érdekegyeztetés általános állapotára, kiemelt tekintettel a makroszintre, az

⁴⁴ A témáról lásd részletesen: Gyulavári Tamás – Menegatti Emanuele (szerk.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International, The Hague, 2019.

⁴⁵ Szabó Imre Szilárd: Munkajogi elvi kérdések: a szociális párbeszéd és a kollektív szerződések mozgásteréről. *Glossa Iuridica* 2020/különszám, 157–160.

⁴⁶ A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. §.

állam ebbéli (szerep)felfogására és magatartására. Ugyanakkor meg kell állapítani, hogy a szociális párbeszéd rendszere országos szinten rendkívüli mértékben devalválódott, szinte láthatatlanná vált. Annak ellenére, hogy a költségvetés bevételeinek továbbra is nagy hányada származik a munkavállalók és a munkaadók befizetéseiből, teljesen hiányzik (illetve elhalt) az ezek feletti bármilyen (autonóm) irányítás és/vagy kontroll, miközben az ezekből képzett (részben ágazati) alapok (lásd szakképzési, rehabilitációs, TB, munkaerő-piaci stb.) felhasználása sok európai országban tripartit felügyelettel működik.

2.2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSKÖTÉSI KÉPESSÉG

2.2.1. A 10%-os reprezentativitási szabály megfelelésége

A szakszervezet nem alanyi jogon jogosult kollektív szerződést kötni. Tekintettel a kollektív szerződés szabályozási szerepére – az egyéni munkaviszony tartalmát alakító hatására –, csak az a szakszervezet jogosult a megállapodást megkötni, amely kellő felhatalmazottsággal bír a leendő megállapodás hatálya alá tartozó munkavállalók részéről. Ennek jogi meghatározása igen érzékeny kérdés, a szerződéskötő felek milyensége ugyanis meghatározza a kollektív szerződés minőségét is.⁴⁷ El kell kerülni, hogy a szakszervezet már egy szűk munkavállalói csoport képviselőjében is jogosult legyen kollektív szerződést kötni, amely viszont a nem szervezett, vagy más szakszervezetben tag munkavállalókra is alkalmazandó lesz.⁴⁸ Másfelől, a túl magasra állított követelmény mellett a munkahelyek/munkavállalók többsége kimaradhat a kollektív alku lehetőségéből, a szerződés megkötésére képes szakszervezet hiányában.

„Aki még a 10%-ot sem tudja összekalapálni, az mit akar?!” (üggyvéd)

„A 10%-os reprezentativitási küszöböt nemhogy nem csökkenteném, még meg is emelném, a kollektív szerződés normaként működik, valamennyi munkavállalóra nézve kötelező. Az a szakszervezet, ami képtelen a 10 %-ot összehozni, hogy a munkavállalók 10%-át képviselje, ne is alkothasson az összes munkavállalóra nézve kötelező szabályt. A kollektív szerződésben ráadásul a munkavállalókra nézve hátrányosabb szabályok is lehetnek.” (üggyvéd)

Az 1992. évi Mt. a kollektív szerződéskötéshez való jogosultságot az üzemi tanácsi választásokon elért szavazatszámhoz kötötte, az alábbi – viszonylag összetett – rendszert írva elő. A szakszervezet akkor köthetett kollektív

szerződést, ha jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték. Több képviselővel rendelkező szakszervezet esetén a limitet együttesen kellett teljesíteni. Ha a szakszervezeteknek nem sikerült megállapodni a kollektív szerződésről, akkor a legalább 10%-os szavazatarányt szervezett (reprezentatív) szakszervezetek köthették meg a megállapodást, feltéve, ha e szakszervezetek jelöltjei összesen megszerezték a szavazatok több mint felét. Ilyenkor a nem reprezentatív szakszervezetek támogatása már nem volt szükséges a megállapodáshoz. Végül, ha a reprezentatív szakszervezetek sem értettek egyet a megállapodás támogatásáról, úgy a 65%-ot meghaladó szavazatarányt szerzett szakszervezet egyedül is megköthette a kollektív szerződést.⁴⁹

Ez a 2012 előtt hatályos lépcsőzetes rendszer igyekezett feloldani a több szakszervezet jelenlétéből eredő patthelyzeteket, ugyanakkor dogmatikailag tévesnek bizonyult a kollektív szerződéskötési képességet az üzemi tanácsi választásokon elért eredményhez kötni.⁵⁰ Ez ugyanis egyrészt csak részben tükrözi a szakszervezet támogatását, másrészt oda vezetett, hogy a szavazatszám optimalizálása érdekében az üzemi tanácsi választásokon a szakszervezetek saját vezetőiket indították, ezzel sajátos perszonáluniót hozva létre a két eltérő funkciójú érdekképviselői szerv között. További probléma volt, hogy lehetetlenné tette a kollektív szerződés megkötését olyan – elsősorban kis- és középvállalkozás méretű munkáltatóknál –, ahol üzemi tanács választására nem került sor.⁵¹

A 2012-es reform alapvető változást hozott a szakszervezetek reprezentativitási kritériumában, amely ma már az érintett munkáltató munkavállalói körében legalább 10%-os tagságot kíván meg.⁵² Probléma ugyanakkor, hogy az országos adatok alapján a teljes szakszervezeti tagság már nem éri el a munkavállalók 10%-át, és folyamatosan, erőteljesen csökken. A KSH bevezetőben idézett, 2020-as felmérésén a munkavállalók mindössze 7,4%-a nyilatkozott úgy, hogy tagja valamely szakszervezetnek, ami még a 2015-ös adathoz (9,0%) képest is jelentős visszaesés. Ugyanezen adatfelvétel alapján már ma is lehetetlen kollektív szerződést kötni a munkahelyek mintegy kétharmadában, ahol egyáltalán nincs szakszervezet. Ha tehát tovább zuhan a tagság, akkor automatikusan csökken a reprezentatív munkahelyi szakszervezetek, és ezzel együtt természetesen a kollektív szerződések száma is. Ha marad a jelenlegi szabály, akkor a kollektív szerződéses lefedettség a tagsággal együtt – nagyjából arányosan –, folyamatosan és automatikusan csökken majd. Ezt a folyamatot erősíti a rendszernek az a sajátossága, hogy kollektív szerződések Magyarországon ma alapvetően csak munkahelyi szinten léteznek.

⁴⁷ Kovács 2011, 80.

⁴⁸ Nadas György: A kollektív szerződések jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata. In: Horváth István (szerk.): *Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, ELTE Eötvös, Budapest, 2015, 325.

⁴⁹ 1992. évi Mt. 33. § (2)–(5) bek.

⁵⁰ Kiss György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége. *Jogtudományi Közöny*, 2008/2., 79–80.

⁵¹ Kovács 2011, 82.

⁵² A munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni. Mt. 276. § (2) és (6) bek.

Az egyik kézenfekvő megoldás természetesen a 10%-os küszöb csökkentése. A szakszervezeti tagság csökkenése miatt azonban egy lefelé irányuló spirál lenne, ha egyre lejjebb és lejjebb vinnénk a kritériumot, amivel az lassan elvesztené eredeti funkcióját: a reprezentativitás garantálását. Ez tehát nem megoldaná, csak elodázná a problémát, és kétségessé tenné a megállapodást kötő szakszervezetek felhatalmazottságát (legitimitását), ezért ezt nem javasoljuk. Emellett feltételezhetően a küszöb leszállítása (például 5, vagy éppen 3%-ra) a többi itt tárgyalt, korlátozó tényező miatt nem eredményezne több kollektív szerződést.

Régi tétel a munkajogban az, hogy a munkahelyi szintű kollektív szerződéssel jellemzett országokban igen alacsony azok lefedettsége, hiszen az nagyjából arányos a tagsággal (például USA, Kanada, Japán).⁵³ Jó ellenpélda viszont Franciaország, ahol mindössze 8% szakszervezeti tag mellett 98%-os a kollektív szerződéses lefedettség, ez a magas arány azonban a kollektív szerződés hatálya kiterjesztésének köszönhető.⁵⁴ Az ágazati kollektív szerződés tehát alacsonyabb szakszervezeti tagság mellett is tudja biztosítani a magas kollektív szerződéses lefedettséget, amennyiben a törvényi feltételek annak kedveznek. Ennek a titoknak a nyitja tehát az ágazati kollektív szerződések alkalmazása (kiterjesztése) lehet, hiszen így lényegesen nagyobb lefedettség érhető el. Az egyik kézenfekvő megoldás így az ágazati párbeszéd felélesztése (ennek esélyeiről lásd később). Az alacsony lefedettség strukturális oka ugyanis a munkahelyi szintű párbeszéd egyeduralkodása.

Az ágazati párbeszéd ösztönzésével párhuzamosan a harmadik lehetséges megoldás az, hogy a reprezentativitást a tagok száma mellett más módon is lehessen bizonyítani. A kollektív szerződést a nem reprezentatív szakszervezet és a munkavállalók választott képviselői egyaránt aláírhatnák, függetlenül attól, hogy a szakszervezet reprezentatív-e a 10%-os szabály alapján. Eszerint, ha nincs reprezentatív szakszervezet, akkor a megállapodást a munkavállalók szavazás útján erősíthetnék meg. Ha a munkavállalók megfelelő arányban jóváhagyják a kialakított kollektív szerződést, akkor nem sérül sem a reprezentativitási elv, sem a kollektív szerződéskötési jog egy aránytalan (túl szigorú) követelménnyel. Ez a megoldás nem lenne idegen a magyar munkajogtól. Az 1992. évi Mt. is úgy rendelkezett, hogy ha a szakszervezet(ek) jelöltjei az üzemi tanács választáson a szavazatok több mint felét nem szerezték meg, a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehetett folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges volt a munkavállalók jóváhagyása. A munkavállalóknak erről szavazni kellett. A szavazás akkor volt érvényes, ha azon az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók több mint fele részt vett.⁵⁵

„Megfelelő reprezentativitás/támogatottság mellett köthető lehetne a munkavállalók többségének támogatásával is kollektív szerződés. Ezt nem tudjuk megkerülni, mert ha például megnézzük a futárok helyzetét, ott erre lenne igény.” (egyetemi oktató)

Hátránya ugyanakkor ennek a megoldásnak, hogy a nem szervezett munkavállalók többségi támogatásának megkövetelése sem jelenthet azzal azonos súlyú garanciát, mintha a megállapodáshoz egy kellő reprezentativitást élvező, önálló jogi személy szakszervezet beleegyezése lenne szükséges. Szakszervezeti közvetítés hiányában ugyanis csak jóval kevésbé valósulhat meg a munkáltató és a munkavállalók közötti alkuerő különbség kiegyenlítése. Az is kérdéses, hogy mennyire lenne népszerű a munkavállalók körében egy ilyen megoldás.

„A szakszervezet megléte feltételez egy szervezettséget, aminek keretei között vannak írástudók és láttak már munkajogi és kollektív szerződéssel kapcsolatos problémákat és feltételezhetően rendelkeznek szakértelemmel.” (ügyvéd)

A munkavállalói megerősítésre építő megoldás ugyanakkor működhetne az ágazati párbeszéd mellett, azt kiegészítve. Amennyiben a fenti (rég-új) koncepció támogatást kapna, meg lehetne állapodni a szociális partnerekkel a lényeges részletekről, különösen a szavazásnál szükséges részvételi és szavazati arányokról. Természetesen tisztában vagyunk azzal, hogy ez csak akkor működhet, ha a munkáltatók is érdekeltek a kollektív szerződéskötésben, ezért ezzel a problémával alább részletesen foglalkozunk majd. Előtte azonban még részletesen kitérünk a kollektív szerződéskötési képességhez kötődő további szabályokra.

Az is felvethető, hogy a kollektív szerződés hatálya csak a szakszervezeti tagokra terjedjen ki, szemben az 1992 óta követett szabállyal:

„A szakszervezeti szervezettség növelésére megoldás lenne a potyautas-effektus megszüntetése, amikor is mindenkire kiterjed úgy az szerződés hatálya, hogy részt sem vettek a megalkotásában. A kollektív szerződéses szabályozást úgy kellene megváltoztatni, hogy személyi hatálya ne terjedjen ki mindenkire, mint a német szabályozás szerint, ahol csak a szakszervezeti tagokra terjed ki.” (ügyvéd)

Ez a megoldás nyilván ösztönözné a munkavállalókat a szakszervezeti tagságra, de azonnal és érzékelhetően csökkentené a kollektív szerződéses lefedettséget. Ebben a tekintetben megosztott az európai munkajogi szabályozás, hiszen sok országban létezik, még az országok másik nagy csoportjában nincs a kollektív szerződésnek erga omnes hatása. Mindezek alapján ezt a változtatást nem javasoljuk, mert csak tovább rontana a helyzeten a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók számának drasztikus csökkentésével. Online kérdőívünkre ezzel a kérdéssel kapcsolatosan az alábbi válaszok érkeztek:

⁵³ Collective Bargaining: Levels and Coverage. <https://www.oecd.org/els/emp/2409993.pdf>, 168.

⁵⁴ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France>

⁵⁵ 1992. évi Mt. 33. § (6) bek.

Megfelelőnek tartja, hogy a szakszervezet kollektív szerződés kötési képessége 10%-os reprezentativitáshoz kötött?

Igen	Nem, alacsonyabb limit kellene	Nem, magasabb limit kellene
58%	26,5%	16,5%

Egyetért-e azzal a javaslattal, hogy ha a munkáltatónál nincs kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet, akkor a munkavállalók többségének támogatásával is köthető legyen kollektív szerződés?

Igen, ha a munkavállalók legalább kétharmada támogatja	Igen, ha a munkavállalók legalább fele támogatja	Nem
18%	29%	53%

2.2.2. Normatív üzemi megállapodás: szükséges vagy szükségtelen rossz?

A normatív üzemi megállapodás jogintézményének felélesztésével⁵⁶ nyilvánvalóan az volt a jogalkotó szándéka, hogy olyan munkáltatók is köthessenek munkahelyi szintű kollektív szerződést, ahol nincs reprezentatív szakszervezet.⁵⁷ Ez a munkahelyi szintű kollektív szerződéseket, párbeszédet kívánta előnybe hozni az egyébként is tetszalott ágazati szintű párbeszédrel szemben. Ugyanakkor ez a megoldás dogmatikailag nem illik a magyar munkajogi jogforrási és kollektív munkajogi rendszerbe. Így különösen az azt megkötő üzemi tanács tagjai nem élveznek védeltséget, a választóktól nem kaptak szabályozási felhatalmazást, nem sztrájkolhatnak, és e megállapodásban nem szabályozhatják a munkabért.⁵⁸ Amint ez az első fejezetből kitűnt, nem tudjuk, hogy hány ilyen normatív üzemi megállapodás született 2012 óta, és milyen tartalommal. A kérdés pontosabb megítéléséhez elengedhetetlen lenne ezek folyamatos állami statisztikai (KSH) mérése és kutatása.

Két lehetséges megoldás kínálkozik. Az egyik az üzemi megállapodás szabályainak és jogi környezetének módosítása a fenti problémák kezelése érdekében. A problémák egy része kezelhető módosításokkal, így az üzemi tanács (elnökön túli) tagjainak védeltsége megadható, a munkabér szabályozása is engedélyezhető. Ugyanakkor a sztrájkjog biztosítása és a szabályozási felhatalma-

zás strukturális, dogmatikai zavarokat okozna. Továbbá a munkahelyi szintű kollektív szerződések ösztönzése sem kívánatos az ágazati szint rovására. A szabályozási céllal tehát részben egyetértünk (kivéve a munkahelyi szint erősítését), de a választott megoldást nem tartjuk megfelelőnek.

A másik megoldás a normatív üzemi megállapodás jogintézményének hatályon kívül helyezése. Mivel az ágazati szintű párbeszéd ösztönzése és a kollektív szerződéskötési képesség fentiekben javasolt bővítése alkalmasabb a normatív üzemi megállapodás eredeti szerepének betöltésére, ezért – álláspontunk szerint – ez a jogintézmény nem szükséges. Szerepét más módon is be lehet tölteni, ennek a megoldásnak a negatív hatásai nélkül. Mind ezek alapján javasoljuk a normatív hatályú üzemi megállapodás szabályainak törlését az Mt.-ből. Amint az első fejezetből kiderült, ezek a megállapodások valószínűsíthetően csak marginális szerepet játszanak (ha léteznek egyáltalán), ezért nem okozna valódi hiányt a jogintézmény kiiktatása.

„Az üzemi megállapodás nem tudja átvenni a kollektív szerződés szerepét, önmagában az üzemi tanácsnak sincs hangsúlyos feladata, a tagoknak az elnököt leszámítva nincs védelme, a munkáltatónak talán könnyebb is irányítania az olyan üzemi tanácsi tagokat, akik nem annyira képzettek. A nem profikkal a munkáltató azt írat alá, amit akar.” (egyetemi oktató)

„Ahol van üzemi tanács, ott van reprezentatív szakszervezet és kollektív szerződés is.” (üggyvéd)

Az üzemi megállapodásnak így csak az aláíró felek kapcsolatrendszerét érintően maradna szabályozási szerepe. E tekintetben viszont megőrzendőnek tartjuk azt a rugalmas megoldást, hogy az üzemi megállapodás – hasonlóan a kollektív szerződéshez – eltérhet az Mt. üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezéseinek többségétől.⁵⁹

„Az alapvető problémát az okozza, hogy nincs motiváció és nincs elég szakszervezet. Szükség van az erős szervezetségre, mivel ahol nincs szervezett ség, ott nincs kollektív akarat.” (egyetemi oktató)

Online kérdőívünkre ezzel a kérdéssel kapcsolatosan az alábbi válaszok érkeztek:

Egyetért-e azzal, hogy az üzemi tanács is köthet a munkáltatóval a munkafeltételeket szabályozó megállapodást, ha nincs kollektív szerződés és az annak megkötésére jogosult szakszervezet sem?

Igen	Nem
38%	62%

⁵⁶ Létezett ez a megoldás rövid ideig már az 1992. évi Mt.-ben is, mivel az 1999-ben módosított és 2002-ig hatályos 31. § elismerte az ún. normatív hatályú üzemi megállapodást is azzal, hogy arra a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket kellett megfelelően alkalmazni. Kritikáját lásd: Kiss György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2015, 387–388.

⁵⁷ Mt. 268. §.

⁵⁸ A normatív üzemi megállapodások dogmatikai problémáinak összefoglalását lásd: Kártyás Gábor: *Kollektív szerződés*. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2019, 462–463.; Szabó Imre Szilárd: *A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban*. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, hlj.hu, 2015/1., 38–39.

⁵⁹ Mt. 267. § (5) bek.

2.2.3. Koalíciós kényszer és az utóbb megszerzett reprezentativitás: pathhelyzetek a munkavállalói oldalon

Ha a megállapodás megkötésére több szakszervezet is jogosult, akkor köthető kollektív szerződés, ha azzal valamennyien egyetértenek.⁶⁰ Így olyan pathhelyzet is kialakulhat, hogy egy 80%-os szervezettségű szakszervezet nem tud megállapodást kötni a munkáltatóval, ha annak tervezett szövegével – akár egyetlen ponton is – egy 10%-os tagságú másik szakszervezet nem ért egyet. Ez a szabály a kollektív szerződéskötés jogának aránytalan és szükségtelen korlátozása. Ez azt a csökkenő számú munkahelyet érinti, ahol jelentős, de széttagolt a szakszervezetek tagsága. Interjúinkban ugyanakkor ellenvéleményt is hallottunk:

„Nagyon helyes, hogy ha a munkáltatónál több kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet van, csak együtt köthetnek KSZ-t, és a szabályozás nem a versengésre, hanem a megállapodásra kényszeríti a szakszervezeteket.” (üggyvéd)

Az online kérdőíven kapott válaszok is azt tükrözik, hogy a „koalíció kényszer” többnyire elfogadott:

Egyetért-e azzal, hogy ha a munkáltatónál több kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet van, akkor csak együtt köthetik meg a megállapodást?

Igen	Nem	Egyéb válasz
69%	24,5%	6,5%

Az egyéb válaszok között két válaszoló sávot javasolna, egyikük szerint, ha szakszervezetnek van 66%-os szervezettsége, akkor egyedül is köthetne megállapodást. Egy másik vélemény ezt a limitet 50% +1 főben határozná meg.

Álláspontunk szerint ugyanakkor az erőforrások pazarlása, ha a kollektív alku során a munkavállalói oldalon az egymás közötti és nem a munkáltatóval köthető kell kompromisszumra kell koncentrálnia, akkor is, ha egyébként nagy a támogatottságukban mutatkozó különbség. Ezért célszerű lenne visszatérni az 1992. évi Mt. fent idézett megoldásához. Így főszabály szerint a reprezentatív szakszervezetek közösen jogosultak megállapodást kötni, ám megegyezés hiányában a megállapodásból kihagyhatóak egy bizonyos arányú tagság alatt álló szakszervezetek. A pontos arányokat a szociális partnerekkel való egyeztetés útján kellene meghatározni.

A koalíció kényszerrel is súlyosabb torzulásokat okozhat a kollektív szerződéskötési jogosultság és a szakszervezetek valós támogatottsága között az utólag megszerzett reprezentativitás problémája. Még az 1992. évi Mt. hatálya alatt

alakult ki a bírói gyakorlatban az a dogma, amely szerint a kollektív szerződést csak azok a felek módosíthatják, amelyek azt megkötötték.⁶¹ Ezt a jogtételt az Mt. kifejezetten beépítette szabályai közé, csak tanácskozási jogot adva a kollektív szerződés módosításáról szóló tárgyalásokon a 10%-os limitet a megállapodás megkötését követően elérő szakszervezetnek.⁶²

Ez a rendelkezés nem veszi figyelembe, hogy a szakszervezetek támogatottsága idővel jelentősen változhat. Például, a szerződés megkötéskor 20%-os szervezettségű szakszervezet még abban az esetben is jogosult az általa kötött kollektív szerződés módosítására, ha időközben taglétszáma jelentősen esett, és alig haladja meg a minimális 10%-ot. Megfordítva: hiába lesz akár 60% feletti tagsága egy szakszervezetnek a munkáltatónál, ha az éppen hatályos kollektív szerződés megkötésében nem vett részt félként, úgy azt nem módosíthatja és nem is mondhatja fel. Törvényes lehetőségeit és eszköztárát pedig tovább nehezíti, hogy az utóbb támogatottságot szerzett szakszervezet a munkaharc legális eszközeivel sem élhet, mivel a sztrájk törvény szerint jogellenes a sztrájk kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt.⁶³

„Alkotmányossági probléma, hogy csak az eredeti aláírók módosíthatják és mondhatják fel a már létező KSZ-t. Több ilyen per van folyamatban. Aránytalan a szabályozás és ez így nem tartható fenn.” (üggyvéd)

„Rossz a szabály, lehetőséget kellene erre [a KSZ kötésére, felmondására] biztosítani, ugyanis fordított helyzetben megvan ez a reláció: ha elveszíti reprezentativitását a szakszervezet, a kollektív szerződés hatályát veszti.” (üggyvéd)

A törvényi szabályozás ellentmondásait ráadásul tovább fokozza az – álláspontunk szerint téves – bírói gyakorlat. A Kúria ugyanis egy ügyben úgy foglalt állást, hogy az Mt. kizárólag a kollektív szerződés megkötése tekintetében tartalmaz olyan rendelkezést, amely a 10%-os létszámhoz köti az aláírási jogosultságot. Ebből viszont nem következik, hogy a kollektív szerződés megkötésre jogosult fél annak módosításából kizárható lenne. Azaz, a Kúria értelmezése szerint a kollektív szerződést megkötő szakszervezet – taglétszámától függetlenül – mindaddig jogosult a megállapodás módosítására, illetve felmondására, amíg az hatályban van.⁶⁴ Több tanulmány rámutatott már, hogy mennyire viszonylagos a szerződésekre vonatkozó polgári jogi dogmatika alapján megoldani ezt az esetet, ugyan-

⁶¹ EBH 2002.684.; BH 2003.128.

⁶² Mt. 276. § (8) bek.

⁶³ A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztrájkvt.) 3. § (1) bek. d) pont.; Szabó 2015, 33; Szabó Imre Szilárd: Még elégséges szolgáltatás a gyakorlatban – az elmúlt 13 év „legnagyobb” személyszállítási sztrájkjának tanulságai. *Munkajog*, 2023/2. 65–70..

⁶⁴ EBH 2018.M.6.

⁶⁰ Mt. 276. § (4) bek.

akkor milyen kezelhetetlen helyzeteket szül ez az értelmezés.⁶⁵

A probléma alapja a kollektív szerződés kettős természetében ragadható meg, miszerint a munkavállalók egyéni munkaviszonyát érdemben alakító kollektív szerződés nem tekinthető magánjogi szerződésnek, hiszen kvázi jogforrási szerepe van.⁶⁶ Álláspontunk szerint a kollektív szerződéskötési képesség valójában szabályozási képességet jelent, és így tévedés erre a (magánjogi) szerződések módosítására és felmondására vonatkozó dogmatikát alkalmazni.

Ehelyett azt a megoldást javasoljuk, hogy ha egy szakszervezet a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságához előírt feltételnek, úgy a kollektív szerződésben részes félnek kell tekinteni, amint a feltétel teljesítését a többi fél felé igazolja. Ezt követően a többi aláíró szakszervezettel egyező feltételekkel jogosult azt módosítani, illetve felmondani. Ahogy arra több interjú partnerünk rámutatott, ettől a szabálytól önmagában nem születne több kollektív szerződés, ám mindenképpen szükséges az érdemi, a valós szakszervezeti támogatottságon alapuló kollektív alkuhoz.

Ez a felvetésünk háromnegyedes támogatásra talált az online kérdőív kitöltői között is:

Álláspontja szerint indokolt lenne-e, hogy a kollektív szerződéshez félként csatlakozhasson (aláíró legyen, illetve felmondási jogot kapjon) az a szakszervezet, amely a megállapodás megkötése után szerez legalább 10%-os reprezentativitást?

Igen	Nem
75%	25%

Egy válaszadó csak bizonyos idő eltelte után támogatná az újonnan reprezentatívá váló szakszervezet szerződéskötési jogát, azért, hogy „ne rúghassa fel a szakszervezet a KSZ-t alakulás után azonnal”.

2.2.4. Kollektív szerződéskötési képesség a közsférában: a kiaknázatlan tartalék

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Szervezkedési Szabadság Bizottságának következetes gyakorlata szerint, a kollektív alku jogából az állami szféra általában nem, csak a fegyveres szervek, a rendőrség és a közigazgatásban dolgozó köztisztviselők zárhatók ki.⁶⁷ Az utóbbi személyi kör azokra vonatkozik, akiknek tevékenysége közvetlenül kötődik a közigazgatáshoz, vagy ilyen tevékenységet támogatnak. Nem tartoznak azonban ide a közszolgáltatásokat nyújtók, így például a közegészségügyben dolgozó alkalmazottak.⁶⁸

Ehhez képest a magyar munkajog indokolatlanul leszűkíti a közsférában dolgozók kollektív alkuhoz való jogát.

„A legújabb jogszabályok (például az egészségügyi szolgálati jogviszonyban) kizárják a kollektív szerződéskötés lehetőségét, a közszolgálati törvények pedig egy az egyben zárják ki lehetőségét.” (egyetemi oktató)

Egyrészt, a közigazgatásban egyáltalán nem lehet kollektív szerződést kötni. Ez elsősorban azzal támasztható alá, hogy a professzionális, a mindenkori kormányzat felé lojális közszolgálat csak jogszabályok útján szabályozható. Emellett a közpénzből finanszírozott illetmények mellett nem lehet helye a munkafeltételekről szóló alkunak. Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy jelenleg a munkáltató egyoldalú döntései alapvető kihatással vannak a díjazásra (lásd az illetményt csak alsó- és felső határokkal megálapító új rendszert)⁶⁹, amely mellett az utóbbi érv sokat veszít az erejéből.

Másrészt, nem koherens a szabályozás azért sem, mert a közigazgatási munkavállalók viszont az Mt. szerint jogosultak kollektív szerződést kötni. Éppen ezért javasoljuk, hogy a civil közigazgatásban főszabály szerint legyen lehetőség a kollektív alkura. A kollektív szerződések fontos szerepet játszanának abban, hogy a jelenleg a munkáltató parttalan döntési szabadságára bízott kérdések átláthatóbbak, kiszámíthatóbbak legyenek, mint például az illetmény pontos meghatározása, a kinevezés munkáltatói módosításának lehetséges esetei, vagy az, mikor kell egy kötelezettségszegést fegyelmi eljárásban kivizsgálni, és mikor lehet anélkül is egyéb szankcióval élni (pl. felmentéssel, a kinevezés hátrányos egyoldalú módosításával).

Másrészt, a Kjt. hatálya alatt ugyan köthető kollektív szerződés – az Mt.-ben meghatározott feltételekkel –, ám a kollektív szerződés szabályozási tárgyköre jelentősen szűkebb, mint a munkaviszonyban. Így a kollektív szerződés a Kjt.-től és végrehajtási rendeleteitől csak akkor térhet

⁶⁵ Balogh Áron Péter: A kollektív szerződés módosítása szerződéskötési képesség hiányában. *Munkajog*, 2019/1.; Nemeskéri-Kutlán Endre: „Örökös tagság?”, avagy a kollektív szerződés kötésére vonatkozó szakszervezeti jogosultság anomáliáinak feloldhatósága a jogalkotás által. In: *Ünneplő tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019.

⁶⁶ Részletesen lásd: Hágelmayer Istvánné: *A kollektív szerződések alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979, 325., 329.; újabban: Puskás Ágnes: A kollektív szerződés jogi természetéről. *Pro Futuro*, 2019/2., 74–81.

⁶⁷ Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, sixth edition, 2018. (a továbbiakban: Compilation) 1239. és 1241. bek.

⁶⁸ Compilation 1270. és 1269 bek.

⁶⁹ Lásd például a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 1. mellékletét.

el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok kifejezett felhatalmazást adnak.⁷⁰ Első ránézésre az Mt. szabályaitól ugyanúgy megengedett az eltérés, mint a munkaviszonyban, ám ezt a Kjt. kiegészíti azzal a megkötéssel, hogy a kollektív szerződés az Mt. adott fejezetétől nem térhet el, ha a Kjt. az eltérő megállapodásra vonatkozó Mt.-beli rendelkezés alkalmazását kizárja.⁷¹ Márpedig ilyen kizáró szabályt szinte minden fejezet kapcsán találunk. Például a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseknél nincs eltérési lehetőség, mivel a kógens és relatív diszpozitív szabályokat felsoroló Mt. 165. § a Kjt. 80. § (1) bekezdése alapján nem alkalmazandó.⁷²

Összegezve, az Mt. mindössze két fejezetétől lehet eltérni a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó kollektív szerződésben: ezek a munkáltató személyében bekövetkező változás és a munka- és pihenőidő fejezetek. Minden más fejezet teljes egészében eltérést nem engedő (kógens). Ez a rendszer jelentősen szűkíti a felek mozgásterét, hiszen nincs mód a törvénytől való bármiféle eltérésre olyan stratégiai fontosságú területeken, mint a jogviszony megszüntetése, vagy a díjazás. Ezek alól csak az a néhány rendelkezés kivétel, ahol maga a Kjt. teszi lehetővé az eltérést. A javaslatunk itt is a kollektív alku tárgykörének jelentős bővítése, azzal, hogy ahol ez költségvetési szempontból érzékeny lehet, ott a törvény az Mt.-hez képest ennek szigorúbb határokat szabhatna.

A szakirodalomban régóta vitatott, mennyiben indokolt a köztulajdonban álló munkáltatóknál korlátozni a kollektív alku tárgykörét.⁷³ Vitatható, mennyiben indokolható a közpénzekkel való átlátható és takarékos gazdálkodással az, hogy egyes kógens szabályok nem csak a vezetőkre, hanem minden munkavállalóra alkalmazandók, illetve, hogy a szakszervezet jogai sem bővíthetők a törvényhez képest.⁷⁴ Éppen ezért felül kellene vizsgálni a köztulajdonban álló munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó korlátozásokat, és a kollektív alkut jóval kevésbé megszorító megoldással élni, ami valóban nem terjeszkedik túl a közvagyon védelme által indokolt körön.

A fentiekén túl további korlátozást jelent, hogy a közegészségügyben 2021. január 1-jétől nem köthető kollektív szerződés, az ekkor hatályos kollektív szerződések pedig – a törvény erejénél fogva – hatályon kívül kerültek.⁷⁵ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet gyakorlata alap-

ján ez a kategorikus tilalom, illetve nyers beavatkozás a már megkötött kollektív szerződésekbe ellentétes a kollektív alku jogával, amit a Szervezkedési Szabadság Bizottsága meg is állapított 3399. számú döntésében (2022).⁷⁶ Hozzátehetjük, ez a rendelkezés az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdését is sérti, hiszen aligha lehet a kollektív alku, mint alkotmányos jog szükséges és arányos korlátozásának tekinteni a minden munkavállalóra kiterjedő teljes tilalmat. Ezen a ponton álláspontunk szerint a jogalkotás vitathatatlan lépéskényszerben van: mielőbb fel kell oldani az alapjogi kollíziót, és visszavezetni a kollektív szerződés jogintézményét az egészségügybe.

Összefoglalva, az alapjogi megfontolásoktól függetlenül is leszögezhető, hogy a kollektív alku jogának kizárása, illetve a közalkalmazottak esetén annak súlyos korlátozása azt jelenti, hogy ezekben a szektorokban a munkáltatói oldal is elveszíti a kollektív alkuhoz kötődő, az 1. pontban összefoglalt előnyöket. Álláspontunk szerint különösen a munkafeltételek javítása, a helyi (ágazati) igényekre reagáló, gyors szabályozás érdekében a kollektív alku jelenlegi korlátozását az alapjogi aggályoktól függetlenül is indokolt feloldani a közzsférában.

2.2.5. Egy lehetséges megoldás: a kötelező kollektív szerződés?

Az online kérdőívünk kitöltői közül nyolc válaszadó fogalmazott meg olyan véleményt, hogy a kollektív szerződést kötelezővé kellene tenni. Néhányan ezt úgy finomították, hogy csak egy bizonyos munkavállalói létszám felett, vagy csak a szakszervezet tárgyalási kezdeményezésére lenne kötelező a megállapodás. Mások pozitív irányból tennék kötelezővé a kollektív szerződést, azaz bizonyos állami pályázatok, támogatások esetén feltétel lenne a munkáltatónál hatályos kollektív szerződés. Ugyanakkor az egyik válaszadó kifejezetten a kötelezővé tétel ellen foglalt állást, utalva arra, hogy ez csak növelné a kollektív alkuval, illetve a szakszervezetekkel szembeni ellenérzéseket, illetve a „muszaj-szerződések” tartalma bizonyára silány lenne.

Noha kétségkívül a lefedettség mutató gyors és látványos javulását remélhetnénk egy ilyen megoldástól, álláspontunk szerint ez tévút lenne. A kollektív szerződés jogintézményének lényegi eleme a kollektív alku önkéntessége. Ezt jelentősen csorbítaná, ha a feleket nem a megegyezési készség, hanem jogi kötelezettség ültetné tárgyalóasztalhoz. Nyilván más tartalmú megállapodások születnek akkor, ha valamelyik félnek (akár mindkettőnek) jogi szankciókkal kellene számolnia a tárgyalások eredménytelensége esetén.

Ráadásul meglátásunk szerint a kötelezés bármilyen (akár közvetett) formája nem oldaná meg azt az alapvető strukturális problémát, hogy számos esetben hiányzik a kollektív

⁷⁰ Kjt. 13. § a) pont.

⁷¹ Kjt. 13. § b–c) pont.

⁷² Bérces Kamilla – Kártyás Gábor – Kovács Szabolcs – Takács Gábor: *Kommentár a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018, 75–77.

⁷³ Mt. 205–206. §.

⁷⁴ Trenyisán Máté: Szabályozási dilemmák a kollektív szerződéssel kapcsolatban. In: Horváth István (szerk.): *Tiszteltetés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, Budapest, Eötvös, 2015, 445–447.

⁷⁵ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 15. § (10) bekezdés és az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók jogviszonyával kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 6. §.

⁷⁶ Részletesen lásd: Kártyás Gábor: Severe Restrictions on Hungarian Public Health-Care Workers' Collective Rights Violate ILO Principles. *International Labor Rights Case Law*. 2022/2.

szertződéshez szükséges tárgyalópartner. A szakszervezeti oldalon nyilvánvaló ez a kis- és középvállalkozások esetén, de munkáltatói oldalon is aggályos a helyzet ágazati szinten. Erősen kétségessé tenné a felek függetlenségét – ami az érdemi kollektív alku elvi előfeltétele –, ha a munkáltatói oldal abban lenne érdekelt, hogy maga ösztönözze a munkavállalókat a szakszervezet alapítására és/vagy a szerződéskötési jog megszerzéséhez szükséges taglétszám elérésére. Ezért összességében nem támogatjuk a kollektív szerződés megkötésére kötelező megoldásokat.

2.3. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS SZABÁLYOZÓ SZEREPE: ÚJRATERVEZÉS

A 2012 óta hatályos rendelkezés szerint a kollektív szerződés főszabály szerint az Mt. II. és III. részétől – akár a munkavállaló javára, akár hátrányára – eltérhet.⁷⁷ Ezzel az Mt. a kollektív autonómiának, a felek kollektív szerződéses szabadságának rendkívül széles, a magyar munkajogban eddig soha nem alkalmazott kereteit hozta létre.⁷⁸

„Az eltérési lehetőségeket a gyakorlatban nem használják ki. Ahol tudok kollektív szerződésekről, sokra igaz, hogy nem lennék rájuk büszke, mert alacsony színvonalú az is, ami van. Nem a munkaviszony lényegét szabályozzák, csak látszatnak vannak.” (szakszervezeti vezető)

Online kérdőívünkre ezzel a kérdéssel kapcsolatosan megosztott válaszok érkeztek. A jelenlegi rendszert a válaszadók valamivel több, mint egyharmada támogatja, és nagyjából ugyanekkora csoport javasolta a szabályok szigorítását, illetve lazítását. Ugyanakkor csak néhány válaszadó szerint kellene a munkavállaló hátrányára való eltérést teljesen megtiltani.

Megfelelőnek tartja, hogy a kollektív szerződés általában eltérhet a Munka Törvénykönyve II. és III. részében foglalt szabályoktól, akár a munkavállaló javára, akár a hátrányára?

Igen	Nem, több eltérést tiltó szabály kellene	Nem, a jelenleginél több eltérést engedő szabály kellene	Nem, egyáltalán ne lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára
35,5%	29%	29%	6,5%

Amint azt az 1. pontban már érintettük, a munkajogi jogforrási (eltérési) rendszer 2012-es reformjának alapvető célja volt a munkáltatói érdekeltség növelése a kollektív szerződés megkötésére. Mivel a kollektív szerződéses lefedettség a reform óta érzékelhetően csökkent, ezért a kívánt érdekeltség nem jött létre, de legalábbis nem érte el a kritikus szintet.

⁷⁷ Mt. 277. § (2) bek.

⁷⁸ Berke Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Utilitates Bt., Pécs, 2014, 148.

„Annak ellenére, hogy nem sikerült, szerintem ez a jó irány.” (üggyvéd)

A szabad eltérés akkor teremt valódi érdekeltséget a munkáltatói oldalon, ha a munkáltató számára megéri az Mt.-hez képest plusz juttatásokat, jogokat (különösen magasabb bért, bérelemeket) adni a munkavállalóknak egyes törvényi szabályok lerontásáért, vagyis a munkavállalók hátrányára való eltérést.

Ugyanakkor az Mt. alapvető jellemzője, hogy számos, ebből a szempontból alapvető fontosságú kérdésben egyoldalú rendelkezési jogot ad a munkáltatónak. Például, a munkáltató speciális munkarendekben akár hathavi munkaidőkeretet alkalmazhat,⁷⁹ a már közölt munkaidő-beosztást – előre nem látható okokból – 96 órával korábban még módosíthatja,⁸⁰ speciális munkarendekben beoszthat 11 óránál rövidebb napi pihenőidőt,⁸¹ egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dönthet a pihenőnapok összevont kiadásáról, illetve speciális munkarendekben mellőzheti hat munkanap után egy pihenőnap beosztását,⁸² évente 250 óra rendkívüli munkaidőt rendelhet el, ami a munkavállalóval kötött egyéni megállapodással 400 órára emelhető.⁸³ Ha a munkavállaló enyhe gondatlansággal okoz kárt, a munkáltató négyhavi távolléti díjig érvényesíthet igényt, a minimálbér háromszorosa erejéig akár fizetési felszólítással is, kollektív szerződés hiányában pedig egyéni megállapodással is szabályozható a fegyelmi felelősség.⁸⁴ Ezek a lehetőségek az 1992. évi Mt.-ben a kollektív szerződés rendelkezéséhez voltak kötve.

Érdemes abból kiindulni, hogy a jogalkotó nem fog szakítani az abszolút diszpozitív kapcsolattal a kollektív szerződés és az Mt. viszonyában (ez a fentiekben hivatkozott szabad eltérés). Abban a tekintetben viszont van mozgástér, hogy a törvény mely kérdés eltérő szabályozását engedí meg az adott törvényi rendelkezéstől:

- egyoldalúan a munkáltatónak,
- a felek megállapodásának,
- az alacsonyabb (jellemzően munkahelyi szintű) kollektív szerződésnek, vagy
- a magasabb (lehetőleg ágazati szintű) kollektív szerződésnek.

„Ahol tömegesen vesznek fel embereket és a munkaszerződések a munkavállaló hátrányára tartalmaznak eltéréseket, ott a munkavállaló igényérvényesítése a nullához konvergál. KSZ-ben ezt ki lehet egyensúlyozni. A munkavállaló munkaszerződésben nem tudja egyedileg letárgyalni, sok esetben nem is veszi észre, hogy hol térnek el az ő hátrányára.” (szakszervezeti vezető)

⁷⁹ Mt. 94. § (2) bek.

⁸⁰ Mt. 97. § (5) bek.

⁸¹ Mt. 104. § (2) bek.

⁸² Mt. 105–106. §.

⁸³ Mt. 109. §.

⁸⁴ Mt. 179. § (3) bek., 285. § (2) bek., 56. §.

Javaslatunk lényegében a szabályozási hatásköröket érinti, és azok jelentős átrendezésére irányul. Ez valójában olyan reformot jelentene, amely növelné a különböző (munkahelyi és ágazati) kollektív szerződések szerepét a munkaviszony szabályozásában, különösen a munkáltató egyoldalú rendelkezésének, és lényegesen kisebb részben a felek megállapodásának kárára. Ezzel csökkenteni lehetne az Mt. által előidézett, a korábbi szabályozáshoz képest növekvő egyensúlytalanságot az individuális és kollektív munkajogi szereplők (munkáltatói és munkavállalói oldal) között, a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek tekintetében. A szabályozási hatáskörök átrendezése anélkül javítaná a munkavállalók jogait, munkajogi státuszát, hogy érdemben át kellene írni a törvényi garanciális szabályokat.

Abból indulunk tehát ki, hogy az Mt. jelenleg rendkívül tág, önálló utasítási jogkört ad a munkáltatónak számos alapvető fontosságú, gazdasági szempontból érzékeny kérdésben, de különösen a munkaidő szervezésében. Álláspontunk szerint a törvényi minimum is a legtöbb kérdésben inkább a munkáltatónak kedvez, különösen a korábbi szabályozáshoz képest. Nem véletlen, hogy a magyar munkajogi szabályozás nemzetközi összehasonlításban „rugalmasnak” minősül, ami azt jelenti, hogy számos más európai munkajoghoz képest kevésbé védi a munkavállalókat.⁸⁵ A 2012-es reform – a két korábbi reformmal, vagyis az 1992. évi Mt.-vel és a 2002. évi jogharmonizációs módosító csomaggal szemben – egyértelmű visszalépést jelent a munkavállalói jogok tekintetében, hiszen a szabályozás érzékelhetően „rugalmasabbá” vált.⁸⁶

Úgy látjuk, hogy a munkavállalói oldalon megvan az érdekelttség a kollektív szerződéskötésre, hiszen a szakszervezetek alapvető érdeke részesedni a béremelésekből, vagy általában a munkafeltételek javulásából eredő legitimációs hatásból. Így hiába csökkentenék a munkavállalók, vagy a munkavállalói érdekképviseltek jogaira vonatkozó törvényi garanciális szabályok szintjét, az nem eredményezne több kollektív szerződést. A munkavállalói érdekképviseltek ugyanis érdekeltek ugyan a kollektív szerződéskötésben, mégsem tudják arra rászorítani a munkáltatókat. Minél gyengébbek a szakszervezeti és munkavállalói jogok, annál kevésbé alkalmasak a szakszervezetek a hatékony érdekképviseltekre. Ezzel azt az esetleges érvet szeretnénk cáfolni, hogy azért nem születnek kollektív szerződések, mert a szakszervezeti és munkavállalói jogok még mindig túl nagyvonalúak, ezért a munkavállalói oldal nem érdekelte a kollektív alkuban.

A kollektív szerződéskötésre irányuló munkáltatói érdekeltséget azzal lehetne megteremteni, ha a munkáltatók számára értékes jogosultságokhoz csak kollektív szerződés

megkötésével juthatnának hozzá. Ilyen lehet számos munkaidős szabály kollektív szerződéshez kötése, például a négy hónapnál hosszabb munkaidőkeret elrendelése, a munkaidő-beosztás egy hétnél rövidebb közlése, módosítása, vagy a heti pihenőnapok összevonása két hetet meghaladó időszakot érintően. Ha ebben az elvben konszenzus van, akkor érdemes volna átvilágítani az Mt.-t azzal a szemmel, hogy mely szabályok alkalmazását indokolt kollektív szerződéses felhatalmazáshoz kötni. Minél több törvényi rendelkezés kívánja meg kollektív szerződés rendelkezését, annál inkább érdekeltek lesznek a munkáltatók annak megkötésében.

Fontos koncepcionális kérdés ebben a tekintetben az is, hogy mely kérdések szabályozását milyen szintű (különösen munkahelyi, vagy ágazati szintű) kollektív szerződésnek tartjuk fenn az Mt.-ben. Ha valóban meg akarjuk teremteni az ágazati szintet, akkor minél több lényeges kérdés szabályozását érdemes kizárólagosan ágazati kollektív szerződésben lehetővé tenni, vagy a törvényhez képest csak a munkavállaló javára történő eltérést engedni az alacsonyabb szintű kollektív szerződésnek. Ezzel összefüggésben a hatályos szöveg módosításával tiltani kellene az alacsonyabb szintű kollektív szerződés abszolút diszpozitív (értsd a munkavállaló hátrányára is történő) eltérését a magasabb szintű kollektív szerződéstől (lásd még a 6. pontban).⁸⁷

„Ha nem az volna a törvényben, hogy 250 óra túlórárt lehet elrendelni, hanem el lehetne rendelni 100-at, KSZ-ben 250-et és ágazati KSZ engedélyt adhatna akár 450-re is, akkor érdekelt lenne a munkáltató a KSZ megkötésében. A jelenlegi szabályozás vonatkozásában nem kell KSZ felhatalmazás. [...] Eredendő bűn, hogy a jogalkotó látszólagosan segíti a KSZ létrehozását. Hiába van kétoldalú diszpozitívitás a KSZ vonatkozásában, valójában ezek nélkül az eltérések nélkül is nagyok a munkáltató lehetőségei.” (egyetemi oktató, ügyvéd)

Azzal is tisztában vagyunk, hogy a kisebb munkáltatóknál (kis- és középvállalkozásoknál) komoly problémát, gyakorta leküzdhetetlen akadályt jelentene a kollektív szerződés megkötése. Éppen ezért a fentiek tekintetében különbséget lehetne tenni a munkáltatók között az alkalmazott munkavállalók száma alapján. Ezt a problémát úgy lehetne megoldani, hogy a kisebb (például 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató) munkáltatókra nem vonatkoznának azok a szabályok, amelyek az érintett rendelkezésekhez kollektív szerződés rendelkezését kívánják meg. Ez azt jelentené, hogy a szabályozási hatáskörök fentiekben leírt törvény átrendezése csak az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat érintené.

Ezzel a megoldással szemben azonban felvethető az a jogos érv, hogy a kollektív szerződéskötési jog kinyitása (lásd 2.1. pont) mellett nem indokolt ez a lazítás az alkalmazotti létszám alapján. A fenti mentesség a meghatározott létszám alatt gyakorlatilag megszüntetné a kollektív szerződéseket, pedig a munkavállalók közössége megszavazhatná a kollektív

⁸⁵ Donna E. Wood: Building Flexibility and Accountability into Local Employment Services: Country Report for Canada. *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, 2010/17, OECD Publishing, Paris, 9.

⁸⁶ Campos Nauro: *Goulash Reforms: Tracking thirty years of labour law changes in Hungary*. <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2019/11/11/goulash-reforms-tracking-thirty-years-of-labour-law-changes-in-hungary/>

⁸⁷ Mt. 277. § (4) bek.

tív szerződést, ha szeretné. Mind ezek alapján nem tartjuk hatékony megoldásnak a kisebb munkáltatók kivételét a kollektív szerződéskötési kényszer alól a fent leírt normáknál.

Az online kérdőív válaszadói túlnyomó többséggel támogatják, hogy a munkavállaló hátrányára való eltérés csak a kollektív szerződésben legyen lehetséges, munkaszerződésben nem.

Egyetért-e azzal a javaslattal, hogy a Munka Törvénykönyve szabályaitól csak kollektív szerződésben lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára, a munkaszerződésben nem?

Igen	Nem	Egyáltalán ne lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára*
79,5%	16%	4,5%

* Ezt az opciót a kérdőív nem tartalmazta kifejezetten, ezt a válaszadók az első három válaszlehetőség utáni „egyéb javaslatként” fogalmazták meg.

2.4. SZAKSZERVEZETI JOGOK GYENGÍTÉSE: CUI PRODEST?

Az Mt. elfogadása, illetve a sztrájk törvény módosítása⁸⁸ érzékelhetően korlátozta a szakszervezetek jogait, illetve a sztrájkhoz való jog gyakorlati alkalmazhatóságát. Ezeket olyan hátrányos változásoknak tekintjük, amelyek miatt ma már nehezebb tárgyaló asztalhoz vinni a munkáltatót, mint ezen törvényi változásokat megelőzően. Ezek a módosítások tehát gyengítik a szakszervezetek tárgyalási pozícióját, és ez által azok kollektív szerződéskötési képességét. Ezt a folyamatot erősítik a szakszervezetek finansziális helyzetét nehezítő szabályok is, így különösen a munkaidő-kedvezmény pénzben történő megváltásának tilalma, és a szakszervezetek normatív támogatási rendszerének hiánya.

Az Mt. az alábbi szakszervezeti jogok korlátozását, megszüntetését eredményezte:⁸⁹

- Megszűnt az állami szervek, a helyi önkormányzatok és a munkáltatók általános együttműködési kötelezettsége a szakszervezetekkel, amelynek keretében kötelesek voltak a szakszervezeti észrevételekre, javaslatokra 30 napon belül részletes indokolással válaszolni.⁹⁰
- A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme a korábbi szabálytól eltérően ma már csak szigorúan korlátozott számú személyre terjed ki, szűkült a védelem az időtartam és a védelem körébe eső munkáltatói intézkedések tekintetében is.⁹¹

⁸⁸ Lásd különösen a Sztrájkvt. 4. § (3) bekezdésének módosításait (2012. évi CCXI. törvény, 2019. évi CXXVII. törvény).

⁸⁹ Lásd még ehhez: Szabó 2015, 25–28.

⁹⁰ 1992. évi Mt. 21. § (1) bek.

⁹¹ 1992. évi Mt. 25. § (1) bek., Mt. 273. §. A szabályozás változásának összehasonlítását lásd: Kártyás Gábor: A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme és legújabb fejleményei. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris?: Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest, Pécs, PTE ÁJK, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018, 202–205.

- Csökkent a munkaidő-kedvezmény mértéke.⁹²
- A szakszervezet által fel nem használt munkaidő-kedvezmény elveszik, mivel azt – a korábbi szabállyal szemben⁹³ – megváltani nem lehet.⁹⁴
- Megszűnt a szakszervezeti kifogás jogintézménye.⁹⁵
- A munkaviszony kezdetekor adandó írásos tájékoztatóban a munkáltatónak nem kell információt adnia a munkahelyen működő szakszervezet nevééről.⁹⁶
- A szakszervezeti jogok megsértése esetén megszűnt a lehetőség arra, hogy a szakszervezet hatósági eljárásban keressen jogorvoslatot. Így 2012 előtt a munkaügyi ellenőrzés kiterjedt a szakszervezeti tisztségviselők védelmére, a munkaidő-kedvezményre és a szakszervezeti kifogásra vonatkozó szabályok megtartásának ellenőrzésére is.⁹⁷
- Szintén 2012-ig a munkaügyi kapcsolatok rendezetlenségét, és így a munkáltató állami támogatásokból való kizárását vonta magával a szakszervezet szervezését biztosító szabályok megsértése, a kifogással érintett intézkedés végrehajtása vagy a szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem figyelmen kívül hagyása miatt alkalmazott bírósági, vagy hatósági szankció.⁹⁸
- Végül, 2012. április 15-ig a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményét sértő magatartások egyben szabálysértésnek is minősültek, ami miatt százezer forintig terjedő pénzbírság kiszabásának volt helye.⁹⁹

Emellett az Mt. több fontos jogot csoportosított át a szakszervezetektől az üzemi tanácsokhoz:

- A munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése az üzemi tanács jogköre¹⁰⁰ a szakszervezetek helyett.¹⁰¹
- A munkáltató személyében bekövetkező változás és a csoportos létszámcsökkentés szabályaiban a konzultációs jogok az üzemi tanácsot illetik meg a szakszervezetek helyett.¹⁰²

A fenti kedvezőtlen változások egymás hatását erősítve vetik vissza a szakszervezet alkuerejét, hiszen egyre kevesebb törvényi jogra hivatkozva kell ellátniuk érdekképviseleti feladataikat, egyre szerényebb jogorvoslati lehetőségekkel. A kollektív szerződési lefedettség előmozdításához ezért – a szakszervezetekkel történő konzultáció alapján –

⁹² 1992. évi Mt. 25. § (2) bek., Mt. 274. § (2) bek.

⁹³ 1992. évi Mt. 25. § (5) bek.

⁹⁴ Mt. 274. § (4) bek.

⁹⁵ 1992. évi Mt. 23. §.

⁹⁶ 1992. évi Mt. 76. § (7) bek. h) pont, Mt. 46. §.

⁹⁷ A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) bek. m–n) pontok.

⁹⁸ Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 15. § (5) bek. b) pont.

⁹⁹ Az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII. 28.) Korm. rendelet 95. §.

¹⁰⁰ Mt. 262. § (1) bek.

¹⁰¹ 1992. évi Mt. 22. § (2) bek.

¹⁰² Mt. 72. §, 265. §.

át kellene tekinteni, hogy mely korábbi és esetleg új jogokkal (például közérdekű igényérvényesítés) kellene megerősíteni a szakszervezetek érdekérvényesítő, illetve tárgyalási pozícióját.

A szakszervezetek tárgyalási pozícióját alapvetően meghatározza e szervezetek anyagi helyzete. A finansziális szabályozás ebben a tekintetben is negatív változásokat eredményezett. Mint fentebb látható volt, a munkaidő-kedvezményt ma már nem lehet pénzben megváltani.¹⁰³ Ez a szabály jelentős bevételtől fosztotta meg a szakszervezeteket, amelynek pótlása nem történt meg. Hasonló probléma, hogy a közigazgatásban már nem kötelező a munkáltató számára a tagdíjak költségmentes levonása és átutalása a szakszervezetnek, ami a legalapvetőbb bevételi forráshoz való hozzájárulásban jelent komoly nehézséget.¹⁰⁴ Fontos új fejlemény a közszféra munkajogában a finanszírozás terén a Miniszterelnöki Kabinetiroda által 2023. augusztus 7-én társadalmi egyeztetésre bocsátott jogszabálytervezet. Többek között módosításra kerülne a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló törvény is. Ezzel és a kapcsolódó jogállási törvények módosításával a közszféra területén működő egyes munkáltatók 2024. január elsejétől megtagadhatják a tagdíjak automatikus levonását.¹⁰⁵

Emellett hiányzik a szakszervezetek normatív támogatása. Tapasztalataink szerint a szakszervezetek bevételének további potenciális forrását képezték az uniós programok, amelyek azonban nélkülözik a normatív támogatási szempontokat, és lehetőséget adnak a szakszervezetek anyagi függésének megteremtésére, veszélyeztetve azok függetlenségét. További probléma, hogy nem kapacitásbővítésre fordították az uniós támogatást, ami az ESZA célja volt. Az EMCO (European Union's Employment Committee) társadalmi párbeszédéről készült felülvizsgálata rögzíti, hogy az Európai Szociális Alap összesen 11,8 milliárd forinttal támogatta a szociális partnerek kapacitásépítését a 2014-2020-as programozási időszakban, de ezek nem a szakszervezeti kapacitást bővítették, hanem például jogsegélyszolgáltatások üzemeltetését, munkaerő-piaci, munkavédelmi programok megvalósítását, emiatt csekély volt a pályázók száma is.¹⁰⁶

¹⁰³ Pontosabban, ez csak kollektív szerződés kifejezett rendelkezése alapján lehetséges, az Mt. 274. § (4) bekezdésétől ugyanis nincs kizárva az eltérés lehetősége.

¹⁰⁴ A közszzolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 197. § (6) bek., Kit. 170. § (15) bek., a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 95. § (16) bek., a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 312. § (5) bek.; a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 27. § (4) bek.; a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 226. §. Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban*. Novissima, 2022, 231.

¹⁰⁵ Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezeti tagdíjak levonásának új szabályairól – Vélemény az állam működésének további egyszerűsítésével összefüggő törvénytervezethez*. munkaugyiszemle.hu, 2023. augusztus, 4.

¹⁰⁶ EMCO review on Social Dialogue – 7 November 2022.

Mindezek alapján fontosnak tartjuk a szakszervezetek normatív támogatási rendszerének kidolgozását. Ennek során nehézséget okoz persze a szakszervezetek valós tagságának meghatározása,¹⁰⁷ hiszen szintúgy régi adósság a szakszervezeti tagság átlátható, megbízható nyilván tartásának megteremtése.

Az online kérdőívünkre adott válaszok jelentős része is a szakszervezeti jogok erősítése mellett érvelt. Visszatérő válasz volt a szakszervezetek törvényi jogainak kibővítése. A válaszadók kifejezetten említették a szakszervezeti képviselők munkajogi védelmének kiterjesztését, a magasabb munkaidő-kedvezményt, a sztrájkjogi szabályozás egyértelműsítését. Többen kiemelték a képzési célú fizetett munkaidő-kedvezmény visszaállítását, mivel lényegesen nehezebb megfelelő szakmai munkát folytatni, ha nincsenek felkészült szakszervezeti tisztségviselők.

Az online válaszok között szintén többször előfordult a túl rugalmas munkajogi szabályozás felülvizsgálatának szorgalmazása is. Eszerint a jogszabályok elegendő rugalmasságot adnak a munkáltatóknak a foglalkoztatáshoz kollektív szerződés nélkül is. Az egyik válaszadó így összegzi álláspontját:

„A munkajog is szeretné a KSZ-ek elterjedését, de ennek nem az lenne az útja, hogy ehhez meggyőngyitem a szakszervezetet, és kiterjesztem a munkáltató jogkörét, beléptetem az ÜT-t, amelynek nincs erős tagsága, nincs sztrájkjoga. Így hogyan lehetne ellensúly a munkáltatói érdekekkel és jogokkal szemben?”

2.5. A SZTRÁJKJOG KORLÁTOZÁSAI: KICSORBULT A LEGERŐSEBB FEGYVER

A sztrájkjog korlátozása szintén gyengíti a szakszervezetek alkuerejét a kollektív szerződéssel összefüggésben. „A kollektív alku a sztrájkhoz való jog nélkül kollektív koldulás.”¹⁰⁸

Evidencia, hogy a magyar sztrájkok száma nemzetközi összehasonlításban hagyományosan rendkívül alacsony.¹⁰⁹ 2002 és 2020 között mindössze négy olyan év volt, amikor a sztrájkok száma 10 fölé emelkedett.¹¹⁰

A kevés sztrájk emellett részben olyan munkáltatókra volt korábban jellemző, amelyek közszzolgáltatást nyújtanak, ezért a még elégséges közszzolgáltatás követelményének szabályozása fontos akadályát képezheti a sztrájkjog gya-

¹⁰⁷ Szabó 2022, 185–188.

¹⁰⁸ “Without the right to strike, collective bargaining becomes collective begging.” Samuel Estreicher: *Collective bargaining or “Collective Begging”?* Reflections on Antistrikebreaker Legislation. *Michigan Law Review* 1994/3., 577–608.

¹⁰⁹ Szabó Imre Szilárd: *Sztrájkjogi problémák*. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, hlj.hu, 2016/1., 48.

¹¹⁰ Fazekas Károly – Kónya István – Krekó Judit (szerk.): *Munkaerő-piaci tükrök 2020*. Közszzgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, ELKH, Budapest, 2021, 367.

korlásának. Éppen ezért tekintjük negatív fejleménynek a sztrájk törvény 2012. évi módosítását, amely szerint az elégséges szolgáltatást a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatók esetében törvény állapíthatja meg.¹¹¹ Ha viszont nincs „ágazati” jogszabályban lefektetett szabályozás a még elégséges szolgáltatás mértékéről, akkor a bíróság dönt(het).¹¹² A bíróság jogerős döntéséig azonban sztrájk nem kezdeményezhető, hiszen az elégséges szolgáltatás biztosításának hiányában a sztrájk jogellenesnek minősül.¹¹³ Így a közszolgáltatást nyújtó ágazatokban a munkáltatók hatástalaníthatják a sztrájkfenyegetést azzal, hogy a szakszervezettel nem egyeznek meg a még elégséges szolgáltatás mértékéről, az elhúzódozó jogvita végére pedig teljesen megváltozhat a munkahelyi klíma, könnyen alábbhagyhat a sztrájkhangulat, vagy eljárásjogi problémák miatt elakadhat a jogi folyamat.

Az ebből eredő problémákat azzal lehetne a legegyszerűbben kezelni, ha minél több érintett ágazatban törvény szabályozná az elégséges szolgáltatás mértékét. Ennek meghatározása során viszont fokozottan figyelemmel kell lenni az ILO vonatkozó joganyagára,¹¹⁴ annak érdekében, hogy a mérték törvényi szabályozása ne tegye észrevehetetlenné a sztrájkot.¹¹⁵ A mértéktartó korlátozás garanciája lehetne az Alkotmánybíróság normakontrollja. E tekintetben semmiképpen nem szolgálhat követendő példaként viszont a közoktatásra meghatározott szolgáltatási kör, ami éppen a sztrájkot ellehetetlenítő jogalkotás példája.¹¹⁶ A közoktatásban a munkáltató először nem volt hajlandó megállapodni, majd jogi eljárás gátolta a sztrájkot, végül pedig a korlátozó jogszabály tette láthatatlanná, az Alkotmánybíróság jóváhagyásával. Ebből eredően a még elégséges szolgáltatás törvényi szintű meghatározását csak akkor tartjuk jó megoldásnak, ha a törvényi szabályok nem teszik láthatatlanná a sztrájkot, és más megoldásokkal sem gátolják azt. Mindemellett, a törvényi szabályozás alternatívája lehet a kötelező döntőbíráskodás a még elégséges szolgáltatás meghatározásánál.

Érdemes röviden kitérni arra is, hogy Magyarországon a közszférában dolgozók tekintetében a sztrájkjog is indokolatlan mértékben korlátozott. A civil közigazgatásban a sztrájk törvény nem állít fel sztrájktilalmat, de úgy rendelkezik, hogy e munkáltatóknál a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga.¹¹⁷ Ez a megállapodás 1994-ben született meg és máig hatályos,¹¹⁸

alapvető jellemzője, hogy a törvényhez képest – noha erre nincs is felhatalmazása – jelentősen szűkíti a sztrájkjogot.

Álláspontunk szerint ez a megoldás alkotmányjogi non-szensz. A megállapodás megkötésére adott törvényi felhatalmazás ugyanis rendkívül elnagyolt, nem állapítható meg belőle a megállapodást kötő felek személye („érintett szakszervezetek”), sem a megállapodás tartama („sajátos szabályok”), mégis ennek eredményeképpen egy jogszabálynak nem minősülő „megállapodás” tartalmaz a sztrájk, mint alkotmányos alapjog gyakorlására súlyos korlátozásokat. Éppen ezért indokolt újra szabályozni a közszférában dolgozók tekintetében a sztrájkjogot, az indokolatlan korlátozások kiiktatása és a jogbiztonság garantálása érdekében.

Ezért is tartjuk rendkívül aggályosnak, hogy ugyanezzel a megoldással élt a jogalkotó 2021-től az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók sztrájkjoga kapcsán. Eszerint az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga.¹¹⁹ Az ILO Szervezkedési Szabadság Bizottsága már említett határozatában e vonatkozásban is megállapította a szervezkedési szabadság indokolatlan korlátozását, de – a fentiek alapján – e megoldás az Alaptörvény szempontjából is vitatható.¹²⁰ Itt is a szabályozás újra gondolását, a sztrájkjog érdemi biztosítását javasoljuk.

A kollektív alku jogával kapcsolatban, s fent kifejtettekhez hasonlóan a sztrájk kapcsán is azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a közszférában dolgozók sztrájkjoga alapjogi szempontból sürgősen felülvizsgálandó, és egyben nélkülözhetetlen, ha ezeken a területeken is érdemi kollektív alkut kívánunk megteremteni.

2.6. ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK: HOGYAN LEHETNE ELŐSEGÍTENI?

Az ágazati kollektív szerződés – a törvényi szabályozás¹²¹ és az intézményi reform¹²² ellenére – lényegében hiányzik a gyakorlatban. Tisztában vagyunk azzal, hogy az ágazati kollektív szerződések megteremtésére több sikertelen kísérlet történt már. Az alábbiakban csak azt a kérdést érintjük ezzel kapcsolatban, hogy milyen munkajogi módosításokkal lehetne nagyobb esélyt adni ágazati kollektív szerződések kötésére.

„Azért nem születnek ágazati megállapodások Magyarországon, mert munkáltatói ágazati szintű érdekképviselet nem létezik.” (egyetemi oktató, ügyvéd)

¹¹¹ Sztrájkvtv. 4. § (3)–(4) bek.

¹¹² Szabó 2016, 51. o.

¹¹³ Sztrájkvtv. 3. § (1) bek. a) pont.

¹¹⁴ A még elégséges szolgáltatás problémájához lásd még: Ajtay-Horváth Viola: Quo vadis sztrájkjog? – Gondolatok a még elégséges szolgáltatásról. *De iurisprudencia et iure publico*, 2013/2., 18–22.

¹¹⁵ Szabó 2023b, 65–70.

¹¹⁶ A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő szabályozási kérdésekről szóló 2022. évi V. törvény 14. §.

¹¹⁷ Sztrájkvtv. 3. § (2) bek.

¹¹⁸ Magyar Közlöny 1994/8. szám.

¹¹⁹ Eszjtv. 15. § (11) bek.

¹²⁰ Alaptörvény XVII. cikk (2) bek.

¹²¹ ÁPbtv.

¹²² Szabó 2015, 30–31.

„Gyenge az ágazati érdekérvényesítés. Míg a munkahelyi szint viszonylag erős és erre is van építve a magyar rendszer, addig az ágazati érdekegyeztetés gyenge, szinte nem is létezik.” (egyetemi oktató)

„Az ágazati párbeszéd bizottságok ugyan léteznek, de állami támogatásuk hiányos, mert érzékelhetően nem látták el feladatukat, nem született több ágazati megállapodás, így működésük tulajdonképpen jelképes, de ez a szociális partnereken is múlik, hogyan működik a rendszer.” (egyetemi oktató)

Az első tisztázandó kérdés az ágazati kollektív szerződés-kötési jogosultság rendezése. A jelenlegi törvényi szabályozás e tekintetben aggályos. Ha ugyanis szakszervezeti szövetség köti a kollektív szerződést, úgy az szükséges, hogy legalább egy tagszervezete megfeleljen a szerződés-kötési képesség feltételének, azaz legalább 10%-os szervezettségű legyen.¹²³ A feltétel szempontjából azonban az egyes tagszervezetek szervezettségét nem lehet egybe-számítani. Célszerű volna a szabályozást úgy módosítani, hogy a 10%-os küszöb szempontjából a szakszervezeti szövetség tagszervezeteinek együttes tagságát kell vizsgálni.¹²⁴

Hasonló probléma, hogy nem egyértelmű a normaszövegből: a több munkáltatóval kötött kollektív szerződés esetén a szakszervezetnek minden érintett munkáltató-nál teljesítenie kell-e a 10%-os feltételt.¹²⁵ A munkahelyi szint feletti kollektív alku előmozdítására a szabályt úgy kellene módosítani, hogy egyértelművé váljon: ilyen esetben az érintett munkáltatók összlétszámára kell vetíteni a 10%-os limitet. Végül, az ÁPBtv. szerint egészen más-hogy alakulnak a kollektív szerződéskötés feltételei, mint az Mt.-ben.¹²⁶ Mivel ágazati megállapodás nem csak az ÁPB-ben köthető, a jövőre nézve szükséges lenne az Mt. és az ÁPBtv. szerinti jogosultsági feltételek harmonizálása.

A 3. pontban már kitértünk arra, hogy az ágazati kollektív szerződés számára kizárólagos eltérési lehetőségeket lehetne biztosítani az Mt.-ben egyes meghatározott szabályoktól. Ez alapvetően érdekeltté tenné a munkáltatói szervezeteket a kollektív szerződés megkötésében. A vizsgálandó kérdés persze az, hogy mely szabályok legyenek azok, amelyekről – a munkavállaló hátrányára – kizárólag ágazati kollektív szerződésben lehetne eltérni. Álláspontunk szerint ilyen lehetne például az egy évnél hosszabb munkaidőkeret, vagy – az önként vállalt túlmunka megállapodás helyett – az évi 300 órát meghaladó rendkívüli munkaidő elrendelése. A szociális partnerek bevonásával kellene átvizsgálni az Mt.-t azzal a szemmel, hogy mely

szabályoktól való – esetlegesen milyen mértékű – eltérés lehetősége legyen kötve ágazati kollektív szerződéses rendelkezéshez.

„Mi lenne, ha a munkavállaló hátrányára csak (ágazati) KSZ-ben lehetne eltérni (munkaszerződésben nem)? Ha ezt generálisan kimondanánk, egy érdekes helyzetet hozna elő, amelynek jogintézményenként eltérő lehet a megítélése.” (egyetemi oktató)

„Akkor lehetne az ágazati kollektív szerződéseket ösztönözni, ha szignifikáns és releváns eltéréseket engedne meg az Mt.-től, még a helyi KSZ-hez képest is.” (egyetemi oktató)

„Korábban már voltak próbálkozások arra, hogy a munkavállaló hátrányára csak ágazati kollektív szerződésben lehessen eltérni. Az 1992-es Mt. kollektív szerződéses szabályozási kényszert irta elő a leltárfelelősség körében, de nem jött létre több kollektív szerződés. 2012 óta a diszpozitivitás lényegesen nagyobb lett, több kérdésben szabályozhatnak a felek, ezáltal sem jött létre több szerződés.” (ügyvéd)

Online kérdőívünkre ezzel a kérdéssel kapcsolatos majdnem fele-fele arányban érkeztek az ágazati kollektív szerződések szerepének kibővítését támogató és az azt elvető válaszok.

Egyetért-e azzal a javaslattal, hogy a Munka Törvénykönyve egyes szabályaitól csak ágazati szintű kollektív szerződésben lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára?

Igen	Nem	Egyáltalán ne lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára*
44,5%	51%	4,5%

* Ezt az opciót a kérdőív nem tartalmazta kifejezetten, ezt a válaszadók az első három válaszlehetőség utáni „egyéb javaslatként” fogalmazták meg.

A jogforrási hierarchiát illetően fontos javaslatunk, hogy – a korábbi szabályozáshoz hasonlóan – az Mt. ne engedje meg az alacsonyabb szintű kollektív szerződésnek az abszolút diszpozitív (a munkavállaló hátrányára történő) eltérést a magasabb szintű megállapodáshoz képest.¹²⁷ Jelenleg ugyanis sokat gyengít az ágazati megállapodás erején, ha az aláíró felek megnyitják a szabad eltérés lehetőségét a munkahelyi szintű kollektív szerződések számára. Ezzel ugyanis éppen a munkafeltételek ágazati egy-ségesítése nem valósul meg, ráadásul a munkavállalóra kedvezőtlen helyi megállapodások felé tolja el a gyakorlatot.

Ezt a lehetőséget túlnyomó többségében elutasították az online kérdőívet kitöltők is:

¹²³ Mt. 276. § (3) bek.

¹²⁴ Szabó 2022, 175.

¹²⁵ Mt. 276. § (2) és (5) bek.

¹²⁶ ÁPBtv. 14. §. A közszférát érintő további probléma, hogy az ÁPBtv. hatálya a közalkalmazotti jogviszonyra nem terjed ki (kivéve a költségvetési szervként működő szociális foglalkoztatókat, a megváltozott munkaképességű személyek vonatkozásában), ÁPBtv. 1. § (2) bek., 19. § (3) bek. c) pont.

¹²⁷ Mt. 277. § (4) bek.

Megfelelőnek tartja, hogy az ágazati szintű kollektív szerződéstől akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet egy alacsonyabb szintű kollektív szerződés?

Igen	Nem	Egyéb válasz
11%	84,5%	4,5%

Az I. részben kifejtettek szerint, jelentősen szigorodott annak feltétele, hogy mely munkáltatói érdekképviseleti szerv kérheti az általa kötött kollektív szerződés hatályának kiterjesztését. Mivel ennek megfelelő munkáltatói érdekképviselet jelenleg alig van, érdemes volna újra gondolni a kollektív szerződés kiterjesztésének feltételrendszerét.

A közsféra az ágazati kollektív megállapodások tekintetében is „mostoha sorsú”. Az ágazati szinten (szakszervezeti szövetség és munkáltatói érdekképviseleti szerv által) kötött megállapodásokra a Kjt. alapján ugyanis nincsenek speciális szabályok, ugyanakkor az ÁPBtv. sem alkalmazandó. Ez alól csak a költségvetési szervként működő szociális foglalkoztatók jelentenek kivételt, a megváltozott munkaképességű személyek vonatkozásában.¹²⁸ Ezt a szabályozási hiátust meg kellene szüntetni.

Az online kérdőíves felmérésünkben a válaszadók lényegében minden szereplő oldalán az érdektelenséget emelték ki, mint az ágazati kollektív alku legfőbb akadályát. Eszerint sem az állam (a foglalkoztatáspolitikai), sem a munkáltatók, sem a szakszervezetek nem érdekeltek az ágazati szint erősítésében. Az egyik válaszadó így foglalja össze a helyzetet:

„Egyes szakmai körök akarják, mindenki más minimum ambivalens ezzel kapcsolatban. A munkáltatók nem feltétlen akarják, mert az üzemi szint nagyobb mozgásteret biztosít számukra. Ergo nincs kiépült ágazati munkáltatói struktúra és nincs együttműködési, szerződéskötési szándék. A szakszervezetek félnek attól, hogy a kormány rögtön tovább is lép a német modell irányába, ahol nincs vállalati szakszervezeti szervezet, vagyis át kell lépniük ágazati szintre, ahol még nem igazán épült ki a szervezetük, struktúrájuk, bázisuk, és ott kell hagyniuk az üzemi szintet, ahol valamennyire még jelen vannak. Ha nincs nagyon egyértelmű, határozott és őszinte háromoldalú szándék és elkötelezettség erre, akkor nem sok lesz belőle.”

Több válaszadó is hangsúlyozta, hogy az ágazati szintű kollektív alknak elsősorban nem jogi, hanem egyéb akadályait látják. A válaszadók túlnyomó része a helyi szintű kollektív szerződések kapcsán elmondottakat ismételte, illetve ezekre utalt vissza az ágazati szint tekintetében is. Így a válaszadók kiemelték a tájékoztatás, az ágazati szereplők közötti erősebb együttműködés és a támogatott politikai környezet fontosságát.

Öt válaszadó a megállapodás kötelezővé tételét javasolta, illetve hárman azt szorgalmazták, hogy bizonyos eltérés a törvénytől csak ágazati szinten legyen lehetséges. Három válaszadó kiemelte, hogy jelenleg nincsenek egyértelműen és jól körülhatárolható ágazatok, a jelenlegi hivatalos ágazati besorolás erre alkalmatlan a gyakorlatban.

A további javaslatok:

- az ÁPB törvény szerinti részvételi feltételek egyszerűsítése,
- a kiterjeszthetőség könnyítése: ha az ágazatban dolgozó munkavállalók több, mint 50%-a a kollektív szerződés hatálya alá tartozik, akkor a szakszervezet önállóan is felterjesztesse a megállapodást kiterjesztésre.
- az állami alkalmazottak körében is lehetővé tenni az ágazati kollektív alku.
- a munkavállalók 2/3-ának támogatásával megköthető lenne a szerződés szakszervezet hiányában is.

2.7. ÖSSZEGZÉS: A MÓDOSÍTÁSOK KÍVÁNTOS IRÁNYAI

Ebben a fejezetben azonosítottuk azokat a munkajogi szabályokat, amelyek kisebb vagy nagyobb mértékben befolyásolják a kollektív szerződéses lefedettség alakulását. Azokra a szabályokra összpontosítottunk, amelyek jelen formájukban akadályozzák a kollektív szerződések megkötését, és/vagy jelenleg hiányoznak a szabályozásból. Először azt igyekeztünk bemutatni, miért képeznek akadályt az érintett szabályok, majd azonosítottuk a lehetséges megoldásokat, és az általunk helyesnek tartott alternatívát. Célunk egy olyan szakmai reform körvonalazása, amely (érdemben) növelheti a kollektív szerződéses lefedettséget.

A fejezetben kifejtett érvek alapján az alábbi módosításokat javasoljuk a kollektív szerződéskötés ösztönzése, és ez által a kollektív szerződéses lefedettség növelése érdekében:

- A kollektív szerződéskötéshez szükséges reprezentativitást a szakszervezeti tagok száma mellett más módon is lehessen bizonyítani. A kollektív szerződést a nem reprezentatív szakszervezet és a munkavállalók választott képviselői egyaránt aláírhatnák, függetlenül attól, hogy a szakszervezet reprezentatív-e a 10%-os szabály alapján. Ha nincs reprezentatív szakszervezet, akkor ezt a munkavállalók szavazás útján erősíthetnék meg.
- Mivel az ágazati szintű párbeszéd ösztönzése, illetve a kollektív szerződéskötési képesség javasolt bővítése alkalmasabb a jelenlegi normatív üzemi megállapodás szerepének betöltésére, ezért javasoljuk a normatív hatályú üzemi megállapodás szabályainak törlését az Mt.-ből.
- A munkavállalói oldalon jelentkező esetleges patthelyzetek feloldására javasoljuk, hogy több szerződéskötési joggal rendelkező szakszervezet esetén ne legyen

¹²⁸ ÁPBtv. 1. § (2) bek., 19. § (3) bek. c) pont

szükséges minden érintett szakszervezet beleegyezése, hanem a megállapodást a legrepresentatívabb szervezet(ek) önállóan is megköthesse(-ék), például aki önállóan bír 30%-os, vagy éppenséggel 50%-os szervezettséggel. A kollektív szerződés megkötését követően reprezentatívává váló szakszervezet pedig félként lépne be a már hatályos megállapodásba.

- A kollektív szerződéskötésre irányuló munkáltatói érdekeltséget azzal lehetne megteremteni, ha a munkáltatók a számukra értékes jogosultságokhoz csak kollektív szerződés megkötésével juthatnak hozzá. Ha ebben az elvben konszenzus van, akkor érdemes volna átvilágítani az Mt.-t azzal a szemmel, hogy mely szabályok alkalmazását indokolt kollektív szerződéses felhatalmazáshoz kötni.
- 2012-től számos vonatkozásban csökkentek a szakszervezetek törvényi jogai. Ezeket olyan hátrányos változásoknak tekintjük, amelyek azt eredményezik, hogy ma már nehezebb tárgyaló asztalhoz vinni a munkáltatót, mint ezen törvényi változásokat megelőzően. A szakszervezetekkel történő konzultáció alapján át kellene tekinteni, hogy mely korábbi és esetleg új jogokkal kellene megerősíteni a szakszervezetek érdekérvényesítő, tárgyalási pozícióját.
- A még elégséges szolgáltatás hatályos szabályozásából eredő problémákat azzal lehetne a legegyszerűbben kezelni, ha valamennyi (sztrájkjogi szempontból releváns) ágazatban törvény szabályozná az elégséges szolgáltatás mértékét. Ennek meghatározása során fokozott figyelemmel kellene lenni az ILO vonatkozó joganyagára annak érdekében, hogy a mérték törvényi szabályozása ne tegye észrevehetetlenné, vagy korlátozottá a sztrájkot.
- Az ágazati kollektív szerződések szerepének növelése érdekében javasoljuk, hogy bizonyos törvényi szabályoktól csak ágazati megállapodásban lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára. Egyben meg kell szüntetni azt a törvényi lehetőséget, hogy az alacsonyabb szintű kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is elterhessen a magasabb szintűtől.
- A közsféra kiaknázatlan tartalékot jelent, ezért a hatályos szabályok áttekintésével lehetővé kellene tenni a kollektív alkut.

A fentiekben javasolt kollektív munkajogi reformmal nem a 2012 előtti szabályozást akarjuk visszahozni (noha néhány eleme kétségtelenül megfontolandó ma is). Ez nem olyan

reformjavaslat tehát, amikor abból indulunk ki, hogy a régi szabályozás jól működött, és ha azt visszahozzuk, akkor a rendszer újra működni fog. Éppen ellenkezőleg, a kollektív szerződéskötés magyar rendszere a rendszerváltás óta sosem működött igazán jól. Ebből eredően azt kellene a kollektív munkajogi szereplőknek és szakértőknek közösen megvitatni, mitől nem működik a jelenlegi kollektív munkajogi szabályrendszer, és miként lehetne azt működésbe hozni. Tanulmányunk ehhez a közös gondolkodáshoz szeretne hozzájárulni. Amint arra a bevezetőben utaltunk, ehhez különös apropót és egyben esélyt is ad a minimálbérről szóló uniós irányelv harmonizációs kényszere. Ez ugyanis kötelezővé teszi Magyarország számára egy akcióterv kidolgozását és végrehajtását a kollektív alku erősítése céljából.

Fontos hangsúlyozni, hogy javaslataink számos ponton összekapcsolódnak, erősítik egymást (szinergia van közöttük), ezért azokat egyszerre, egy csomagban volna célszerű megvitatni és elfogadni (ún. mazsolázás tilalma). Ezek többsége önmagában kisebb jelentőségű változtatás, de együtt elfogadva esélyt adnának az eddig tapasztaltnál hatékonyabb kollektív alkura, mind a magán-, mind pedig a közsférában.

Ha megvan a szakpolitikai akarat a kollektív szerződések szabályozó szerepének növelésére, és ez által az általunk javasoltak, vagy ahhoz hasonló, azonos célt szolgáló törvényt módosítások elfogadására, akkor persze a munka még messze nem ér véget. Ellenkezőleg, akkor kezdődik majd a neheze. Hiszen a törvényi támogatás messze nem elegendő a hazai kollektív szerződések számának lefedettségének növeléséhez. Legalább ennyire szükség lesz majd a kollektív párbeszédben résztvevők képzésére, a partnerek helyzetbe hozására, anyagi lehetőségeinek normatív politikától mentes bővítésére, a kollektív szerződések népszerűsítésére, és még számos hasonló, nem jogi eszközre. Amint a tanulmányból kiderülhetett a Tisztelt Olvasó számára, a szerzők fontosnak tartanak ezt a fordulatot. Mindez ugyanis hozzájárulhat a munkafeltételek javításához, különösen a bérek növekedéséhez.

„A világban (náluk különösen) erősödik az individuális érdekérvényesítés a kollektívval szemben, ezzel szemben kellene felépíteni a közösségi tudatot, a szolidaritás szellemét, az együtt jobban érzetet.” (Online kérdőívre adott válasz)

I. MELLÉKLET

ONLINE KÉRDŐÍVÜNK EREDMÉNYEI

A kutatáshoz online kérdőívet készítettünk, amelyben azoknak a gyakorlati szakembereknek a véleményét kérdeztük a kutatás témakörében, akik részt vettek már kollektív szerződés-kötési tárgyalásokon. Az adatfelvétel 2022. december 12-től 2023. január 31-ig tartott. A kérdőívet szakszervezeti szövetségek és munkáltatói érdekképviseleti szervek segítségével népszerűsítettük, és az adatfelvételi időszakban elérhető volt az ado.hu szakmai portálon is.

Összesen 45 válasz érkezett, amelyből 6 válaszadó munkáltatói, 38 szakszervezeti oldalról vett részt kollektív szerződés-kötésben (1 kitöltő nem válaszolt erre a kérdésre). Az egyenlőtlen eloszlás és a viszonylag alacsony elemszám miatt nem láttuk indokoltnak, hogy a válaszokat a munkáltatói és a szakszervezeti oldal szerint bontva közöljük.

A kérdőív első felében néhány, a tanulmányban felvetett konkrét javaslatról kérdeztük a válaszadók véleményét.

Megfelelőnek tartja, hogy a szakszervezet kollektív szerződés kötési képessége 10%-os reprezentativitáshoz kötött?

Igen	Nem, alacsonyabb limit kellene	Nem, magasabb limit kellene
58%	26,5%	16,5%

Egyetért-e azzal, hogy az üzemi tanács is köthet a munkáltatóval a munkafeltételeket szabályozó megállapodást, ha nincs kollektív szerződés és az annak megkötésére jogosult szakszervezet sem?

Igen	Nem
38%	62%

Egy fő azzal támogatja a normatív hatályú üzemi megállapodást, hogy abban lehessen eltérni a munka díjazásának kérdéseiben is, de csak relatív diszpozitív, azaz a munkavállalókra kedvező módon.

Egyetért-e azzal a javaslattal, hogy ha a munkáltatónál nincs kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet, akkor a munkavállalók többségének támogatásával is köthető legyen kollektív szerződés?

Igen, ha a munkavállalók legalább kétharmada támogatja	Igen, ha a munkavállalók legalább fele támogatja	Nem
18%	29%	53%

Egy fő azzal a megjegyzéssel utasította el ezt a lehetőséget, hogy inkább az üzemi tanács jogait bővítené, a választási szabályok módosításával.

Álláspontja szerint indokolt lenne-e, hogy a kollektív szerződéshez félként csatlakozhasson (aláíró legyen, illetve felmondási jogot kapjon) az a szakszervezet, amely a megállapodás megkötése után szerez legalább 10%-os reprezentativitást?

Igen	Nem
75%	25%

Egy válaszadó csak bizonyos idő eltelté után támogatná az újonnan reprezentatívá váló szakszervezet szerződés-kötési jogát, azért, hogy „ne rúghassa fel a szakszervezet a KSZ-t alakulás után azonnal”.

Egyetért-e azzal, hogy ha a munkáltatónál több kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet van, akkor csak együtt köthetik meg a megállapodást?

Igen	Nem	Egyéb válasz
69%	24,5%	6,5%

Az egyéb válaszok között az két válaszoló sávot javasolna, egyikük szerint, ha szakszervezetnek van 66%-os szervezettsége, akkor egyedül is köthetne megállapodást. Egy másik vélemény ezt a limitet 50% +1 főben határozta meg. Végül, egy kitöltő nem adott értékelhető választ („igen is meg nem is”).

Megfelelőnek tartja, hogy a kollektív szerződés általában eltérhet a Munka Törvénykönyve II. és III. részében foglalt szabályoktól, akár a munkavállaló javára, akár a hátrányára?

Igen	Nem, több eltérést tiltó szabály kellene	Nem, a jelenleginél több eltérést engedő szabály kellene	Nem, egyáltalán ne lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára
35,5%	29%	29%	6,5%

A negyedik válasz opciót a kérdőív nem tartalmazta kifejezetten, ezt a válaszadók az első három válasz-lehetőség utáni „egyéb javaslatként” fogalmazták meg.

Megfelelőnek tartja, hogy az ágazati szintű kollektív szerződéstől akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet egy alacsonyabb szintű kollektív szerződés?

Igen	Nem	Egyéb válasz
11%	84,5%	4,5%

Két kitöltő nem adott érdemi választ. Egyikük szerint nincsenek ágazati kollektív szerződések a villamos-energia szektort leszámítva, a másik szerint „igen is meg nem is”.

Egyetért-e azzal a javaslattal, hogy a Munka Törvénykönyve szabályaitól csak kollektív szerződésben lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára, a munkaszerződésben nem?

Igen	Nem	Egyáltalán ne lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára
79,5%	16%	4,5%

A harmadik válasz opciót a kérdőív nem tartalmazta kifejezetten, ezt a válaszadók az első két válasz-lehetőség utáni „egyéb javaslatként” fogalmazták meg.

Egyetért-e azzal a javaslattal, hogy a Munka Törvénykönyve egyes szabályaitól csak ágazati szintű kollektív szerződésben lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára?

Igen	Nem	Egyáltalán ne lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára
44,5%	51%	4,5%

A harmadik válasz opciót a kérdőív nem tartalmazta kifejezetten, ezt a válaszadók az első két válasz-lehetőség utáni „egyéb javaslatként” fogalmazták meg.

A kérdőív második felében nyitott kérdéseket fogalmaztunk meg, amelyekre a válaszadó szabad szöveges választ adhatott. Az e kérdésekre beérkezett válaszokat az alábbiakban összegezzük.

Ön szerint mi akadályozza a kollektív szerződéskötést Magyarországon?

A leggyakrabban előforduló válaszok az alábbiak voltak (az említés sorrendjében, a leggyakoribban kezdve):

- kevés a szakszervezeti tag, a munkavállalói aktivitás hiánya;
- nem támogató a politikai környezet, a társadalmi szolidaritás és bizalom hiánya;
- a munkavállalói ismeretek, tudatosság hiánya a szakszervezet vagy általában a munka világa kapcsán;
- a jogi környezet jelentette akadályok (lásd részletesen alább);
- a munkaadók merevsége, elutasító hozzáállása;
- a szakszervezetek széthúzása, az együttműködés hiánya;
- a gazdasági szerkezet, a kis- és középvállalkozásoknál nincs szakszervezeti képviselő.

Milyen jogi változtatásokra volna szükség, hogy növekedjen a kollektív szerződések száma? (Összesen 34 válasz)

A jogi tényezők közül több válaszadó is kifejezetten radikális változásokat szorgalmazott. Nyolc válaszadó fogalmazott meg olyan véleményt, hogy a kollektív szerződést kötelezővé kellene tenni. Néhányan ezt úgy finomították, hogy csak egy bizonyos munkavállalói létszám felett vagy csak a szakszervezet tárgyalási kezdeményezésére lenne kötelező a megállapodás. Mások pozitív irányból tennék a kötelezővé a kollektív szerződést, azaz bizonyos állami pályázatok, támogatások esetén feltétel lenne a munkáltatónál hatályos kollektív szerződés. Ugyanakkor az egyik válaszadó kifejezetten a kötelezővé tétel ellen foglalt állást, utalva arra, hogy ez csak növelné a kollektív alkuvál, illetve a szakszervezetekkel szembeni ellenérzéseket, illetve a „muszáj-szerződések” tartalma bizonyára silány lenne.

Két válaszadó a munkavállalói oldal felől javasolta a kötelezést. Egyikük a kötelező kamarai tagság helyett a kötelező szakszervezeti tagságot támogatná. Egy másik vélemény a „kollektív szerződéskötési díj” bevezetését tartja indokoltnak. Eszerint az új munkahelyre belépő munkavállaló eldönthetné, hogy a szakszervezetbe lép be, vagy munkabérének 1%-át befizeti egy közös szociális alapba, kollektív szerződéskötési díjként. A válaszadó szerint a szakszervezetek ezáltal erősödnének, míg a munkáltatónak nem kellene, vagy csak kevesebb költségkeretet biztosítania jóléti célokra.

Olyan válasz is született, amely szerint kötelezővé kellene tenni a már megkötött kollektív szerződések időszakos felülvizsgálatát.

Öt válaszadó is javasolta, hogy a kollektív szerződés hatálya csak az aláíró szakszervezet tagjaira terjedjen ki. A „potyautasság” megszüntetése ugyanis a szakszervezethez való csatlakozásra ösztönöznék a munkavállalókat.

Visszatérő válasz volt a szakszervezetek törvényi jogainak kibővítése is. A válaszadók kifejezetten említették a szakszervezeti képviselők munkajogi védelmének kiterjesztését, a magasabb munkaidő-kedvezményt, a sztrájkjogi szabályozás egyértelműsítését. Többen kiemelték a képzési célú fizetett munkaidő-kedvezmény visszaállítását, mivel lényegesen nehezebb megfelelő szakmai munkát folytatni, ha nincsenek felkészült szakszervezeti tisztségviselők.

Szintén többször előfordult a túl rugalmas munkajogi szabályozás felülvizsgálatának szorgalmazása is. Eszerint a jogszabályok elegendő rugalmasságot adnak a munkáltatóknak a foglalkoztatáshoz kollektív szerződés nélkül is. Az egyik válaszadó így összegzi álláspontját:

„A munkajog is szeretné a KSZ-ek elterjedését, de ennek nem az lenne az útja, hogy ehhez meggyöngyöztetem a szakszervezetet és kiterjesztem a munkáltató jogkörét, beléptetem az ÜT-t, amelynek nincs erős tagsága, nincs sztrájk-joga, így hogyan lehetne ellensúly a munkáltatói érdekekkel és jogokkal szemben?”

Az egyik válaszadó kiemelte, hogy szükséges lenne az állami szférában korlátozott vagy kizárt kollektív alku feloldása.

Milyen nem jogi változtatásokra volna szükség, hogy növekedjen a kollektív szerződések száma? (Összesen 34 válasz)

A nem jogi tényezők tekintetében a válaszadók közel fele az oktatás, tájékoztatás fontosságát emelte ki. Sokan már a középiskolában, vagy szakképzésben indokoltnak látják a munkavállalói jogokról, a szakszervezetek és a kollektív alku szerepéről szóló oktatást.

„A tapasztalataink szerint a 35 alatti korosztálynak fogalma sincs arról, mi a szakszervezet és mi a kollektív szerződés, hogyan lehet előnyére fordítani. A szakszervezetből csak a tagdíjfizetési kötelezettséget látják. [...] A vállalat vezetőinek szélesebb látókörre lenne szükségük, hogy felismerjék, a KSZ lehetőségeivel sokat lehetne javítani a munkavállalók motivációján, lojalitásán.” – írta egyik válaszadónk.

Többen hangsúlyozták a képzés fontosságát munkáltatói oldalon is, illetve a kérdést tágabb kontextusba helyezve, általában a közösség építést, vagy a demokrácia értékeinek tanítását szorgalmazták. Az egyik válasz szerint:

„A világban (náluk különösen) erősödik az individuális érdekérvényesítés a kollektívval szemben, ezzel szemben kellene felépíteni a közösségi tudatot, a szolidaritás szellemét, az együtt jobb érzetet.”

Több válasz a szakszervezetek számára fogalmazott meg feladatot. Három válaszadó a szakszervezetek általános PR tevékenységének fejlesztését tartotta szükségesnek, a szakszervezeti mozgalom hitelességének, vonzerejé-

nek növelésére. Ehhez is kapcsolódóan, két válaszadó is kiemelte, hogy a szakszervezeteknek nagyobb hangsúlyt kell fektetnie a tagtoborzásra.

Három válaszadó hangsúlyozta a szakszervezetek anyagi támogatásának fontosságát, ketten pedig a munkáltatók-szakszervezetek közötti partneri viszony kiépítését említették.

Ön szerint mi akadályozza az ágazati kollektív szerződéskötést Magyarországon? (Összesen 31 válasz)

A válaszadók lényegében minden szereplő oldalán az érdektelenséget emelték ki, mint az ágazati kollektív alku legfőbb akadályát. Eszerint sem az állam (a foglalkoztatás politika), sem a munkáltatók, sem a szakszervezetek nem érdekeltek az ágazati szint erősítésében. Az egyik válaszadó így foglalja össze a helyzetet:

„Egyes szakmai körök akarják, mindenki más minimum ambivalens ezzel kapcsolatban. A munkáltatók nem feltétlen akarják, mert az üzemi szint nagyobb mozgásteret biztosít számukra. Ergo nincs kiépült ágazati munkáltatói struktúra és nincs együttműködési, szerződéskötési szándék. A szakszervezetek félnek attól, hogy a kormány rögtön tovább is lép a német modell irányába, ahol nincs vállalati szakszervezeti szervezet, vagyis át kell lépniük ágazati szintre, ahol még nem igazán épült ki a szervezetük, struktúrájuk, bázisuk, és ott kell hagyniuk az üzemi szintet, ahol valamennyire még jelen vannak. Ha nincs nagyon egyértelmű, határozott és őszinte háromoldalú szándék és elkötelezettség erre, akkor nem sok lesz belőle.”

Milyen jogi változtatásokra volna szükség, hogy növekedjen az ágazati kollektív szerződések száma? (Összesen 29 válasz)

Öt válaszadó ebben az esetben is a megállapodás kötelezővé tételét javasolta, illetve hárman azt szorgalmazták, hogy bizonyos eltérés a törvénytől csak ágazati szinten legyen lehetséges.

Három válaszadó kiemelte, hogy jelenleg nincsenek egyértelműen és jól körülhatárolható ágazatok, a jelenlegi hivatalos ágazati besorolás erre alkalmatlan a gyakorlatban.

A további javaslatok:

- az ÁPB törvény szerinti részvételi feltételek egyszerűsítése,
- a kiterjeszhetőség könnyítése: ha az ágazatban dolgozó munkavállalók több, mint 50%-a a kollektív szerződés hatálya alá tartozik, akkor a szakszervezet önállóan is felterjeszthesse a megállapodást kiterjesztésre.
- az állami alkalmazottak körében is lehetővé tenni az ágazati kollektív alkut.
- a munkavállalók 2/3-ának támogatásával megköthető lenne a szerződés szakszervezet hiányában is.

Milyen nem jogi változtatásokra volna szükség, hogy növekedjen az ágazati kollektív szerződések száma? (Összesen 24 válasz)

Több válaszadó is hangsúlyozta, hogy az ágazati szintű kollektív alkunak elsősorban nem jogi, hanem egyéb akadályait látják. A válaszadók túlnyomó része a helyi szintű kollektív szerződések kapcsán elmondottakat ismételte, illetve ezekre utalt vissza az ágazati szint tekintetében is. Így a válaszadók kiemelték a tájékoztatás, az ágazati szereplők közötti erősebb együttműködés és a támogatóbb politikai környezet fontosságát.

II. MELLÉKLET

A SZEMÉLYES INTERJÚK KÉRDŐÍVE

INTERJÚ VÁZLAT – KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

Az alábbi vázlat az interjúk orientálására szolgál, amelyet a konkrét interjú partnerhez, a beszélgetés alakulásához lehet igazítani. A kérdések sorrendje tetszőleges! Bármely pont kiegészíthető további kérdésekkel, amelyek témába váganak, és az alany tud róla releváns információkat megosztani.

Interjúalany	
Interjúztató	
Időpont	

I. A kollektív alkuval kapcsolatos általános benyomások

- Mennyire elterjedt Magyarországon a kollektív szerződés a munkahelyeken?
- Véleménye szerint nő vagy csökken a kollektív szerződések szerepe?
- Érdemes lenne-e támogatni, hogy több kollektív szerződés szülessen?

II. A kollektív alku lehetséges jogi akadályai és megoldásuk

(Véleménye szerint akadályozzák-e a kollektív szerződéskötést az alábbi tényezők? Mi lehetne a megoldás?)

A KSZ kötési képesség kérdései:

- A szakszervezet KSZ kötési képessége: a 10%-os reprezentativitás kérdése
- Koalíció-kényszer: ha a munkáltatónál több kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet van, akkor csak együtt köthetik meg a KSZ-t
- Az utólag reprezentatívá váló szakszervezet: nem módosíthatja és nem mondhatja fel a már létező KSZ-t, csak az eredeti aláírók
- Egyebek

A szakszervezet, mint szerződő fél alternatívái:

- Az üzemi megállapodás szerepének megítélése: pótolhatja-e a KSZ-t?
- A munkavállalók többségének támogatásával is köthető legyen kollektív szerződés?
- Egyebek

A KSZ lehetséges tartalma:

- A kétoldalú diszpozitivitás megítélése: elegendő az eltérési lehetőség?
- Több kógens vagy diszpozitív szabály kellene?
- Mi lenne, ha a munkavállaló hátrányára csak (ágazati) KSZ-ben lehetne eltérni (munkaszerződésben nem)?
- Egyebek

Az ágazati szint kérdései

- Miért nem születnek ágazati megállapodások Magyarországon?
- Eltérhessen-e a helyi KSZ az ágazati szintűtől akár a munkavállaló hátrányára?

III. A kollektív alku lehetséges nem jogi akadályai és megoldásuk

(Véleménye szerint milyen nem jogi változtatásokra volna szükség, hogy növekedjen a kollektív szerződések száma?)

Például:

- szakszervezeti szervezettség növelése,
- munkáltatók motiválása,
- a felek és a munkavállalók tájékoztatása a KSZ előnyeiről,
- az általános munkajogi szabályozás felülvizsgálata

Mi a helyzet az ágazati szint esetén?

IV. Rövid szöveges összefoglalás

(Az interjúztató véleménye szerint melyek a legfontosabb információk a kutatás szempontjából?)

HIVATKOZOTT IRODALOM

- Ajtay-Horváth Viola: Quo vadis sztrájkjog? – Gondolatok a még elégséges szolgáltatásról. *De iurisprudencia et iure publico*, 2013/2.
- Balogh Áron Péter: A kollektív szerződés módosítása szerződéskötési képesség hiányában. *Munkajog*, 2019/1.
- Bérces Kamilla – Kártyás Gábor – Kovács Szabolcs – Takács Gábor: *Kommentár a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018
- Berke Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Utilitates Bt., Pécs, 2014
- Berki Erzsébet – Neumann László: *A Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer szakmai követelményrendszere*. Kézirat. 2014.
- Campos Nauro: *Goulash Reforms: Tracking thirty years of labour law changes in Hungary*. <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2019/11/11/goulash-reforms-tracking-thirty-years-of-labour-law-changes-in-hungary/>
- Donna E. Wood: Building Flexibility and Accountability into Local Employment Services: Country Report for Canada. *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, 2010/17, OECD Publishing, Paris
- Fazekas Károly – Kónya István – Krekó Judit (szerk.): *Munkaerő-piaci tükrök 2020*. Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, ELKH, Budapest, 2021
- Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: Platform munkások kollektív alkuhoz való joga: miért és hogyan? In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Pázmány Press, Budapest 2022
- Gyulavári Tamás – Menegatti Emanuele (szerk.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International, The Hague, 2019
- Hágelmayr Istvánné: *A kollektív szerződések alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979
- Horváth István – Kártyás Gábor: Látlelet: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről. *Munkajog*, 2021/1.
- Kártyás Gábor: A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme és legújabb fejleményei. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris?: Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest, Pécs, PTE ÁJK, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018
- Kártyás Gábor: Kollektív szerződés. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2019
- Kártyás Gábor: Severe Restrictions on Hungarian Public Health-Care Workers' Collective Rights Violate ilo Principles. *International Labor Rights Case Law*. 2022/2.
- Kiss Ambrus: Kik a magyar szakszervezetek tagjai? *Új Egyenlőség* 2019. 03. 12. (ujegyenloseg.hu)
- Kiss György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége. *Jogtudományi Közlöny*, 2008/2.
- Kiss György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2015
- Kovács Erika: A kollektív szerződés jogi természete. *Jura*, 2011/1.
- Nadas György: A kollektív szerződések jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata. In: Horváth István (szerk.): *Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayr Istvánné születésnapjára*, ELTE Eötvös, Budapest, 2015
- Nemeskéri-Kutlán Endre: „Örökös tagság?”, avagy a kollektív szerződés kötésére vonatkozó szakszervezeti jogosultság anomáliáinak feloldhatósága a jogalkotás által. In: *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019
- Puskás Ágnes: A kollektív szerződés jogi természetéről. *Pro Futuro*, 2019/2.
- Samuel Estreicher: Collective bargaining or „Collective Begging”? Reflections on Antistrikebreaker Legislation. *Michigan Law Review* 1994/3.
- Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, hlj.hu, 2015/1.
- Szabó Imre Szilárd: Sztrájkjogi problémák. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, hlj.hu, 2016/1.
- Szabó Imre Szilárd: Munkajogi elvi kérdések: a szociális párbeszéd és a kollektív szerződések mozgásteréről. *Glossa Iuridica*, 2020/különszám
- Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban*. Doktori értekezés, Pécs, 2021.
- Szabó Imre Szilárd: A „bértárgyalások” és a hozzájuk kapcsolódó munkajogi és munkaügyi kapcsolati kihívások a köztulajdonban álló vállalatok által működtetett közszolgáltatások területén. *Pro Futuro*, 2021
- Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban*. Novissima, 2022
- Szabó Imre Szilárd: Még elégséges szolgáltatás a gyakorlatban – az elmúlt 13 év „legnagyobb” személyszállítási sztrájkjának tanulságai. *Munkajog*, 2023/2.
- Szabó Imre Szilárd: A szakszervezeti tagdíjak levonásának új szabályairól – Vélemény az állam működésének további egyszerűsítésével összefüggő törvénytervezethez. munkaugyiszemle.hu, 2023 augusztus
- Trenyisán Máté: Szabályozási dilemmák a kollektív szerződéssel kapcsolatban. In: Horváth István (szerk.): *Tisztelgés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayr Istvánné születésnapjára*, Budapest, Eötvös, 2015

A SZERZŐKRŐL

Berki Erzsébet a közgazdaságtudomány kandidátusa, nyugalmazott köztisztviselő, főiskolai tanár. Szakterülete a munkaügyi kapcsolatok, amelyekkel kutatóként, oktatóként és köztisztviselőként is foglalkozott. A Magyar Munkajogi Kapcsolatok Társaság volt főtársa. Kutató munkájának centrumában a bérek, a közszolgálat munkaügyi kapcsolatai és a munkaügyi viták, illetve a sztrájkok álltak. Szakmai munkásságát két saját könyv, több általa szerkesztett gyűjteményes kötet és száznál több szakcikk fémjelzi.

Gyulavári Tamás a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Munkajogi Tanszékének tanszékvezető egyetemi tanára. Az ELTE Jogi Karának elvégzése után több nyugat-európai egyetemen kutatott, majd később vendégprofesszorként előadásokat tartott. Számos nemzetközi kutatásban vett részt, így többek között az Európai Bizottság munkajoggal, illetve fogyatékossgal élő emberek jogaival kapcsolatos kutatói hálózatának tagja. Két angol nyelvű könyv társszerkesztője, valamint számos magyar és angol nyelvű tudományos cikk szerzője.

Kártyás Gábor a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Munkajogi Tanszékének egyetemi docense. Habilitációs értekezését a kiküldött munkavállalókról, phd dolgozatát a munkaerő-kölcsönzésről írta. Elméleti tevékenysége mellett 2018-tól 2022-ig a Kúria munkaügyi ítélkezését segítette főtanácsadóként. A Magyar Munkajogi Tudományos Diák Egyesület elnöke, az Opus Simplex vezető tanácsadója. Rendszeresen tart előadásokat munkaügyi szakembereknek szervezett gyakorlati továbbképzéseken és hazai, illetve külföldi tudományos konferenciákon. Rendszeresen publikál szakmai cikkeket, tanulmányokat, kiemelt szakterületei az atipikus foglalkoztatás, az uniós munkajog és a kollektív munkajog kérdései.

A személyes interjúkat készítették: Hidasi Rita, Kártyás Gábor, Kozák Cintia, Németh Sára, Petri Dávid, Tóth János Jenő, Vajda Vilmos.

Szaklektor: Szabó Imre Szilárd egyetemi adjunktus, KRE-ÁJK

A kutatás és az ennek eredményeit összefoglaló tanulmány a Friedrich Ebert Stiftung Budapest Büro támogatásával, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Munkajogi Tanszékének szakmai együttműködésével készült 2022–2023-ban.

IMPRESSZUM

Friedrich-Ebert-Stiftung

Kiadó:

A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája
1054 Budapest | Fővám tér 2–3.

Tel.: +36-1-461-60-11 | Fax: +36-1-461-60-18

budapest@fes.de

<https://budapest.fes.de/hu/>

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által megjelentett és a honlapján található bármely anyagot tilos kereskedelmi forgalomba helyezni, megjelentetni a FES előzetes írásbeli engedélye nélkül.

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSI LEFEDETTSÉG CSÖKKENÉSE MAGYARORSZÁGON (2012–2023)



Hiányos adataink vannak arról, hogy a kollektív szerződéses lefedettség hogyan alakul Magyarországon és hogy a kollektív szerződések mit, hogyan szabályoznak. Ám a meglévő adatokból is látható, hogy a kollektív szerződéses szabályozásnak kicsi és egyre csökkenő tere van a magyar munkaerőpiacon. Ennek a folyamatnak változatos okai vannak, amelyek összességében oda vezetnek, hogy a munkavállalók egyre kevésbé szólhatnak bele munkafeltételeik alakulásába.



A tanulmány célja egy olyan szakmai reform körvonalazása, amely érdemben növelheti a kollektív szerződéses lefedettséget. Ehhez szükséges a szakszervezeti jogokat érintő kedvezőtlen jogszabályváltozások felülvizsgálata, beleértve a sztrájk jogát is. Fontos a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességére vonatkozó 10%-os szabály felülvizsgálata, a több szakszervezet együttes szerződéskötésére vonatkozó koalíció kényszer megszüntetése és az utóbb reprezentatívá váló szakszervezet felruházása aláírási joggal. A kollektív alku iránti munkáltatói érdekeltséget azzal lehetne erősíteni, ha a munkáltatók a számukra értékes jogosultságokhoz csak kollektív szerződés megkötésével juthatnának hozzá.



A kollektív alku hazai gyakorlatában szinte teljesen hiányoznak az ágazati kollektív szerződések. Ezek szerepének növelése érdekében javasoljuk, hogy bizonyos törvényi szabályoktól csak ágazati megállapodásban lehessen eltérni a munkavállaló hátrányára. Egyben meg kell szüntetni azt a törvényi lehetőséget, hogy az alacsonyabb szintű kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhessen a magasabb szintűtől. A közszféra kiaknázatlan tartalékot jelent a hazai kollektív alkuban, ezért a meglehetősen megszigorító hatályos szabályok módosításával lehetővé kellene tenni a kollektív alkut minél több állami alkalmazott számára is, különösen a civil közigazgatás és a közszolgáltatások terén.

További információk:
<https://budapest.fes.de/hu/>