

Jelige: Érdekvédelem

Szakszervezeti érdekérvényesítés súlya a kollektív szerződések kötése
során, különös tekintettel a munkavállalói jogokra

Lezárás dátuma: 2014. november 2

1. Bevezető, hipotézis	4
2. A kollektív szerződésről, érdekegyeztetésről általában	5
3. A kollektív munkajog és az egyéni munkajog elhatárolása	6
4. A kollektív megállapodás, mint a munkajogot szabályozó jogforrás	7
5. Szakszervezetek jelentősége, szerepe a kollektív munkajogban	8
6. Szakszervezet létrejötte.....	9
6.1. Szakszervezetek jogi eszközei.....	9
6.1.1. Szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme	9
6.1.2. A munkaidő-kedvezmény csökkenése, a megváltás tilalma	10
6.1.3. Egyéb szakszervezeti jogok korlátozása az új szabályozás szerint (ellenőrzés, kifogás jogának megszűnése).....	11
6.2. Szakszervezetek nem jogi eszközei	11
7. Munkaügyi kapcsolatok megváltozott szerepe a rendszerváltás után itthon és Európában...	12
7.1. Munkaügyi kapcsolatok a rendszerváltás után	12
7.2. Szociális párbeszéd fejlettségének jelentősége a kollektív alkuk kötése során.....	14
7.2.1. 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről	16
7.2.2. Ágazati dialógus kiterjesztésének, hatékonyságának problémái	18
7.3. Lezárult illetve folyamatban lévő TÁMOP Projektek.....	20
7.3.1. TÁMOP 2.5.1/07/1 - Érdekképviselői szervezetek kapacitásainak fejlesztése támogatására	20
7.3.2. TÁMOP-2.5.1.A-2-10/3 – Munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői szervezetek fejlesztése	23
7.3.3. TÁMOP-2.5.1.C-2-10/3 – Érdekképviselői tevékenységet ellátó civil ernyőszervezetek kapacitásának fejlesztése.....	25
7.3.4. TÁMOP – 2.5.2/08/1 program A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása.....	27
7.3.5. A Munkáért! - TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001.....	27

7.3.6. A társadalmi párbeszéd kibővítése a különböző szinteken – Norvég projekt.....	28
7.3.6.1 Norvég projekt a kezdetektől... ..	29
7.3.6.2. Norvég modell	31
8. A kollektív szerződéskötés megváltozott feltételei.....	34
9. Az új Mt. hatása a kollektív szerződések tartalmára.....	35
10. Az Üzemi Tanács átalakuló szerepe az új Mt. hatására.....	36
11. Szakszervezet érdekérvényesítő képessége általánosságban, jelentősége a vizsgált társaság kollektív munkaügyi kapcsolataiban	37
11.1. A vizsgált társaság kollektív szerződésének elemzése, különös tekintettel az Mt.-től való eltérés szemszögéből	38
11.2. Kötelmi rész.....	38
11.3. Normatív rész	39
11.3.1. Munkaviszony létesítése	39
11.3.2 Munkaviszony megszüntetése	39
11.3.3. Munkaidő, pihenőidő, munkarend	40
11.3.4. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés	41
11.3.5. Munka díjazása, bérpótlékok, költségtérítés	41
11.4. Kollektív szerződés értékelése.....	43
12. Összegzés	44
Felhasznált irodalom	45

„Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.” (Alaptörvény, XVII. cikk (2) bek.)

1. Bevezető, hipotézis

Jelen tanulmány témája, célja, hogy egy konkrét vállalati példán keresztül bemutassa a kollektív alku, azon belül is a kollektív szerződés jelentőségét, a jelenleg hatályos 2012. évi I. tv. (továbbiakban: Mt.) nyújtotta azon lehetőségek érvényesülését, melyek a kollektív szerződés kötésre jogosult érdekképviseltek rendelkezésére áll. Továbbá arra a kérdésre is próbál választ adni a dolgozat, hogy a jelenlegi, törvény adta lehetőségek, illetve az ún. „puha” eszközök (nem jogi eszközök) a szakszervezetek számára milyen mértékben segítik a munkavállalói érdekek előmozdítását. Megvizsgálja annak lehetőségét, hogy a szociális párbeszéd ágazati jellegének hangsúlyozása miként lehet hatással a szakszervezetek érdekérvényesítő funkciójának erősítésére.

A dolgozat első részében tehát szemléltetni kívánom, hogy mik azok a jogszabályi változások, melyek a szakszervezetek érdekérvényesítő tevékenységére hatással voltak, mely jogok azok, amelyek eltűntek, vagy éppenséggel a korábbi szabályozáshoz képest háttérbe szorultak. Ehhez kapcsolódóan részletesen kifejtésre kerül, hogy a törvényi szabályok mellett milyen lehetőségei vannak a szakszervezeteknek érdekérvényesítő rendeltetésük teljesítésére. Megoldásként, lehetséges alternatívaként részletesebben foglalkozom az ágazati párbeszéd jelentőségével, annak a szakszervezeti érdekérvényesítésre való hatásának bemutatásával.

A jogszabályi illetve egyéb alternatívák bemutatását követően követően egy, a MÁV kötelékhez tartozó vasútépítési társaság hatályos – jelenleg átalakulóban lévő – kollektív szerződésén keresztül elemzem az itt jelenlévő, szerződéskötési jogosultsággal rendelkező reprezentatív szakszervezetek egyik alapvető funkciójának létét, vagy nemlétét, azaz –ahogy a törvény is fogalmaz, a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdításában és megvédésében játszott szerepét a jelenleg hatályos kollektív szerződés rendelkezéseinek elemzésével.

Összegezve tehát a fent leírtakat, egy átfogó képet kívánok adni a jelenlegi magyarországi érdekérvényesítő rendszerről, illetve ezzel összefüggésben azokat, a már Magyarországon is futó, a fejlődés irányába ható kezdeményezéseket mutatom be, melyek a jövőben komoly hatással lehetnek a szakszervezetek működésre, a munkaügyi kapcsolatok

rendszerére, ezzel együtt a társadalom fejlődésére, a munkavállalók érdekérvényesítő funkciójának erősítésére.

2. A kollektív szerződésről, érdekegyeztetésről általában

A kollektív szerződés, illetve érdekegyeztetés megértéséhez kell, hogy néhány szót ejtsünk ezekről általánosságban. A kollektív szerződés az egyik oldalról a munkáltatók, több munkáltató vagy a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek, illetve a másik oldalról a munkavállalói érdekképviselői szervezetek között létrejövő szerződés, amelyben a munkaviszony tartalmának a felek által lényegesnek tartott jogi illetőleg szociális, gazdasági kérdéseit, ide értve a munkáltató és a munkavállaló egymással szemben fennálló jogait és kötelezettségeit a helyi sajátosságoknak megfelelően alakítják.¹ E kapcsolatok alakítására nemcsak a nemzeti jog, hanem egyéb, nemzetközi szabályozások² is hatással vannak.

A magyar munkajog e területére vonatkozóan nemzeti szinten meghatározó jelentőséggel bír – egyebek mellett – az Alaptörvény illetve a 2012. évi I. tv. a munka törvénykönyvéről illetve az 1989.évi VII. tv. a sztrájkról. Magyarország Alaptörvénye a XVI. cikk (2) bekezdésében valódi alapjogokat látszik biztosítani miközben a rendelkezés a sztrájkot megelőző érdekegyeztetési folyamatot is az alkotmányos védelem körébe vonja.³ Az Alaptörvényben biztosított szociális jogok törvényi keretet biztosítanak a kollektív munkaügyi kapcsolatok tartalmi szabályozásához.

Az érdekegyeztetés, a társadalmi párbeszéd különböző szinteken történhet: országos, ágazati, vállalati vagy üzemi szinten. Egyrészt lehetséges, hogy ezek a tárgyalások kizárólag a szakszervezetek és a munkáltatók közötti bipartit formát öltik, de léteznek tripartit formái is a szakszervezetek, munkáltató és a kormány képviselői között.⁴ A cél alapvetően az érdekek

¹ KOVÁCS Rita: „A kollektív szerződések szerepe a magyar munkajogban.” In: XII. RODOSZ konferenciakötet. Románia, Kolozsvár, 2011. 13.o

² Az ENSZ által kötött Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1966), Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményei, különös tekintettel 87. sz. ILO Egyezmény az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről (1948), 98. sz. ILO Egyezmény a szervezkedési és kollektív tárgyalási jogról (1949), 154. sz. ILO Egyezmény a kollektív alkuról (1981), 91. sz. ILO Ajánlás a kollektív megállapodásokról, 152. sz. ILO Ajánlás a tripartit tanácskozásokról (1976), 144. sz. Egyezmény a tripartit tanácskozásokról (1978). Végül, de nem utolsó sorban pedig jelentős hatás gyakorolt az Európa Tanács által kidolgozott és elfogadott Emberi Jogok Európai Egyezménye, az Európai Szociális Karta, a Módosított Európai Szociális Karta, valamint az Európai Unióhoz történő csatlakozást előkészítő jogharmonizációs folyamat.(KOVÁCS 14.o.)

³ JUHÁSZ Gábor: Gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben. <http://www.fundamentum.hu/sites/default/files/12-1-02.pdf> (letöltés ideje: 2014.05.13.)

⁴ Társadalmi párbeszéd. Szakszervezeti oktatási kézikönyv. International Training Centre. 2012. 20.o. <https://www.google.hu/#q=t%C3%A1rsadalmi+p%C3%A1rbesz%C3%A9d+szakszervezeti+oktat%C3%A1si+k%C3%A9zik%C3%B6nyv> (letöltés ideje: 2014. 05.14. 20:38)

érvényre juttatása a rendelkezésre álló jogi, illetve nem jogi eszközökkel oly módon, hogy mindkét fél elégedetten kerüljön ki az egyeztetésből.

E tárgyalások eredménye lényegében a kollektív megállapodás, melyet a szakirodalom a kollektív munkajog témakörébe utal.

3. A kollektív munkajog és az egyéni munkajog elhatárolása

Fontos, hogy megértsük, hogy miért is áll a munkajog individuális munkajogból, illetve kollektív munkajogból. Az individuális munkajog alanyai a munkáltató és a munkavállaló, akik lényegében alá-fölérendeltségi viszonyban állnak egymással, hiszen a munkáltató hatalmi túlsúlya egyfajta fölérendeltségi pozíciót biztosít a számára. A kollektív munkajog célja, hogy a már említett két fél közötti egyensúlyt kialakítsa, rendeltetése pedig, hogy hozzájáruljon a munkaviszony alanyai közti hatalmi kiegyenlítődéshez. Ennek eszköze a szakszervezeti szervezkedés és a kollektív alku szabadsága.⁵ Kollektív munkajogról nemcsak nemzeti, hanem uniós szinten is kell, hogy néhány szót említsünk, hiszen mint majd azt a következő fejezetben is látni fogjuk, a nemzeti munkajog fontos meghatározó jogforrása az uniós jog. Az európai szociális partnerek jogalkotási képességük birtokában hatással vannak a tagállami, kollektív munkajogi szabályozásra. Lényegében két fontos irányelv, a konzultáció és tájékoztatás alapvető szabályairól (2002/14/EK irányelv) illetve az Európai Üzemi Tanácsról (2009/38/EK) szóló irányelvek azok, melyek ez idáig kimondottan kollektív munkajogi témában születtek⁶ és hatással vannak a nemzeti érdekegyeztető szervezetek működésének szabályozásra.

A felek, azaz a munkáltató és a munkavállaló viszonyát nemcsak a munka törvénykönyve, hanem számos, egyéb jogforrás is szabályozza. Ebben a rendszerben helyezkedik el maga a kollektív megállapodás is, az, hogy miként, az alábbiakban mutatom be.

⁵ DUDÁS Katalin - FERENCZ Jácint - GYULAVÁRI Tamás - HORVÁTH István - HÖS Nikolett - KÁRTYÁS Gábor - KULISITY Mária - KUN Attila - PETROVICS Zoltán: Munkajog. Eötvös, Budapest. 2013. 447.o.

⁶ DUDÁS - FERENCZ - GYULAVÁRI - HORVÁTH - HÖS - KÁRTYÁS - KULISITY - KUN - PETROVICS 448.o.

4. A kollektív megállapodás, mint a munkajogot szabályozó jogforrás

A munkajogot számos jogforrás (munkaviszonyra vonatkozó szabály) szabályozza, mely a törvény⁷ szövege szerint jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.⁸ A jogforrások lehetnek egyrészt belső, másrészt külső jogforrások. Jogforrás maga az Alaptörvény, mely XVII. cikkelyében többek között kimondja, hogy a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, vagy munkabeszüntetést tartsanak. E jogok alanya az egyén, ugyanakkor kötelezettje már nemcsak az állam, hanem a magánintézmények is, például a munkáltató.⁹ Napjaink bírói gyakorlatában az Alkotmányt a jogszabályok értelmezésénél kisegítő jelleggel alkalmazzák.¹⁰ Míg az Egyesült Államokban az alkotmányos alapjogokra való hivatkozás a mindennapi bírói gyakorlat része, addig Magyarországon továbbra sem tudott meghonosodni, jelenleg a törvényi szabályozás a meghatározó.

Mint ahogy Kovács Erika is utal rá, a kollektív szerződés alapvetően azokban a tárgykörökben szabályozhat, amit a jogszabályok átengednek neki, további fontos funkciója, hogy csak szükséges mértékben szabályozhat, olyan mértékben, hogy szükségtelenül ne korlátozza a felek autonómiáját,¹¹ mely állítás a hatályos szabályozás szerint is helytálló.

Míg a korábbi szabályozás alapelve a relatív diszpozitivitás volt, addig az új szabályozás szakított ezzel az elvvel és az abszolút diszpozitivitásra (kétoldalú ún. tarifa-diszpozitivitásra) épít. Az Mt. felhatalmazása alapján a kollektív szerződés négy formában térhet el a törvénytől. Egyrészt léteznek a kógens rendelkezések, melyektől érvényesen eltérni nem lehet, egyoldalúan (relatív) diszpozitív szabályok, melyek csak a munkavállaló javára engednek eltérést, a kétoldalúan (abszolút) diszpozitív szabályok, melyektől a munkavállaló javára és hátrányára is el lehet térni, ami ezáltal a felek önrendelkezésének is nagyobb teret enged, illetve a korlátozott kétoldalú diszpozitív szabályok, melynél a törvény megad egy határt, miszerint attól nem lehet a munkavállaló számára kedvezőtlenebb szabályt alkotni. Az

⁷ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

⁸ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 13. §-a

⁹ DUDÁS – FERENCZ - GYULAVÁRI - HORVÁTH – HÖS – KÁRTYÁS – KULISITY – KUN – PETROVICS 50.o.

¹⁰ DUDÁS – FERENCZ - GYULAVÁRI - HORVÁTH – HÖS – KÁRTYÁS – KULISITY – KUN – PETROVICS 51.o.

¹¹ KOVÁCS Erika: „A kollektív szerződés jogi természete” *Jura* 2011/1. 85.o.

Mt. felépítésében, érzékeltetve az eltéréseket, minden fejezet végén „Eltérő megállapodások” címmel rendezi az eltérés szabályait.

Kollektív szerződés az Mt-től az alábbi szabályok szerint térhet el:

- értelemszerűen sohasem lehet eltérni a kógens szabályoktól, nem lehet eltérni az Mt. Első, Negyedik és Ötödik részétől, a XIX. és XX. fejezet rendelkezéseitől, valamint nem lehet korlátozni az Mt. 271-272. §-okban rögzített rendelkezéseket
- általános szabály az, hogy mind a munkavállaló javára, mind pedig a hátrányára el lehet térni az Mt. Második és Harmadik részének eltérést nem tiltó, diszpozitív szabályaitól (abszolút diszpozitivitás)¹²
- a korlátozott kétoldalú diszpozitív szabálytól csak az Mt. által meghatározott mértékig lehet eltérni
- szűk körben megmaradt a relatív diszpozitivitás is, hiszen meghatározott rendelkezésektől csak a munkavállaló javára lehet eltérni¹³

Kollektív szerződések, mint ahogy már a második fejezetben is kifejtettem, nemcsak munkahelyi szinten köthetők, hanem ágazati szinten is. Az Mt. 277. §. (4). bekezdés szerint a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól - ennek eltérő rendelkezése hiányában - csak a munkavállaló javára térhet el, így a szerződéskötés során fokozott figyelmet kell fordítani arra, hogy a munkavállalói érdekek minél jobban érvényre jussanak.

5. Szakszervezetek jelentősége, szerepe a kollektív munkajogban

A szakszervezetek jogállását, funkcióit illetve jogosultságait alapvetően megváltoztatta az új szabályozás. A jelenlegi szabályozás nagymértékben csökkentette az érdekképviselők alapvető céljának megvalósulását, azaz a munkavállalói jogok maradéktalan érvényesülését.

Összegezve, az alábbiakban azokat, a szakszervezetek funkcióit érintő jogszabály módosításokat mutatom be, melyek lényegi változáson mentek át. Ezek a következők: a tisztségviselők munkajogi védelemben való részesülésének intézménye, a munkaidő-kedvezmény csökkentése, megváltás tilalma, az ellenőrzés és kifogás jogának megszűnése.

A szakszervezetek érdekérvényesítő képességét a munka törvénykönyvének változása mellett alapvetően befolyásolta a sztrájkjog újraszabályozása, azonban jelen tanulmánynak nem célja e módosítás lehetséges következményeinek bemutatása.

¹² Mt.277.§.

¹³ GYULAVÁRI Tamás: „Értelmezési problémák az Mt.-től való eltérés szabályaival kapcsolatban.” *Hr & Munkajog* 2013/7-8. 19.o.

6. Szakszervezet létrejötte

Szakszervezetek alapítása továbbra is a 2011. CLXXV. törvény, illetve a Ptk. egyesületekre vonatkozó szabályai alapján történik. Lényegében szakszervezet akkor alapítható, ha legalább tíz alapító tag a szervezet megalakítását kimondja, alapszabályát megállapítja, ügyintéző és képviselői szerveit megválasztja, és Magyarországon székhellyel rendelkezik. Az érdekképviselők célja, hogy a rendelkezésükre álló eszközökkel képviseljék tagjaik érdekeit illetve érvényre juttassák azokat.

6.1. Szakszervezetek jogi eszközei

Az új Mt. lényegesen megnyirbálta az érdekképviselők rendelkezésére álló jogosítványokat, melyeket az alábbiakban kívánok bemutatni.

6.1.1. Szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme

Mint ahogy már fentebb említettem, a jelenlegi szabályozás tartalmaz kógens illetve relatív és abszolút diszpozitív rendelkezéseket. A szakszervezeti tisztségviselők védelmével a hatályos szabályozás XXI. fejezete foglalkozik, mely nem tartozik a kógens rendelkezések közé, kivéve az állami/önkormányzati tulajdonú vállalati szférát.¹⁴ A munkavállalók képviselőinek védelmével kapcsolatosan a 2002/14/EK. irányelv 7. cikke tartalmaz előírásokat, amelynek értelmében a tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok elvégzését.¹⁵ A jelenlegi szabályozás 273. §. (3). bekezdése rögzíti a munkajogi védelemben részesülő tisztségviselők létszámának meghatározását. Ebből látszódik, hogy lényegében e védelemben részesülők száma limitálásra került, mely a korábbi szabályozáshoz képest visszaesést jelent. A jövőben a védelem nem minden választott tisztségviselőt illet meg. Az, hogy hány tisztségviselő részesülhet védelemben, attól függ, hány önállónak minősülő telephelye van a munkáltatónak, és ott mekkora a foglalkoztatottak létszáma, statisztikai létszámtól függően.

¹⁴ LAKI Mihály-NACSA Beáta- NEUMANN László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés. Budapest, 2013. 14. o.

¹⁵ CSÉFFÁN József: A munka Törvénykönyve és magyarázata. Szegedi rendezvényszervező KFT. 2014. 675. o.

Tehát, ha,

- az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,
- az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
- az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
- a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
- a négyezer főt meghaladja, öt főt¹⁶

Kiemelendő továbbá a tisztségviselők munkajogi védelmével kapcsolatban, hogy a szakszervezetek, a munkáltató felé teljesítendő tájékoztatási kötelezettségének elmaradása mentesíti a munkáltatót a szakszervezeti tisztségviselő védelmét szolgáló rendelkezések alkalmazása alól. A szakszervezeti tisztségviselőket megillető védelem relatív jellegű szabály, miszerint a szakszervezetnek indokolnia kell, ha munkáltató intézkedésével nem ért egyet, és erre tekintettel megtagadja az egyetértés megadását. A védelem intézményének célja kettős. A rendelkezés egyrészt arra irányul, hogy munkáltatói intézkedéssel ne lehessen – aránytalanul – elnehezíteni vagy korlátozni a szakszervezet működését.

E változások későbbi hatása várhatóan jelentősen meg fog mutatkozni abban, hogy kevesebb tisztségviselő lesz képes ellátni a ráruházott érdekvédelmi feladatokat.

6.1.2. A munkaidő-kedvezmény csökkenése, a megváltás tilalma

Az előbbihez hasonlóan ez sem kógens szabály, tehát eltérést megengedő, viszont a gyakorlat azt mutatja, hogy a cégek igyekeznek úgy beállítani ezt a rendelkezést, mintha kógens lenne, hiszen alapvetően az ő érdekeiket szolgálja.¹⁷ Az érdekképviselők számára nem a munkaidő-kedvezmény csökkenése, hanem a megváltás tilalma volt az, ami érdekvédelmi tevékenységére igazán súlyos hatással volt. A korábbi szabályozás szerint a fel nem használt munkaidő kedvezmény pénzbeli megváltása a szakszervezetek részére egyfajta bevételi forrást jelentett, mely akár kiadásai 40 %-át is fedezte.¹⁸ E bevételi forrástól való elesés erőteljes negatív hatással bír érdekvédelmi munkájuk ellátására, hiszen a költségekkel járó utazás, érdekvédelmi tevékenység, gyűlések tartása ezen okokból kifolyólag csökkentésre

¹⁶ Mt. 273.§ (3) bekezdés

¹⁷ LAKI - NACSA – NEUMANN 17. o.

¹⁸ LAKI - NACSA – NEUMANN 18. o.

kerül, továbbá kevesebb szociális segélyt tud nyújtani tagjai számára, aminek következménye lesz a taglétszám csökkenése, egyben a szakszervezet szervezetségének visszaesése.¹⁹

6.1.3. Egyéb szakszervezeti jogok korlátozása az új szabályozás szerint (ellenőrzés, kifogás jogának megszűnése)

Lényeges, hogy az új szabályozás szerint már nincs joga a szakszervezetnek a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását ellenőrizni, mely korábban fontos jogosítványa volt az érdekképviselőnek. Továbbá nincs lehetősége a szakszervezetnek kifogást benyújtani a jogellenes munkáltatói intézkedések vagy mulasztások ellen.

6.2. Szakszervezetek nem jogi eszközei

Ahogy fentiekből is látható, az új Mt. jelentősen megkurtította a szakszervezetek rendelkezésre álló jogait. Ennek következtében az érdekképviselőknek alapvetően az ún. nem jogi eszközökhöz kell nyúlnia ahhoz, hogy elérje céljait. Elsősorban törekednie kell arra, hogy az adott munkáltatónál a lehető legnagyobb tagságot építse ki, hiszen egy megnövekedett létszámmal már komoly erőt képviselhet a tárgyalások során. E taglétszámnak erősnek és szervezettnek, a munka világát érintően jól tájékozottnak kell lenni, egységes álláspontot kell képviselnie, és megfelelő anyagi erőforrásokkal kell rendelkeznie. Az érdekképviselői egyeztetéseken törekedni kell arra, hogy legmegfelelőbb tárgyalási technikát válassza, jól felépítse koncepcióját, azaz mindenféleképpen olyan módszert kell, hogy alkalmazzon, amivel érvényre tudja juttatni elérni kívánt céljait. Ha megfelelő erőt tud demonstrálni, esélye van arra, hogy a képviselt érdekek megvalósuljanak, de mindezt csak megfelelő munkaügyi kapcsolati rendszerben, fejlett szociális párbeszéd keretében tudja tenni.

Nemcsak itthon, hanem a külföldi országokban is megfigyelhető az a negatív tendencia, mely Magyarországot a mai napig is jellemzi, azaz a szakszervezeti mozgalom erejének visszaesése, a taglétszám csökkenése. Neumann László tanulmánya²⁰ ezzel kapcsolatosan kísérletet tesz arra, hogy bemutassa milyen, nem jogi eszközök állnak az érdekképviselők rendelkezésére, amivel a munka világra minél nagyobb hatást tudnának kifejteni. Számos külföldi példát hoz fel annak érzékeltetésére, hogy igenis léteznek olyan módszerek, főleg

¹⁹ LAKI - NACSA – NEUMANN 18-19. o.

²⁰ NEUMANN László: Fejezetek a munkaügyi kapcsolatok témakörében. A tananyag a TÁMOP-4.1.2/A/2-10/1-2010-0003 "Képzés- és tartalomfejlesztés a Budapesti Corvinus Egyetemen" projekt keretében készült. Budapest, 2011.

külföldi példák nyomán, melyek a szakszervezeti mozgalmat erősíteni hivatottak. Ezek közül kiemelem a számomra legnagyobb jelentőséggel bíró módszereket.

Elsőként említeném, hogy az érdekképviselőnek a már meglévő tagságán túl meg kell szólítani új társadalmi rétegeket (pl. nők, etnikai kisebbségek, átmenetileg foglalkoztatottak) annak érdekében, hogy feltérképezze azok igényeit, majd ezt követően a már korábban kialakult mozgalmi céljaihoz igazítsa. Másodsorban át kell gondolni, struktúrálni a szervezetet. Itt példaként említi, hogy akár több érdekképviselő fúziója nagyobb erővel tudna fellépni a kollektív érdekegyeztetéseken, mint önállóan, viszont ehhez kell, hogy a szervezetek megtalálják a közös pontot a hatékony együttműködésre. Harmadrészt a funkcionális újítások is előrevihetik a szakszervezet megerősödését, azaz a belső működés hatékonyabbá tétele (pl. szervezett konzultációk, stratégiai – átszervezési megoldások) pozitívan járulhat a szervezet tevékenységéhez.

Ahhoz azonban, hogy választ tudjunk adni arra, hogy mire lehet képes az érdekképviselői rendszerünk, mire van még szüksége a fejlődéshez, meg kell ismernünk annak magyarországi történetét.

7. Munkaügyi kapcsolatok megváltozott szerepe a rendszerváltás után itthon és Európában

7.1. Munkaügyi kapcsolatok a rendszerváltás után

Az 1989. évi rendszerváltás a magántulajdon megjelenésével magával hozta a gazdasági szektor teljes átalakulását. Az addig állami kézben tartott vállalatok döntő része magántulajdonba került, megszűnt az állami gondoskodás, annak helyébe a kapitalista szemléletű munkáltatók léptek, melyek elsődleges célja a profit elérése volt. Ez a szemléletváltás magával hozta a valódi szakszervezetek létrehozásának fokozódó szükségességét munkavállalói oldalon, melyek elsődleges célja a munkavállalói érdekek megvédése volt. A folyamat lassú volt, amit tetézett az tény is, hogy a rendszerváltást megelőző idők hagyományai, illetve a vállalati nem-partneri kultúra továbbélt.²¹ A kollektív megállapodások megkötésére való hajlandóság igen csekély volt, mely visszavezethető volt egyrészt arra, hogy a vállalatok nem rendelkeztek szerződőképes partnerrel,²² illetve egyes

²¹ BERKE Gyula - LÁSZLÓ Gyula: „A kollektív megállapodások szerepe a vállalati gyakorlatban” *Munkaügyi Szemle* 2002/46. 11. szám 25. o.

²² Az akkor hatályos 1992. évi XXII. tv az üzemi tanácsi választásokon elért eredményektől tette függővé a reprezentativitás létét, illetve nem létét.

munkáltatók nyíltan színt vallottak, hogy „nem veszik jó néven” az erre irányuló törekvéseket.²³ Ebben az időszakban az érdekegyeztetés 5+1 szintje alakult ki hazánkban, alulról felfelé:

1. Helyi: társasági, intézményi szint
2. Területi, regionális
3. Ágazati-szakmai (ÁPB) – ágazati párbeszéd bizottság
4. Ágazatközi (KIMÉT, KOMT²⁴)
5. Országos (OÉT) – országos érdekegyeztető tanács
- +1. EU²⁵

Hazánkban a kollektív szerződések kötésének meghatározó szintje a vállalati szint jelenleg is, annak ellenére, hogy 2002-ben létrehozták az Ágazati Párbeszéd Bizottságokat, melyek már akkorra Nyugat Európában lényeges jelentőséggel bírtak,²⁶ növelve ezzel a kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók létszámát.

A fenti rendszerből kiemelendő az OÉT intézménye, mely lényegében egy húsz éven keresztül fennálló tripartit fórum volt, azaz a munkáltatók, a munkavállalók érdekképviselőinek, illetve a kormányzat képviselőinek egyeztetési szintje volt, ahol kizárólag a munka világát érintő fontos kérdésekben született döntés. Ezek közül is kihangsúlyozandó, hogy éves szinten meghatározták a minimális munkabér szintjét, a magánszektor éves átlagos béremelését. Habár az abban résztvevők tekintetében korlátolt volt az általuk képviselt érdekvédelmi csoport, azaz a sem a civil szervezetek, sem a gazdasági kamarák nem vettek részt benne, mégis érdemi döntéseket tudtak hozni a munka világra nézve. Legfontosabb jogosítványai voltak a tájékozódás joga, a véleményezés joga illetve az egyetértés joga minden olyan kérdésben melyek a munka világát érintették.²⁷ A 20 év során végzett tevékenysége véleményem szerint hatékony volt, hiszen a közöttük zajló szociális párbeszéd az esetek döntő többségében érdemi döntéssel zárult.

A szervezet történetében fordulópontot jelentett, hogy 2011. július 30-án az akkori kormány²⁸ az OÉT intézményét megszüntette, annak helyébe a Nemzeti Gazdasági és

²³ BERKE-LÁSZLÓ 27. o.

²⁴ Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa

²⁵ A magyarországi érdekegyeztetés története és helyzetének áttekintése a rendszerváltásról 2010-ig (Különös tekintettel a közszolgáltató szektorra). <http://www.stratosz.hu/fszh/2010-erdekegyeztetes.pdf> (2014. április 19.)

²⁶ FODOR T. Gábor – NACSA Beáta – NEUMANN László: Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány. Budapest, 2008.

²⁷ Részletes kifejtése a 2009. évi LXXXIII. tv 3.§.-a szerint. Az OÉT működését számos kapcsolódó törvény szabályozta, úgymint a 1922. évi XXXII. tv. a Munka törvénykönyvéről, az 1991. évi IV. tv. a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló tv, az 1993. évi LXXVI. tv a szakképzésről, illetve az 1993. évi XCIII. tv a munkavédelemről.

²⁸ 2. Orbán-kormány

Társadalmi Tanács intézményét (továbbiakban NGGT) léptette, mely egy, a Országgyűléstől és a Kormánytól független, konzultációs, javaslattevő és tanácsadó testület, a munkaadói és munkavállaló érdek-képviselői szervezetek, a gazdasági kamarák, a nemzetpolitika területén tevékenykedő civil szervezetek, a tudomány hazai és határon túli képviselői, valamint a külön törvény szerinti egyházak közötti társadalmi párbeszéd legátfogóbb, sokoldalú konzultatív fóruma volt.²⁹ Véleményem, illetve a kritikusok álláspontja szerint az OÉT megszűnése magával hozta az érdemi párbeszéd megszűnését, a lényegi, munka világát érintő döntések háttérbe szorultak, és csupán „konzultatív” fórummá vált, sőt, a munkavállalói érdekek még inkább háttérbe szorultak. Az NGGT szervezete lényegesen kibővült, ahol szerepet kaptak a gazdasági kamarák, a civil társadalom és a történelmi egyházak szereplői. E szervezetek bevonása álláspontom szerint felhívította a döntéshozatali folyamatot, hiszen ezen szervezetek nem aktív résztvevői a munka világának. Érdemes és egyben fontos kiemelni, hogy az NGGT mellett létrejött 2012-ben a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs (továbbiakban VKF) fóruma, melynek funkcióját én abban látom, hogy a korábbi OÉT tevékenységét hivatja szolgálni, azonban jóval kisebb hatáskörrel. Lényegében elmondható, hogy a VKF az OÉT-hez hasonlóan egy tripartit, konzultatív fórum volt. végül, de nem utolsó sorban kiemelendő, hogy a szervezeten belül létrejött egy Monitoring bizottság, mely ellenőrző funkciót tölt be.

Mint ahogy a fentiekből is látható a munkaügyi kapcsolatok rendszerében kiemelt jelentősége van a szociális párbeszédnek. Ennek részletesebb kifejtését, annak az érdekvédelemre gyakorolt hatásának elemzését a következő fejezetben mutatom be.

7.2. Szociális párbeszéd fejlettségének jelentősége a kollektív alkuk kötése során

Mint ahogy már a fentiekben is tettem utalást, Magyarországon a kollektív alkuk meghatározó szintje ma is a vállalati szint, ahol az adott munkavállalói érdekképviselők illetve a munkáltató közötti párbeszéd eredményeként születik meg a kollektív megállapodás, azaz a kollektív szerződés. A vállalati, decentralizált szint hátránya véleményem szerint, hogy helyi szinten a munkavállalók kiszolgáltatottabb helyzetben vannak a munkáltatóval szemben, annak későbbi „megtorlásainak” elszenvedői lehetnek. Jellemzően a munkahelyi szakszervezeti képviselők az adott cég munkavállalói, azaz egy vállalati hierarchikus viszony, munkáltatónak alárendelt szereplői. Egy erőteljesebb illetve ellentétes álláspontú,

²⁹ 2011. évi XCIII. törvény 2. § (1). bekezdés a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról

munkáltatóval történő, kollektív tárgyalás során kinyilatkozó véleménynyilvánítás félelmet ébreszthet a munkavállalóban helyzetére nézve, így inkább valós véleményét háttérbe szorítja annak érdekében, hogy munkahelye a közeljövőben is megmaradjon. Ennek eredményeként kvázi „gyorsabban” létrejönnek az alkuk, azonban azok folyamatossága és tartalma a jövőre nézve nem feltétlenül állandó. Ez a fajta érdekképviselési magatartás nem vezet hosszútávon eredményre, valós problémák nem kerülnek felszínre.

A munkáltatónak elemi érdeke, hogy szervezete gördülékenyen, emberi erőforrásait a legmaximálisabban kihasználva - de szem előtt tartva a munkavállalói érdekeket illetve a munkabékét – eredményesen működjön. Azonban addig, amíg a munkáltatók gondolkodásában nem következik be egy markáns szemléletváltás, azaz a szakszervezetekben nem az ellenséget, a „lázadó” munkavállalókat látják, addig a kollektív alkuk jelenlegi jogszabályban lefektetett célja, azaz, ahogy a törvényjavaslat is fogalmaz, a törvény a korábbi Mt. megoldásához képest – jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és (elsősorban) a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét,³⁰ nem fog változni. Mint ahogy majd a későbbiekben olvasható lesz, a felek számára tág teret enged a jelenlegi törvény. Azonban ehhez véleményem szerint „meg kell érnie” a feleknek arra, hogy közös érdekük, a kompromisszumos, hosszú távra szóló megállapodás megkötése a legmélyebb problémák felszínre hozásával hiszen csak így van relevanciája a közöttük létrejövő szociális párbeszédnek. Azonban ez önmagában még nem elég. Ehhez szükséges egy stabil, demokratikus berendezkedés is, mely az intézményi feltételeket biztosítja. Kitekintve Európára, több országban, például Franciaországban vagy Németországban a munkavállalók képzését meghatározó terveket vagy a technológiai fejlődésre adott egyéb válaszokat a munkavállalók és a munkáltatók közösen dolgozzák ki. Mindez nagyban hozzájárul a vállalatok versenyképességéhez és ahhoz, hogy a vállalat alkalmazkodni tudjon a változó gazdasági körülményekhez.³¹ Tehát, mint ahogy az előbbi, külföldi példából is látszik, szoros az együttműködést a munkavállalói illetve a munkáltatói oldal között.

Magyarországon a 2000-es évek elejétől indult meg az a fajta társadalmi, szociális átalakulás, melynek eredményeképp jött létre az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működését

³⁰ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, részletes indoklás 85.o.

³¹ KISS Mihály: A társadalmi párbeszéd. Kézikönyv a munkáltatóknak és a munkavállalóknak LIGA Szakszervezetek. Budapest, 2013. 1-2. o.

szabályozó törvény,³² amivel később elindult Magyarországon a középszintű szociális párbeszéd intézményrendszerének fejlődése. E törvény hatással volt a magyarországi munkaügyi kapcsolatok fejlődésére, azonban a kollektív érdekegyeztetés ágazati szintje továbbra nem tudott meggyökeresedni Magyarországon.

7.2.1. 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről

Már a törvény bevezető részében olvasható, hogy létrejöttek célja egyértelműen az volt, hogy Magyarországon rendezett munkaügyi kapcsolatokat hozzon létre, a munkafeltételeket javítsa, azaz képviseljen minden ezzel összefüggő munkavállalói érdeket, illetve növelje az ágazati kollektív szerződések elterjedését. A 3.§-ban az előzőekben leírtakhoz kapcsolódva hangsúlyozásra kerül megfelelő munkafeltételek kialakítása, a munkabéke megőrzése és a munkaerő-piaci folyamatok jogszerűségének előmozdítása.

Mint ahogy a fentiekből látszódik, a törvény kifejezett szándéka, hogy a felek közötti szociális párbeszédet³³ intenzívvé és hatékonyá tegye, továbbá a szociális partnerek, azaz a munkavállalói illetve munkáltatói oldal közötti együttműködést elősegítse. A törvény a teljesség igénye nélkül az alábbi, ágazati párbeszédre vonatkozó szabályokat tartalmazza.

Lényegi magvát képezi a jogszabálynak az ágazati párbeszéd bizottságokra vonatkozó rendelkezések, azaz az ágazati párbeszéd bizottságok hatáskörére, feladatára, tagságára, működésére illetve a tagok jogaira vonatkozó rendelkezések ismertetése. Részletesen foglalkozik az ágazati párbeszéd bizottság által kötött kollektív szerződések kiterjesztésével, hatályával. E részt dolgozatom témája miatt részletesebben is ismeretem, mivel álláspontom szerint a kollektív szerződések ágazati kiterjesztésével lehet elérni a szakszervezetek által képviselt munkavállalói érdekek minél szélesebb körű érvényesítését. Dr. Lőrincz György tanulmányában³⁴ rávilágít arra, hogy az ágazati kollektív szerződésnek számos, a munka világát érintő funkciója van. Szabályozó, regulációs funkciója megmutatkozik abban, hogy a törvény csupán az alapvető jogokat és kötelezettségeket tartalmazza, a részletekben történő megállapodást a konszenzuson alapuló regulációra bízza. Másodsorban a tisztességes verseny

³² Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXXIV. tv.

³³ E törvény alkalmazásában a 26. §. szerint *szociális párbeszéd*: a szociális partnerek közötti kétoldalú kommunikáció, amely magában foglalja a rendszeres információcserét, a konzultációt, a kollektív tárgyalást, megállapodások létrehozását, közös szakpolitikák kidolgozását és megvalósítását

³⁴ Lőrincz György: Ágazati kollektív szerződés szakértői véleményezése a légiközlekedési ágazatban. Budapest, 2008. 4-7. o.

megteremtésében betöltött szerepét hangsúlyozza, miszerint az adott ágazatra kötött kollektív szerződések visszaszorítják a munkáltatók „tisztelességtelen magatartását”, ezáltal megteremtik az egyenlő munkáltatási feltételeket az adott ágazatban tevékenykedő vállalatok között.

Maga a kiterjesztés kérelemre történik. A kérelmet az Ágazati Párbeszéd Bizottság két oldala együttesen nyújtja be. A kérelemről a miniszter a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők, illetve érdekképviselői szövetségek képviselői, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után dönt. Ha a kollektív szerződést nem az Ágazati Párbeszéd Bizottságban kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – ugyanezen törvény szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor. A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselőkben tag munkáltatók együttesen, az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint – amennyiben a kollektív szerződést nem az Ágazati Párbeszéd Bizottságban kötötték – a kötő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy, amely az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló törvény szerint reprezentatívnak minősülő érdekképviselő.³⁵

Jelenleg Magyarországon három kiterjesztett hatályú kollektív szerződés létezik, mégpedig az építőiparban, a vendéglátó és idegenforgalomban, illetve a villamos energia iparban. Korábban, 2013-ban négy kiterjesztett kollektív szerződés létezett, azonban 2013. augusztus 14-én a már klasszikusnak mondható sütőipari kollektív szerződés megszüntetésre került.

Alapvető célja mind a három hatályban lévő ágazati kollektív szerződésnek, hogy megteremtse a minimális foglalkoztatói feltételeket, és a szociális biztonságot a szerződés személyi hatálya alá tartozó munkavállalók részére. Összességében megállapítható a szerződésekről, hogy habár célkitűzéseik között szerepel a tisztességes piaci verseny megteremtése az ágazaton belül, az esélyegyenlőség létrehozása, a foglalkoztatás kiszámíthatósága, továbbra is döntően a munkaadói érdekek dominálnak. Felépítésére vonatkozóan el lehet mondani, hogy az említett kollektív szerződések normatív része jellemzően az MT. szabályait tartalmazza. A legjelentősebb elmozdulás csupán a bértarifa megállapodások tekintetében van, ami igen komoly eredménye a szerződést kötő munkavállalói érdekvédelmi oldalnak.

³⁵ Kiss Mihály: Ágazati párbeszéd Magyarországon 2014. Supported by the Norway Grants, through the Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue <http://www.szocialisparbeszed.hu/page/1216/art/892/html/az-agazati-parbeszed-magyarorszag-dr-kiss-mihaly.html> (letöltés ideje: 2014. november 2.)

Kérdésként merülhet fel az olvasóban, hogy nemcsak a fent említett ágazatok léteznek az országban, mégis oly kevés a kiterjesztett ágazati kollektív szerződés. E problémakörre a következő fejezetben kívánok választ adni.

7.2.2. Ágazati dialógus kiterjesztésének, hatékonyságának problémái

A már korábban hivatkozott tanulmányban Kiss Mihály, az alábbi körülmények fennállásában látja a jelenlegi, magyarországi szociális párbeszéd hatékonyságának problémáit:

Munkáltatói oldalon fennálló akadályok:

- munkáltatói oldal szervezetlensége, kollektív szerződéskötésre való felhatalmazottság hiánya;
- szintén az ezen az oldalon jelentkező lassú, bürokratikus döntéshozatali mechanizmus.

Szabályozási akadályok:

- a Központi Statisztikai Hivatal számba vételi konstrukciójának nem megfelelőségét látja, mivel álláspontja szerint az adott ágazat jelentőségét nem megfelelően reprezentálja a nevezett számba vételi eljárás;
- kiszervezés során az ágazatból folyamatosan kikerülő munkáltatók (ennek következtében a munkáltatók egy nagyobb létszámú munkavállalói csoportot is kivonhatnak a kollektív szerződés hatálya alól);
- munkáltatói oldalon a tulajdonosi struktúra folyamatos átalakulása (privatizáció, majd piaci liberalizáció) szintén hátráltató tényezője az ágazati dialógus hatékonyságának;
- az ágazati párbeszéd bizottságok rendelkezésére álló pénzügyi keret felhasználása bürokratikus és lassú;
- több iparágat átfogó cégcsoportok létrejötte, mellyel átalakulnak a tulajdonosi érdekek, így ezzel szétfeszítik az ágazati érdekegyeztetési rendszert;

Törvénykezést érintő akadályok:

- A politika oldaláról kezdeményezett, egyes ágazatokat érintő strukturális változtatások nem kellően kidolgozottak, időben nagyon elhúzódnak és nincsenek tekintettel az ágazati rendszerre, illetve az ezt ért hatásokra nincs intézkedés;
- Mt. 204.§-207.§ rendelkezései, amely nem tesz különbséget az állami költségvetésből finanszírozott és a verseny szférában működő köztulajdonban lévő társaságok között.³⁶

A fentiek alapján felvetődik a kérdés, hogy mi lehet a megoldás a szakszervezetek számára, hogy az általuk képviselt munkavállalói réteg érdekeit a lehető legnagyobb hatékonysággal tudják érvényesíteni.

Magyarország uniós csatlakozása óta számos kiemelt, az Unió által finanszírozott³⁷ projektben vett részt, melyek a társadalmi párbeszéd megerősítését, fejlesztését illetve annak társadalmi jelentőségének növelését szolgálták, ezzel közvetve erősítve, hogy minél több kollektív szerződés jöjjön létre, növekedjen a lefedettség, sőt növelni kívánta az ágazati szinten kötött kollektív alkuk számát is.

Az alábbiakban ezeket ismertetem részletesebben, mivel úgy gondolom, hogy joggal lehet bízni abban a jövőre nézve, hogy ezek hatása a későbbi években érezhető lesz.

Sajnos jelen tanulmány megírásának időpontjáig sem az elektronikus sem a nyomtatott irodalomban nem találtam egyetlen egy olyan összefoglalót vagy elemzést, mely az Unió által finanszírozott, szakszervezeteket érintő projektek hatásvizsgálatát tartalmazta volna. Véleményem szerint első lépésként nyilvánossá kellene tenni mindazon adatokat, melyek a források felhasználására irányultak, pontosan, érdekképviselői szervezetekre lebontva, majd megvizsgálni azt, hogy az elmúlt évek során az érintett szervezetek milyen mértékben segítették elő a kollektív szerződéskötési kedv élénkítését, vagy esetleg milyen mértékben tudták növelni létszámukat, ezzel egyben erősítve érdekérvényesítő képességüket. Erre tényyszerű adatokkal a Munkaügyi Kapcsolatok Információs rendszere szolgálhatna, ahol részletes kimutatásokat lehet találni a kollektív szerződéssel történő lefedettségre vonatkozóan. Ezzel összekapcsolva további vizsgálat tárgyát képezhetné, hogy a jelentős, anyagi juttatással járó projektek mellett az állam a rendelkezésére álló törvényi eszközöket

³⁶ Kiss 42-45 o.

³⁷ TÁMOP projekt keretében induló, társadalmi párbeszédet illetve az érdekképviselőket működését támogató pályázatok. <http://palyazat.gov.hu/doc/1233> (letöltés ideje: 2014. október 30.)

miként használja fel annak érdekében, hogy a dotációs, érdekvédelmet segítő tevékenységét támogassa. Mint ahogy a korábbi fejezetekből olvasható, látható, a jelenlegi jogszabályi környezet nem támogatja az érdekképviselőket abban, hogy érdekképviselői tevékenységüket minél hatékonyabban ellássák. A következő fejezetből világosan ki fog derülni, hogy az állam, az Unióval együttműködve számos anyagi forrást biztosít az érdekvédelmi szervezeteknek, viszont a háttértámogatást, azaz a jogszabályi környezetet nem biztosítja részükre.

7.3. Lezárult illetve folyamatban lévő TÁMOP Projektek

7.3.1. TÁMOP 2.5.1/07/1 - Érdekképviselői szervezetek kapacitásainak fejlesztése támogatására

A program alapvető célként tűzte ki mind a munkavállalói, mind a munkáltatói érdekképviselők szakmai és intézményi fejlesztését. A pályázati kiírás főbb vonalakban az alábbiakat tartalmazta:

A támogatás céljai 3 komponens keretében valósíthatóak meg.

a) komponens - Munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői szervezetek fejlesztése

Az érdekképviselői tevékenységet ellátó szervezet alkalmazottainak, tagjainak és tisztségviselőinek képzése, készségeinek fejlesztése, elsősorban gazdasági, jogi, humánerőforrás-gazdálkodási és idegen nyelvi akkreditált képzés keretében;

- eseti jelleggel megvalósított ismeretbővítés, képességfejlesztés konferenciák és szemináriumok keretében, specifikusan az érdekképviselői tevékenységgel összefüggően, ezek tematikus kialakítása, valamint szervezése és lebonyolítása az első pontban említett célcsoport számára;
- európai uniós és nemzetközi bipartit együttműködések kezdeményezése, azokhoz való kapcsolódás;
- érdekképviselők szervezeti integrációja, szakmai együttműködése;
- kollektív szerződésekkel való lefedettség növelését célzó intézkedések, a kollektív szerződések hatályosulásának elősegítése;

- hálózatszerű együttműködés kialakítása, információs és érdekképviselési hálózatok létrehozása és működtetése; érdekképviselések és civil szervezetek érdekképviselési célú együttműködése, közös szakértői és infrastrukturális bázis fejlesztése, működtetése, közös tevékenységek, programok lebonyolítása.

b) komponens - Munkavállalói és munkáltatói jogsegélyszolgálat létrehozása

A munkavállaló, munkáltatók, kisvállalkozást alapítani szándékozók részére biztosított jogi információ szolgáltatás;

- egyéni és csoportos munkajogi, társadalombiztosítási jogi, munkavállalással, alkalmazással és vállalkozóvá válással összefüggő jogvédelem, jogi tanácsadás, iratszerkesztés;
- jogviták megelőzése (prevenció);
- az ügyfélforgalom nyilvántartása;
- jogesetek értékelése, feldolgozása;
- tájékoztatással és nyilvánossággal kapcsolatos tevékenységek;

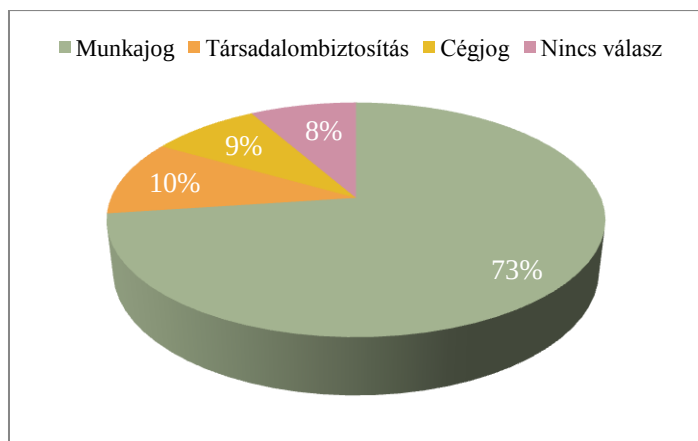
E ponthoz kapcsolódóan jött létre 2009-2010-ben a Jogpont hálózat, mely az ország 144 helyén nyújtott és nyújt segítséget ingyenesen az érdeklődők számára munkajogi, társadalom biztosítási jogi kérdéskörben, illetve társasági illetve cégjogi ügyekben. A Jogpont hálózat konzorciumban működött, melynek tagjai voltak:

- MSZOSZ (Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége)
- OKISZ (Magyar Iparszövetség)
- IPOSZ (Ipartestületek Országos Szövetsége)
- ÁFEOSZ (Általános Fogyasztási szövetkezetek és kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége)
- KISOSZ (Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselési Szövetsége)

A program célcsoportjait a munkavállalók, a fiatalok, a pályakezdők, a hátrányos helyzetű munkanélküliek, a vállalkozóvá válni kívánók illetve a kis és középvállalkozók körében határozták meg.³⁸

³⁸TÁMOP 2.5.1/07/1 - Érdekképviselési szervezetek kapacitásainak fejlesztése támogatására <http://palyazat.gov.hu/doc/887> (letöltés ideje: 2014.10.30.)

A projekt záró értékelése³⁹ szerint a hálózat működése hatékony volt, hiszen a két év alatt folyamatosan nőtt a honlap látogatottsága, illetve a jogpont hálózat adta ingyenes tanácsadási lehetőséggel összesen 44 791 esetben éltek az ügyfelek, melynek megoszlása ügypuszonként a következőképpen alakult, amiből látható, hogy a hálózat kihasználtsága pozitívan értékelhető.



E projekt ismertetése azért is érdemel különös figyelmet, mivel a támogatás lezárása nem vonta maga után annak megszűntét. A TÁMOP 2.5.3. B-12/2. projekt továbbvite a jogpont hálózat fejlesztését 2012-ben, többek között kiterjesztette az 5000 illetve 10 000 lakosságszámú településeken is.⁴⁰ Célként tűzte ki, hogy elősegíteni kívánja a szociális partnerek aktív részvételét a vállalkozásra való felkészüléshez.⁴¹ A program földrajzilag korlátozott volt, hiszen csak a Közép-Magyarországi régióra terjedt ki, de még így is továbbvite az eredeti, kiinduló projekt gondolatát, ezzel fejlesztve Magyarországon a szociális partnerek tájékozottságát, társadalmi párbeszédét. A pályázat meghirdetésekor a kiírt keretösszeget 170 millió forintban határozták meg.

c) komponens - Érdekképviselési tevékenységet ellátó civil ernyőszervezetek kapacitásainak fejlesztése

A program a már létező országos civil ernyőszervezetek kapacitásait a pályázat által támogatottan, alapelveiben egymással megegyező érdekképviselési célú civil együttműködések intézményesülésére mozgósítja és fejleszt. A támogatható tevékenységek

³⁹ Jogpont hálózat. <http://jogpont.hu/letoltes.php?megnyit=1003> (letöltés ideje: 2014.november.2)

⁴⁰ Eddig csak a 10 000 lakosságszámú településeken létezett, az előző projekt alapján.

⁴¹ Pályázatfigyelő. http://www.pafi.hu/_pafi/palyazat.nsf/1e4c55075207f1ddc12574ec0055cfef/962bf18e2bf644f1c1257aa7003f950b?OpenDocument (letöltés ideje: 2014.10.28.)

teljes köre a civil érdekképviselői együttműködések kialakítása, működtetése, fejlesztése szempontjából értelmezhető.

A fentiek finanszírozására a tervezett keretösszeget 2.000.000.000 Ft-ban határozták meg. Ebből az egyes komponensekre jutó összegek:

A komponens: 500.000.000 Ft

B komponens: 1.000.000.000 Ft

C komponens: 500.000.000 Ft

A támogatás megpályázásához önrészt nem kellett biztosítani, azaz 100 %-ban elszámolható volt a teljes összeg.⁴²

A fenti projektet számos civil szervezet vette igénybe, közülük néhány, a teljesség igénye nélkül: Magyar Madártani és Természetvédelmi Egyesület, Magyar Waldorf Szövetség, Hivatásos Tűzoltók független szervezete, Kézenfogva Alapítvány, illetve a Magyarországi felsőoktatási hallgatói szervezet (HÖÖK). A pályázott összegek kimondottan e szervezetek érdekérvényesítő hálózatának fejlesztésére irányultak, véleményem szerint sikerrel.

7.3.2. TÁMOP-2.5.1.A-2-10/3 – Munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői szervezetek fejlesztése

A program célul tűzte ki munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői szervezet szakértői kapacitásainak megerősítését, valamint a működés hatékonyságának növelését szervezetfejlesztés útján, annak érdekében, hogy az érdekegyeztetésben és a szociális párbeszédben hatékonyabban tudjanak részt venni, érdekeiket megjeleníteni, érvényesíteni tudják. Ezáltal a partnerek képessé válnak arra, hogy egyenrangú félként, felkészülten vehessenek részt a szociális párbeszédben, ezzel járulva hozzá a gazdaság kiszámítható működéséhez.

Rendelkezésre álló forrásként 300.000.000 forint összeget határozták meg, mely a korábbiakhoz képest annyiban volt más, hogy elosztását földrajzilag is meghatározták. A Közép-Magyarországi Régió területén a költségek 31,6%-a volt elszámolható.

A támogatás összegének felhasználását széles körben határozták meg:

- Konferencia, szeminárium szervezése, lebonyolítása;
- Szervezetfejlesztési terv kidolgozása és a konstrukció kereteihez illeszkedőelemek megvalósítása;

⁴² TAMOP 2.5.1 Érdekképviselői szervek kapacitásainak fejlesztése – pályázati felhívás <http://palyazat.gov.hu/doc/887> (letöltés ideje: 2014.október.30.)

- Kollektív szerződésekkel vagy közszolgálati szabályzatokkal való lefedettség növelését célzó intézkedések, a kollektív szerződések hatályosulásának elősegítése;
- Honlapkészítés, -fejlesztés, akadálymentesítés;
- Érdekképviselők és civil szervezetek érdekképviselői célú együttműködése, az együttműködés keretében legalább egy közösen lebonyolított, legalább regionális jelentőségű programok megvalósítása;
- Eszközfejlesztés a projekt céljait szolgáló feladatok ellátásához;
- Ágazati-szakmai érdekképviselői tevékenységét feltérképező hazai kutatás elvégzése és ehhez kapcsolódóan 1 darab ágazati-szakmai érdekképviselői stratégiai terv kidolgozása,
- Tapasztalatcsere érdekképviselői partnerekkel, európai uniós és nemzetközi bipartit együttműködések kezdeményezése, azokhoz való kapcsolódás elsősorban
- az EU tagállamaiban működő szociális partnerekkel Magyarország 2011-es EU-s elnökségére történő felkészülés kapcsán;
- Szervezeti integráció megvalósítása (dokumentumok aktualizálása, újdokumentum elkészítése);
- Hálózatszerű együttműködés kialakítása, információs és érdekképviselői hálózatok létrehozása és működtetése; érdekképviselők és civil szervezetek
- érdekképviselői célú együttműködése, közös szakértői és infrastrukturális bázislétrehozása, fejlesztése, működtetése, közös tevékenységek, programok lebonyolítása;
- Taglétszám növekedését elősegítő kommunikációs eszközök alkalmazása.⁴³

A fenti programmal kapcsolatosan nagyon jó példa a Szociális Szakmai Szövetség honlapja,⁴⁴ mely egy 1995. óta működő szervezet, mely tagszervezeteinek száma az évek során a kezdeti 3-ról 9-re emelkedett. Ha a honlapjukra tekintünk, akkor láthatjuk, hogy tevékenységük egy kimondottan érdekképviselői tevékenység, mely célul tűzte ki tagjai érdekeinek védelmét, azok támogatását, melyek részletes kibontását Alapszabályukban is lehet olvasni:

⁴³TÁMOP-2.5.1.A-2-10/3 - Munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői szervezetek fejlesztése
<http://palyazat.gov.hu/doc/2326>

⁴⁴<http://3sz.hu/> (letöltés ideje: 2014. október 30)

2.§

(1) A Szövetség célja, hogy azokat a társadalmi szervezeteket fogja össze, amelyek együttműködésükkel hozzá kívánnak járulni a társadalom szociális érdekérvényesítő képességének növeléséhez és a Szociális Szakmai Kamara létrejöttének előkészítéséhez.

(2) A Szövetség alapvető feladata:

a) A szociális szakemberek érdekeinek egyeztetésével, a szükséges nyilvánosság megteremtésével a szociális szakmák társadalmi presztízsének növelése.

b) A 2004. évi CXXXIV. Tv., a 2011. évi CLXXXIX Tv., a 1997. évi XXXI. Tv., a 2011. évi CXI Tv., valamint a 2001. évi CI. Tv. jogszabályokba foglaltak alapján (kutatás, nevelés, oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés, gyermek- és ifjúságvédelem, gyermek- és ifjúsági érdekképviselő, hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése, emberi- és állampolgári jogok védelme, munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítése):

társadalom- és szociálpolitikai, valamint szociális munkát érintő ügyekben szakmai állásfoglalások és nyilatkozatok megfogalmazása és közzététele.⁴⁵

Vizsgálva a szövetség honlapját pozitívan értékelendő, hogy a projekt lezárultával is folyamatosan aktív a honlap, egy két kisebb hiányosságtól eltekintve. Folyamatosak a szakmai programok, képzések, a könyvek, kiadványok publikálása, a nyilvánossággal való kapcsolattartás is intenzívnek mondható.

Összességében megállapítható, hogy betölti mindazon funkcióit, melyek a már előbbiekben hivatkozott céljaik között megtalálhatók. Betölti azt az alapvető feladatát, miszerint a szociális szakmák társadalmi presztízsét növelni kívánja.

7.3.3. TÁMOP-2.5.1.C-2-10/3 – Érdekképviselői tevékenységet ellátó civil ernyőszervezetek kapacitásának fejlesztése

A program kapcsolódva az előző pályázati kiírásokhoz a már meglévő ágazati-szakmai civil érdekképviselői együttműködések munkájának megerősítését, kapacitásainak növelését, minőségi fejlesztését, a szervezet intézményesülésének elősegítését tűzte ki célul. Mindezt úgy kívánta megvalósítani, hogy az érdekképviselői ernyőszervezetek tagszámának növelni kívánta, az ernyőszervezet tagszervezetei számára, illetve a részükre nyújtott szolgáltatások

⁴⁵ Szociális és Szakmai Szövetség alapszabálya. http://www.3sz.hu/sites/default/files/Alapszabaly_20121130.pdf

fejlesztését, az adott cél érdekében egységes fellépés elérését szervezetfejlesztésen, szakértők bevonásán keresztül kívánta megvalósítani.

Mint ahogy a fentiekből is olvasható illetve a látható, a programok tematikájukat tekintve szorosan kapcsolódtak egymáshoz. Egységes célként tűzték ki az érdekképviselési illetve civil ernyőszervezetek mennyiségi és minőségi megerősítését, taglétszámnöveléssel, képzések szervezésével, szakértők bevonásával, hogy a társadalmi párbeszédben részt vevők az információk teljes birtokában tudjanak egymással, egyenlő félként tárgyalni, továbbá ezzel olyan döntéseket tudjanak hozni, mely kitűzött, megvalósítani kívánt terveiket, érdekeiket szolgálja.

A program a már létező társadalmi szervezetek (szövetségek) kapacitásait a pályázat által támogatottan, alapelveiben egymással megegyező érdekképviselési célú civil együttműködések intézményesülésére mozgósítja és fejleszti. A támogatható tevékenységek teljes köre a civil érdekképviselési együttműködések fejlesztése szempontjából értelmezhető:

- Projektmenedzsment feladatok ellátása;
- Konferencia, szeminárium szervezése, lebonyolítása;
- Szervezetfejlesztési terv kidolgozása és a konstrukció kereteihez illeszkedő elemek megvalósítása;
- Az érdekképviselési tevékenységet ellátó szervezetek (szövetségek és tagszervezeteik) együttműködése, közös szakértői és infrastrukturális bázis működtetése, fejlesztése közös tevékenységek, programok lebonyolítása;
- Nemzetközi szakmai együttműködés, azokhoz való kapcsolódás, tapasztalatcsere az EU tagállamaiban működő szakmai, gazdasági érdekképviselésekkel különös tekintettel Magyarország 2011-es EU-s elnökségére történő felkészülés kapcsán;
- Hazai kutatások, felmérések, amelyek az adott ágazat-szakma érdekképviselési tevékenységeit térképezik fel;
- Tagbázis szélesítése, tagszervezeti létszám növekedését elősegítő kommunikációs eszközök alkalmazása;
- Ágazati-szakmai érdekképviselési stratégiai terv kidolgozása;
- A szervezet honlapjának fejlesztése;
- Eszközfejlesztés a projekt céljait szolgáló feladatok ellátásához.⁴⁶

⁴⁶TÁMOP-2.5.1.C-2-10/3 - Érdekképviselési tevékenységet ellátó civil ernyőszervezetek kapacitásainak fejlesztése - pályázati felhívás <http://palyazat.gov.hu/doc/2325> (letöltés ideje: 2014. október 29.)

7.3.4. TÁMOP – 2.5.2/08/1 program A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása

A program célul tűzte ki, hogy a társadalmi partnerek tevékenysége nagyobb nyilvánosságot kapjon, a Gazdasági és Szociális Tanács gazdasági hátterét megerősítse, illetve az ágazati kollektív szerződések kötését támogassa, mindezzel azt szolgálva, hogy a szociális partnerek a lehető legtöbb információ birtokába eljutva a tárgyalásokat a lehető legmagasabb szinten tudják véghezvinni. A fenti célt szolgálja az a honlap, mely a Szociális Partnerek Integrált Tudásbázis néven jött létre⁴⁷. A honlapon fellelhető 2009/2010-ig a legtöbb olyan mutató, mely a tárgyalófelek tájékozottságát hivatott szolgálni. Ilyenek a makrogazdasági mutatók, ezen belül is az export, import adatok, munkaerő piaci helyzetre vonatkozó információk, kereseti adatok, fogyasztói árindexxel összefüggő kimutatások, keresetek alakulásai, ágazatai/szakágazati statisztikák, a Munka Törvénykönyve változásaival kapcsolatos jogszabályok, végül pedig, de nem utolsó sorban a jogpont szolgáltatokról szóló tájékoztatások.

A projekt további alapvető célja volt, hogy hozzájáruljon azon alapvető információk továbbításához a társadalom tagjai felé, melyek segítik őket a tájékozódásban, illetve a felmerülő problémáik megoldásában, ezáltal pl. segítve a munkavállalókat abban, hogy akár a munkáltatóval szembeni kiszolgáltatott helyzetük kevésbé legyen alárendelt.

A honlap mélyebb tartalmát tekintve azonban sajnos megállapítható, hogy csak 2010. évre, illetve az addig az időszakig érvényes adatok találhatók meg. Azonban látszódik az is, hogy a rendelkezésre álló támogatás megszűntével annak frissítése is elmaradt, így eredeti rendeltetését már nem tudja szolgálni.

7.3.5. A Munkáért! - TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001

Dolgozatom szempontjából kiemelt projekt a társadalmi párbeszéd erősítését szolgáló, egészen 2015. augusztus 31-ig futó „Munkáért” elnevezésű TÁMOP. projekt, mely a Kormány 1429/2013. (VII. 10.) Korm. határozata néven jelent meg TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001 azonosító számon („A munkáért!” című) a Magyar Közlöny 2013. június 10.-i 118. számában. A célok röviden:

⁴⁷ <http://www.tudasbazis.org.hu/>

1. A 2012. július 1-én hatályba lépett Munka Törvénykönyve széleskörű társadalmi hatásainak vizsgálata és az eredmények disszeminációja.
2. A kollektív szerződések megkötésének támogatása és kiterjesztésük elősegítése, a kollektív szerződésekkel való lefedettség növelése, a kollektív szerződések megfelelő alkalmazásának elősegítése.
3. Munkavállalói ismeretek szakképzésben történő oktatásának előkészítése, mely lehetővé teszi, hogy a szakmát tanuló fiatalok felkészült ismeretekkel léphessenek be a munkaerőpiacra.
4. Vállalkozói képzést és tapasztalatcserét elősegítő fórum létrehozása és működtetése.⁴⁸

A projekt konzorciumban valósult meg, melynek vezetője volt a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek), tagként a Munkaadó és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ), a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ).

Jelenleg a projekt félidőben van, - illetve már azon túl egy kissé - melynek hatástanulmánya még nem készült el, azonban a sajtóban⁴⁹ is közzétett hírforrás szerint pozitív, mérhető az előrehaladás.

Az értékelés online, kérdőíves felmérés formájában történt, összesen 7800 válaszadó közreműködésével. Ennek pontos elemzése és vizsgálata várhatóan 2015.decemberében fog nyilvánosságra kerülni, melyből világosan látszódní fog, hogy mennyire volt hatékony a projekt. Gaskó István, a projekt egyik fő vezetője, kimagasló eredményként értékeli, hogy a projekt időtartama alatt a Liga Szakszervezetek létszáma megközelítőleg 20 000 fővel emelkedett, mely igen erőteljes hatással van a szakszervezetek érdekérvényesítő tevékenységére, továbbá a már hivatkozott sajtóközleményből szintén kiderül, hogy a programnak köszönhetően 21 munkaadónál indultak meg a kollektív szerződés kötéseire irányuló egyeztetések.

7.3.6. A társadalmi párbeszéd kibővítése a különböző szinteken – Norvég projekt

A norvég alapok támogatásával 180 000 EUR teljes körű felhasználásával indította útnak a LIGA szakszervezetek a Társadalmi párbeszéd bővítését célzó projektjét.⁵⁰ A kezdeményezés

⁴⁸ <http://www.liganet.hu/page/251/html/szocialis-dialogus-boooovitese.html> (letöltés ideje: 2014. november 2.)

⁴⁹ Magyar hírlap. 2014. június 26. szám

célja volt, hogy újraépítse és megerősítse a szociális dialógust egy kiválasztott ágazatban, nevezetesen az energiaiparban, erősítse a tisztességes munkafeltételeket a kapacitásnöveléssel, az együttműködés erősítésével, új stratégia kidolgozásával, valamint úgynevezett információs pontok felállításával. Az ágazati dialógus megerősítése terén a projekt a villamos-energia ipar mellett a víz-, gáz, és olajipari, valamint bányász szakszervezeteket is bevonja a munkába.⁵¹ A projekt időtartama 2013. március - 2014. december közé tevődik. Várhatóan 2015 első felében megszületnek majd azok a hatástanulmányok, melyek a projekt hasznosságát, illetve eredményét vizsgálják, ami akár egy következő dolgozat témája is lehetne.

A projekt céljai a szerződés alapján:

- a partnerek közötti kommunikációt segítő hálózat megalakítása,
- 7 információs pont felállítása az energiaipari vállalatoknál, Országos és ágazati szinten – a kapacitásuk fejlesztése és tapasztalatainak továbbfejlesztésével – a társadalmi párbeszéd megerősítése,
- a szociális partnereket képviselő 450 fő képzése Magyarország minden megyéjében, 250 vállalat és szakszervezet bevonása a találkozókba és a szociális dialógusról tartandó közös szemináriumokba.⁵²

Fent nevezett projektet érdemes egy kicsit részletesebben is ismertetnem, hiszen annak célkitűzése, azaz a magyarországi társadalmi párbeszéd minél magasabb szintre történő fejlesztése dolgozatom magját képezi.

7.3.6.1 Norvég projekt a kezdetektől...

A projekt 2013. március 26. napján indult útnak, amikor a LIGA, képviselőiben Gaskó István elnök, illetve a VOSZ részéről dr. Dávid Ferenc közös kinyilatkozásukat adták arról, hogy egy közös, jól működő szociális párbeszéd érdekében együtt kell működniük. Ezt követően 2013. áprilisban döntés született arról, hogy a LIGA részéről, úgynevezett „kopogtatók” járják a kkv szektort annak érdekében, hogy szervezettségüket növeljék, bővítsék, hiszen ez a gazdasági ág, ahol a legkisebb az érdekképviseleti szervezettség foka.

⁵⁰ Kimondottan e projekt tájékoztatására létrejött honlap: <http://www.szocialisparbeszed.hu/> (letöltés ideje: 2014. november 20)

⁵¹ <http://www.liganet.hu/page/255/art/6901/akt/1/html/a-liga-szakszervezetek-elinditja-norveg-projektjet-.html> (letöltés ideje: 2014. november 2.)

⁵² <http://www.liganet.hu/page/255/art/6955/akt/1/html/tarsadalmi-parbeszed-kibovitese-a-kulonbozo-szinteken.html> (letöltés ideje: 2014. november 2.)

2014. januárjában létrejön a projekt honlapja⁵³, néven, ahol az érdeklődők széles körű információt kaphatnak a projekt előrehaladtáról, fontosabb eseményeiről.

2013. április 25-én került sor Osloban a projekt nyitó találkozására, ahol kiemelt feladatnak tekintették, hogy a norvég érdekképviselői, aktív szociális párbeszédre alapuló rendszeréből át kell venni mindazon elemeket, melyek a magyarban meghonosíthatók. Norvégiában egy érdekképviselő alapításához elég legalább három ember, a szervezkedés úgymond alulról jövő kezdeményezés, míg itthon felülről irányított, ami nem feltétlenül kedvező a szervezetek működésére. Norvégiában a legtöbb kérdésben megegyeznek ágazati szinten, csupán a bérekről egyeztetnek helyi szinten, így biztosítva a versenyképességet az azonos ágazathoz tartozó vállalatok között. Az érdekképviselők a legalsó szinten is maguk kezdeményezik a tárgyalásokat, így a probléma kvázi „alulról” jön, azaz onnan, ahonnan valójában a probléma ered. A norvég példából következően arra az álláspontra jutottak, hogy a projekt keretében szükséges és fontos a tapasztalat illetve véleménycsere, közös tanfolyamok, szemináriumok keretében, hogy megismerjék egymás módszerét, tapasztalatait. Végül e kezdeményezés eredményeként több ágazati szeminárium is megrendezésre került a projekt keretében.

A következő fontosabb esemény megtartására 2013.júniusában került sor, amikor a víz/gáz/bányászati és villamos energia szektor érdekképviselői az első ágazati szeminárium keretében a rezsicsökkentés foglalkoztatásra gyakorolt negatív hatásainak elkerülése végett egyeztetést tartottak, ahol hangsúlyozták, hogy a csökkentés hatására a bérpótlékok erodálódtak, a tisztségviselői védettségek fokozatosan megszűnőben vannak. Az infopontok hatékony működésére kiemelt hangsúlyt fektettek, hiszen a munkavállalók, vagy akár a munkáltatók, a foglalkoztatást érintő kérdésekben ide tudnak fordulni. A tárgyalások során előtérbe került a MKDSZ, azaz a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbíró Szolgálat, mint alternatív vitarendezési eljárás, hiszen a munkaügyi viták döntő részében a konfliktusok akár e vitarendezési eljárás keretében is megoldhatók lehetnének.

A 2. ágazati szeminárium megtartására 2013. június 14/15-én került sor, ahol már az egyeztetés témája a szociális párbeszéd, a kollektív szerződések illetve az azok kötése során alkalmazott tárgyalási technika elsajátítása volt. A szeminárium során feltárták mindazon problémákat, amik a szakszervezetek hatékony működésének akadályai lehetnek, melyek az alábbi témákban mutatkoztak meg:

- az érdekképviselők politikában elfoglalt szerepe gyenge, főleg társadalom politikai szempontból

⁵³ www.szocialisparbeszed.hu

- problémát láttak abban, hogy egyes szakszervezetek párthoz való kötődése túl erős, ami nincs jó hatással a szervezeti életre
- akcióképességük gyenge, azaz a munkavállalók egy esetleges akció során tartanak attól, hogy munkahelyüket elvesztik, illetve a munkáltatók fenyegető fellépésétől
- a politikai hatalom ellehetetleníti a sztrájkokat, illetve a bírói hatalom "nem" döntései ellehetetlenítik a szakszervezetek érdekérvényesítő képességét

Tehát mint ahogy a fentiekből is láthatók, összeszedték mindazon problémaforrásokat, melyek a törvényi korlátok mellett is nehezítik az érdekképviseltek érdekérvényesítő funkcióját. E problémák összegzésére és megoldására adták ki a program keretében dr. Kiss Mihály a Társadalmi Párbeszéd c. kiadványát, mely hasznos tudnivalókat tartalmazott arról, hogy egy jól szervezett, fejlett szociális párbeszédnek milyen pozitív hatásai vannak. Összegezve az előzőekben leírtakat, a társadalmi párbeszéd egyik lényegi elemét a partnerségi megközelítésben látták.

A következő fontos állomás a program életében a 2013. szeptemberében megrendezett magyarországi szeminárium volt, ahol képviselték magukat a fontosabb ágazatok, így a villamos energia ipar, a bányász, illetve az olajipar voltak, ahol a résztvevők már az új MT.-ről, illetve az alternatív konfliktuskezelési módszerekről tárgyaltak, illetve a téma a szeptember végén Osloban megrendezett oslo-i konferencia volt, ahol ismételten áttekintették a norvég érdekképviselési rendszert, és annak átültethető elemeit vizsgálták.

Itt meg kell, hogy álljunk néhány gondolat erejéig. Miért éppen Norvégia, miért éppen ez az ország a minta, illetve a megoldás a magyar érdekegyeztetés fejlődésére. Dr. Pásztor Miklós A norvég szociális párbeszéd c. tanulmánya erre jó választ ad. Röviden áttekintem, mik azok a sajátosságok, melyek a norvég rendszert követendő példává teszik.

7.3.6.2. Norvég modell

Norvégiában a munkáltatók és a munkavállalók közötti együttműködés négy pillér együttesén nyugszik:

- Szoros nemzeti szintű együttműködés az erős szakszervezeti központok, a centralizált munkáltatók szövetségei és az állam között.
- Helyi szintű együttműködés, amely legitimitást, a produktivásban való munkavállalói részvételt és alacsony szintű konfliktust biztosítja.

- A vállalat vezető szervezeteiben való képviselet és kölcsönösség érvényesítése a helyi szinten is.
- A munkáról szóló törvények és jogszabályok védik a munkavállalók jogait és egyúttal megerősítik a munkavállalók felelősségét a megfelelő munkakörülmények kialakításában.

A rendszer további sajátossága, hogy a nemzeti megállapodások eredményeinek és követelményeinek az érvényesítése a helyi vezetők – vállalati és szakszervezeti egyaránt felelőssége is. Azt helyben értelmezni és végrehajtani kell éppen úgy, mint a helyi konszenzust kialakítani. Így a helyi vezetők nem dőlhetnek kényelmesen hátra, hogy felül mindent elintézték. Mindez azt is jelenti, hogy a szakszervezeti funkcionáriusok felelősek a termelékenység és a produktivitás erősítéséért éppen úgy, mint a munkavállalók jogainak és érdekeinek védelméért, ahogy a kettős kötelezettség a vállalati vezetők kötelessége is.⁵⁴

A norvég érdekegyeztetési rendszert csak és kizárólag emiatt nem lehetne követendő rendszernek nevezni, ehhez szükséges, hogy mindazon jogi keretek is rendelkezésre álljanak, melyek e fenti pillérek biztonságát garantálják.

1. *Törvény a Munkavállalói Környezetről - Munkavállalói Környezeti Bizottság*

Magában foglalja mindazon körülmények törvényi kötelezettségét, melyet a munkáltatónak garantálnia kell. Többek között az egészséges és biztonságos munkakörnyezet folyamatos fenntartás. Ennek megvalósulására és ellenőrzésére hozták létre a Munkavállalói Környezeti Bizottságot. A törvény tovább meghatározza a munkaszerződés azon elemeit, mely azon munkavállalókat érinti, akiket a kollektív szerződés nem véd.

2. *Éves szabadság Törvénye*

A munkavállalót mennyi szabadság és mennyi szabadságra járó jövedelem illeti meg.

3. *Munka Vita Törvény*

Célja a munkaügyi viták békés keretek között történő megoldásának elősegítése. Fontos és lényegi eleme, hogy megkülönbözteti a munkajogi vitát az érdekvitától. Továbbá minden olyan jogot szabályoz, pl.sztrájkjog, lockout, melyek a szakszervezetek rendelkezésére állnak egy lehetséges kollektív akció során.

4. *Köztisztviselői Törvény*

Lényegében a közfoglalkoztatottakra vonatkozó többlétszabályokat tartalmazza.⁵⁵

⁵⁴ PÁSZTOR Mikós: A norvég szociális párbeszéd. LIGA Szakszervezetek, Norvég projekt, 2013/14. 13-14. o.

⁵⁵ PÁSZTOR. 17-19.o.

Érdemes röviden áttekinteni, hogy miként épül fel az a sajátos intézményrendszer, melyhez a fent részletezett szabályok törvényi keretet adnak.

1. Alap Megállapodás - Kooperációs Megállapodás

Tartalmazza a szakszervezeti és munkavállalói képviselők helyét és szerepét a vállalati folyamatokban, valamint választásuk módját.

Kooperációs megállapodás a koordinációs testületeket szabályozza. A testületek feladata a vállalat szervezetének és termelőképességének erősítése, a termelékenység fokozása. Ezekre tartozik a képzés és a továbbképzés rendszereinek kialakítása is. Fontos megemlíteni az *országos szintű kollektív szerződések* rendszerét, melyet országos munkaadói és szakszervezeti szövetségek kötnek. A kollektív szerződéseket két évente bírálják felül és tárgyalják újra, beleértve a bért megállapodásokat is. A helyi kollektív szerződések rendszere⁵⁶ szigorúan hierarchikus felépítésű, az ágazati kollektív szerződéstől csak a munkavállaló javára térhet el, azzal ellentétes nem lehet.

3. Munkaügy Bíróság

Egyetlen ilyen létezik hét taggal, független a kormánytól és négy tagját a szociális partnerek javasolják. Elsősorban a jogokat sértő ügyeket és csak a kollektív szerződések tartalmát és értelmezését végzi.

- A jogellenes sztrájkok és kollektív akciók megítélése és kompenzálása is feladat.
- Döntései véglegesek, fellebbezés nincs.
- Szerepe azért jelentős, mert sztrájkot csak ágazati szakszervezeti szinten vagy beleegyezéssel lehet indítani, még ha a sztrájk csak egy vállalatra vagy telephelyre vonatkozik is.

4. Nemzeti Bér Bizottság:

Ad hoc jelleggel kötelező közvetítést folytat. (Ez akkor lehetséges, ha a konfliktus olyan méretű, hogy kormányzati felkérésre a közvetítést az Országgyűlés kötelezővé teszi.)

A Bizottság független a kormánytól, három szakértő és két, a szociális partnerek által jelölt képviseleti tagja van. Közvetítés esetén kiegészülnek a vitázó ágazati szervezetek egy-egy képviselőjével. Az állandó tagok kinevezése három évre szól.⁵⁷

Norvégiában az érdekképviselők felismerték, hogy szükség van a kölcsönös tiszteletre egymás iránt, továbbá, hogy a munkavállalókkal történő együttműködésnek profitorientáló szerepe van. Felismerték továbbá, hogy a kölcsönösség és a tisztelet vállalati szinten a munkavállalók és képviselőik információhoz, konzultációhoz és megállapodáshoz

⁵⁶ Több ponton hasonló a magyar helyi kollektív szerződéses szabályozással.

⁵⁷ PÁSZTOR. 19-21.o.

való jogát jelenti. A magyarországi érdekegyeztetéshez képest jóval intenzívebb a kapcsolat a szakszervezetek és a munkáltató között. Folyamatos a tájékoztatás, információáramlás, vélemény nyilvánítás lehetősége. Rájöttek arra, hogy ezek mind hozzájárulnak a vállalat eredményességéhez, ami mindkét fél számára pozitív eredmény.⁵⁸

Mint ahogy a fentiekből is látszódik egy ország munkaügyi kapcsolati rendszere tud jól is működni, sőt jótékony hatással lehet a foglalkoztatásra illetve az adott ország gazdaságára. Ennek fényében tekintsük át, hogy Magyarországon miként is alakult a megváltozott jogszabályi feltételek hatására a kollektív munkaügyi kapcsolati rendszer.

8. A kollektív szerződéskötés megváltozott feltételei

Egészen 2012-ig kollektív szerződést a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet, vagy több munkáltató, másrésről a szakszervezet köthetett, továbbá kollektív szerződés kötésére az a szakszervezet volt jogosult, amely az Üzemi Tanácsi választáson a leadott szavazatok több mint a felét megszerezte⁵⁹. Lényeges változás a korábbi szabályozáshoz képest, hogy a jelenlegi szabályozás a kollektív szerződéskötési képességet már nem az üzemi tanácsi választás eredményeihez, hanem a munkavállalók szakszervezeti tagságához, illetve annak létszámához köti⁶⁰. Szakszervezeti részről egy vagy több szakszervezet, illetve szakszervezeti szövetség lehet a szerződő fél. A szakszervezet számára feltétel, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagjainak száma elérje a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók 10 %-át. Több szakszervezet esetében a szerződéskötési feltételeket külön-külön kell megvizsgálni, de a szakszervezetek a kollektív szerződést kizárólag együttesen köthetik meg. Ezzel a jogalkotó arra kívánta ösztönözni a szervezeteket, hogy koalícióra lépjenek.⁶¹ E kérdéskör több szempontból is problematikus, ugyanis mint ahogy az előzőkben kifejtettem, az adott munkáltatónál az összes, 10%-os taglétszámmal rendelkező szervezet köthet kollektív szerződést, azaz az összes szervezet együttes jóváhagyása szükséges a kollektív alku megkötéséhez. Kártyás Gábor cikke⁶² szerint, további problémát jelent, hogy a kollektív szerződést módosítani vagy felmondani is csak az eredeti aláíró felek jogosultak. Ha a munkáltatónál egy újabb szakszervezet jelenik meg, amely idő közben meghaladja a 10%-os szervezettséget, ettől még nem lesz jogosult a

⁵⁸ PÁSZTOR, 22-24.o.

⁵⁹ 1992. évi. XXII. tv. 34. §

⁶⁰ Mt. 276. §. (2). bekezdés

⁶¹ KOZMA Anna- LÖRINCZ György-PÁL Lajos-PETHŐ Róbert: A munka törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. 2014. 500.o.

⁶² Kártyás Gábor: Patthelyzetek kollektív szerződések kötésénél. <http://munkajog.hu/rovatok/szakertoi-blog/patthelyzetek-kollektiv-szerzodes-kotesenel> (letöltés ideje: 2014. november 2.)

fennálló kollektív szerződés módosítására, a tárgyalásokon csak tanácskozási joggal vehet részt. Ez akkor is így van, ha az újonnan megszerveződő érdekképviselő már több munkavállalót képvisel, mint az, amelyik a kollektív szerződést annak idején megkötötte. Különösen feszült helyzetet eredményezhet, ha a fennálló kollektív szerződés jóval korábban született, és közben jelentősen átrendeződtek az erőviszonyok.

További fontos módosítás, hogy az ajánlattételi jogot, illetve az ezzel kapcsolatos tárgyalási kötelezettséget nem lehet visszautasítani egyik félnek sem.⁶³

Mint látható, az új Mt. alapján felértékelődik a szakszervezeti taglétszám jelentősége. A szakszervezeteknek többek között emiatt kötelessége bejelenteni a munkáltató felé taglétszámát, ha ezt nem teszi meg, akkor a szakszervezet közjegyzőnél letétbe helyezi a munkáltatónál dolgozó tagjainak névsorát, a közjegyző pedig igazolást ad ki a listán szereplő személyek számáról, melynek nem titkolt célja, hogy a szakszervezetek koalícióba tömörülve próbáljanak meg szerződést kötni a munkáltatóval.⁶⁴ Ebből is látszik, hogy lényegében a reprezentativitás továbbra is fennmaradt, azonban már más mutatók alapján.

Lényeges változás, hogy az Mt. 276. §. (5) bekezdése alapján a munkáltató egyszerre alanya lehet a több munkáltató által kötött, valamint a kizárólag általa kötött (és reá kiterjedő hatályú) kollektív szerződésnek is.⁶⁵

9. Az új Mt. hatása a kollektív szerződések tartalmára

Egy 2013-ban készített tanulmány alapján, mely összesen 16 vállalatnál vizsgálta az új Mt. kollektív szerződések tartalmára gyakorolt hatását, az alábbi következtetések vonhatók le,⁶⁶ ami sajátos konzekvencia, hiszen alapvetően nem az érintett felek kapcsolatát vizsgálta, hanem a közöttük létrejövő alku tartalmát, azt, hogy miként tudnak érvényesülni a munkavállalói érdekek.

A kutatás eredménye szerint a munkáltatók gyakran nem éltek az új szabályozás adta lehetőségekkel, hiszen tisztában voltak annak negatív morális következményével, azaz a munkahelyi konfliktusok kialakulásával, a munkaintenzitás csökkenésével, ezzel együtt a termelékenység visszaesésével illetve ezek miatti külső partnerek általi negatív megítéléssel

⁶³T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, részletes indoklás

⁶⁴RÁCZ Zoltán: „Az új Mt. és a munkajogi átmeneti törvény kollektív munkajogot érintő rendelkezéseiről” *Publicationes Universitas Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica, Tomus. XXXI.* 2013. 455.o

⁶⁵BERKE Gyula- KISS György: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez.* Complex, Budapest. 2012. 628. o.

⁶⁶LAKI - NACSA – NEUMANN 23-24.o

is. A munkáltató ennek következtében a törvénynek a munkaadó számára kedvező módosításait inkább nyomásgyakorlásra használja, ezzel teremtve alkupozíciót.⁶⁷

A következőkben az Üzemi Tanács átalakuló szerepét kívánom bemutatni az új Mt. tükrében, majd a vizsgálatom tárgyát képező szervezet munkaügyi kapcsolatait, végül pedig az ott érvényben lévő kollektív szerződést elemzem

10. Az Üzemi Tanács átalakuló szerepe az új Mt. hatására

Csupán érintőlegesen, de kell, hogy néhány szót ejtsünk az új Mt. hatására átalakuló Üzemi Tanácsról jogköréről, szerepéről. A legfontosabb változás, mely a munkavállaló érdekek érvényesülését érinti az, hogy a munkáltatóval kötött üzemi megállapodás lényegében helyettesítheti, normatív jelleggel szabályozhatja a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, kivéve a munka díjazásával kapcsolatos rendelkezéseket abban az esetben, ha a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződésre jogosult szakszervezet nincs.⁶⁸⁶⁹ Az, hogy az üzemi megállapodás mennyire tölti be a kollektív szerződések szerepét azon szervezeteknél, ahol nincs szakszervezet, erősen megkérdőjelezhető, mivel a már előzőekben említett munka díjazásával kapcsolatos rendelkezéseket már nem tartalmazhat a megállapodás, így a szakszervezeteknek nagyon erős tárgyalófélnek kell lenniük ahhoz, hogy céljaikat, azaz a munkavállalói jogok érvényesítését el tudják érni. Kérdéses tovább az is, hogy az üzemi tanács mennyire tud nyomásgyakorló eszközöket használni tárgyalásai során, hiszen a korábbi szabályozástól eltérően az üzemi tanács elnökének kivételével, már nem illeti meg a tagokat a munkajogi védelem, így „óvatosan” kell álláspontjukat közvetíteni a munkáltató felé, tartva egy esetleges munkáltatói intézkedéstől. Az egyéb jogosultságok, jogkörök tekintetében, azaz tájékoztatás, előzetes véleményezés, illetve együttdöntés tekintetében megállapítható, hogy csak kisebb mértékű változások történtek.

⁶⁷ LAKI - NACSA – NEUMANN 54.o

⁶⁸ Dr. KUN Attila: Átrendeződés a kollektív munkajogban - szakszervezetek kontra üzemi tanácsok az új Mt. tükrében, In: *Hagyomány és érték, Állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára*, KRE ÁJK, Budapest, 2013. 306-307 o.

⁶⁹ Mt. 267.§.

11. Szakszervezet érdekérvényesítő képessége általánosságban, jelentősége a vizsgált társaság kollektív munkaügyi kapcsolataiban

Mint a legtöbb MÁV vállalatra jellemző, a vizsgált társaságnál a szakszervezeti tevékenység igen erőteljes. Jelenleg három reprezentatív, azaz szerződéskötésre jogosult szakszervezet képviseli a munkavállalók érdekeit. Alapvetően mind a három szervezet célja, mint ahogy alapszabályukban is olvasható, a foglalkoztatás biztonságának növelése, az uniós elvárásoknak megfelelő munkakörülmények biztosítása, kiszámítható bértarifa rendszer, illetve a bérek reálértékének megőrzése. A szakszervezetek erejét, érdekérvényesítő képességét nagyban erősíti, hogy szervezetük országos méretű. Képviselőik ügyvivőkön keresztül történik.

Mind a három érdekképviselőről elmondható, hogy a társaság életében folyamatosan jelen vannak, és minden fórumot megragadnak arra, hogy észrevételeiket eljuttassák az arra illetékesek felé. E tevékenységüket jellemzően az Üzemi Tanácson keresztül tudják kifejezni.

A társaság működési profilja építőipari jellegű, a foglalkoztatás munkaidőkeretben történik, mely lehetőséget biztosít a munkáltató számára a munkaidő egyenlőtlen beosztása révén a túlórák csökkentésére. Tulajdonképpen ez az a központi téma, mely minden érdekegyeztető tárgyalás fókuszát képezi, hiszen ez a munkavállalók keresetére komoly hatással van, aminek egyenes következménye, hogy ez komoly érdekképviselői tevékenységet igényel.

A Munka Törvénykönyvének 2012. évi módosításának hatására, mint várható volt, jelenlétük felélénkült, hiszen mint ahogy már tanulmányom első részében részletesebben kifejtettem, döntően a munkavállalók hátrányára módosult a törvény. E kialakult helyzet következménye volt, hogy 2012-2014. között összesen három alkalommal a hatályban lévő, határozatlan időtartamú kollektív szerződés módosításra került, egyrészt a törvényi változások követése céljából, másrészt a foglalkoztatási körülmények javításából kifolyólag. A társaságnál lefolytatott kollektív tárgyalások úgymond közös kezdeményezésre indultak, hiszen mindkét fél számára fontos volt, hogy a megváltozott jogszabályi környezet hatására módosuljon a hatályos kollektív szerződés.

A munkáltató alapvető célja volt az érdekegyeztetéseken a törvényi előírások betartása mellett a termelékenység növelése a munkahelyi béke megőrzésének szem előtt tartásával. Mivel a már említett érdekképviselők támogatottsága a munkavállalók körében igen magas volt, ezért a munkáltató fokozottan ügyelt arra, hogy a munkavállalói érdekek, még ha nem is oly mértékben, mint ahogy a szakszervezetek ezt kívánták, érvényesülni tudjanak.

A szakszervezeti oldal véleményem szerint sajátos képet mutat. Meg kell említeni, hogy a korábbi harcias, támadóbb stílusú szakszervezetek képe már a múlté. Ennek oka álláspontom szerint az országos foglalkoztatási helyzet, a munkahelyek bizonytalansága. Amellett, hogy az alapvető szándék az érdekek képviselése, úgy meg kell lennie a kompromisszumra való hajlandóságnak is, hiszen elsődleges cél a munkahelyek megőrzése.

11.1. A vizsgált társaság kollektív szerződésének elemzése, különös tekintettel az Mt.-től való eltérés szemszögéből⁷⁰

Az elemzés tárgya elsősorban a szerződés normatív részére irányul - a kötelmi rendelkezéseket, csak részben érintem - hiszen e fejezet tartalmazza mindazon jogokat és kötelezettségeket, melyek a munkavállalók munkaviszonyát szabályozzák társasági szinten.

11.2. Kötelmi rész

A szerződés 1-7. §-a rendelkezik tulajdonképpen a felek kötelmi viszonyáról, rögzítésre kerülnek azon alapelvek, melyek a felek viszonyának alapját képezik, mely szerint:

A felek egymás jogát és jogos érdekét tiszteletben tartják.

A felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná vagy akadályozná, illetőleg alkalmas lehet arra, hogy a másik fél jó hírnevét hátrányosan befolyásolja.

A felek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.

A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződészerűen gyakorolhassa.

A felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos.

A felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.⁷¹

Mint a fentiekből is látszódik, a cél a felek folyamatos és akadálymentes együttműködésének biztosítása. A kötelmi rész tulajdonképpen az Mt. szerint biztosítja az érdekképviseltek

⁷⁰ Hivatkozott szerződés: MÁV. Felépítménykarbantartó és Gépjavító KFT 2014 évre hatályos, határozatlan időre szóló kollektív szerződése, melyben a szerződést kötő reprezentatív szakszervezetek, Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete (VDSZSZ), Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSZ) illetve a Vasutasok Szakszervezete (VSZ).

⁷¹ Hatályos Kollektív Szerződés 6. §. (1) bekezdés

működési feltételeit, illetve a kollektív szerződés felmondása esetében szintén az Mt. 280. § (1) illetve (2) bekezdésében foglaltak az irányadók.

Habár az Mt. biztosítja az eltérés lehetőségét az Mt. 280. § (1) illetve (3) bekezdése esetében, itt erre nem kerül sor.

11.3. Normatív rész

Ahogy azt már az elméleti részben kifejtettem, az Mt. Második illetve Harmadik Része, a munkaviszonyra és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó rendelkezések diszpozitív, eltérést engedő szabályok. Tulajdonképpen ezzel megszűnt az a korábbi rendelkezés, hogy csak a munkavállaló javára lehet pozitív irányban eltérni. Ennek ismeretében tekintsük át, hogy mennyiben érvényesül ez a jelenlegi, új szabály.

11.3.1. Munkaviszony létesítése

Az új szabályozás szerint kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezés esetén az Mt. 46. illetve 47. §-ában foglaltaktól térhet el a munkavállaló javára, azaz a tájékoztatási kötelezettség illetve a munkavállaló külföldön történő munkavégzéséről szóló tájékoztatás esetében, továbbá az Mt. 50. §. (4) bekezdése rendelkezik a próbaidő tartamáról, melynek mértékét 6 hónapban maximalizálta. A vizsgált kollektív szerződés esetében, a felek az eltérést engedő részeknél nem változtattak, azaz sem a tájékoztatási kötelezettség tekintetében, sem a próbaidő tekintetében nem történt változtatás.

A jelenleg hatályos kollektív szerződés 3 havi próbaidőt köt ki minden új munkaviszony létesítés esetén, melyből kivételt képeznek értelemszerűen a három hónapnál rövidebb időtartamú munkaviszonyok.

11.3.2 Munkaviszony megszüntetése

A felmondási idő tekintetében a Kollektív Szerződés alkalmazza az Mt. 85. §. (3) bekezdésében foglaltakat, miszerint a kollektív szerződés az 69. §. (1) bekezdésében foglaltnál hosszabb felmondási időt is megállapíthat. A vizsgált megállapodás ennek eltérő mértékét a betöltött munkakörök alapján állapítja meg. Megállapítható, hogy közép illetve felsővezetői szinten emelkedik a felmondási idő mértéke:

Az irodavezetők, a divízióvezetők felmondási ideje további 2 hónappal, a főépítésvezetők és építésvezetők felmondási ideje további 1 hónappal hosszabbodik meg az Mt.-ben kikötött felmondási időn felül, akár a munkáltató, akár a munkavállaló mondja fel rendes⁷² felmondással a munkaviszonyt⁷³.

Munkavállalói oldalról tekintve a rendelkezés hátrányos, hiszen a munkaviszony megszűnésének időpontja eltoldódik, viszont munkáltatói oldalról nézve egyfajta átmeneti időszak, mely alatt tudja pótolni a munkavállalót. Az, hogy ez mennyire hátrányos a munkavállaló javára, véleményem szerint ennek megítélése szubjektív, azaz egyénileg vizsgálendő.

Azonnali hatályú felmondásra vonatkozóan az Mt. 85. §. (2) bekezdés alapján Kollektív Szerződés a munkavállaló javára eltérhet. Jelen vizsgált szerződés szerint azonnali hatályú felmondás alkalmazása esetén az Mt. rendelkezései az irányadók, azzal a kivétellel, hogy a magatartásra vonatkozó előírások részletezésre kerülnek, ezek közül néhányat kiragadva a teljesség igénye nélkül:

bd) további munkaviszonyát, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyát /jogviszonyait/ nem jelenti be, illetve e jogviszonyát a munkáltató kifejezett - írásbeli - tilalma ellenére sem szünteti meg,

bg) egy éven belül összesen három munkanapot igazolatlanul távol töltött a munkahelyétől, és azt a munkáltató írásbeli felhívása ellenére elfogadhatóan nem igazolta a kitűzött határidőre,

bh) az ügyvezetőnek, illetve a munkáltató Szervezeti és Működési Szabályzatában meghatározott közvetlen munkahelyi felettesnek a jogszerű utasítását kellő alap nélkül megtagadja, továbbá ha a munkáját a jogkövetkezményekre való előzetes írásbeli figyelmeztetés ellenére is utasításellenesen látja el.⁷⁴

Látható, hogy lényegében ez semmiféleképpen nem hátrányos a munkavállaló számára.

11.3.3. Munkaidő, pihenőidő, munkarend

Munkaidő és pihenőidő tekintetében a leglényegesebb a társaság időnyomkeltésének megfelelő, egyenlőtlen munkaidő beosztáson alapuló munkaidőkeret alkalmazása, melynek segítségével a munkáltató a leghatékonyabban tudja biztosítani a

⁷² mivel már a „rendes” felmondás kifejezést az új Mt. nem alkalmazza, értelemszerűen csak felmondás.

⁷³ Kollektív szerződés 13. §. (2) bekezdés.

⁷⁴ Kollektív Szerződés 15. § bd) bh) bg) bekezdés.

munkavégzést. A vasútépítés erőteljesen időjárás függő tevékenység, téli időszakban ennek megfelelően kevesebb munka, kevesebb az óra, melyet később az ún. erősebb hónapok (főleg tavaszi, illetve nyári hónapok) órai kompenzálnak. A társaság az Mt. 135. §. (3) bekezdése alapján évi maximum 300 óra rendkívüli munkaidőt rendelhet el, melyet alkalmaz is a megállapodás.

Kötetlen és rugalmas munkaidő beosztás alkalmazása kizárólag a szellemi munkakört betöltő munkavállalók esetében lehetséges.

Mind a munkaidőre, a munkaidő beosztásra, annak közlésére lényegében az Mt. szabályai a mérvadók a helyi sajátosságok figyelembevételével.

11.3.4. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés

Lényeges fejezet a kollektív szerződésben a rendkívüli munkavégzés szabályozása. Mivel az Mt. lehetőséget biztosít a munkáltató részére a rendkívüli munkaidő megemelésére, így ennek mértékemár az előző fejezetben említésre került.. Díjazása sávosan alakul, melynek bemutatása a költségtérítések, bérpótlékok fejezetben kerül bemutatásra.

11.3.5. Munka díjazása, bérpótlékok, költségtérítés

Alapvetően a pótlékok, a munka díjazása tekintetében a munkáltató az Mt.-től eltért pozitív irányban, főleg a szakszervezetek hatására. A főbb mutatók a következőképp alakulnak:

Fontosabb bérpótlékok		
Pótlékra jogosító tételek	Díjazás Mt. szerint	Díjazás KSZ. szerint
0-100 óra rendkívüli m.végzés	50%	50%
101-200 óra rendkívüli m. végzés	50%	65%
201-300 óra rendkívüli m.végzés	50%	100%
heti pihenőnapon munkavégzés	100%	100%
ügyelet	40%	55%
ügyelet, ha nem mérhető	50%	60%
munkaszüneti napon ügyelet	40%	55%
készenlét	20%	25%
délutáni műszakpótlék	30%	25%
éjszakai műszakpótlék		50%

A kollektív szerződés további fejezeteiben szabályozásra kerülnek a munkavállalókat megillető szociális juttatások, a béren kívüli juttatások illetve a kártérítési felelősség rendszere.

A kártérítési felelősség mértékének megállapítása az Mt. szerint történik.

11.4. Kollektív szerződés értékelése

Összességében megállapítható, hogy a vizsgált kollektív szerződés az Mt. szabályaitól jelentősen eltér. Mint ahogy már korábban utaltam rá, a szabályozás egyes elemeit mindig összefüggéseiben kell vizsgálni, azaz, a többi szabállyal illetve a körülményekkel együttesen kell elemezni.

Hacsak a munka díjazását nézzük a vizsgált esetben, akkor pozitívan értékelendő, hogy a pótlékok tekintetében jelentősen, pozitív irányban tér el az Mt. szabályaitól. Az már más kérdés, hogy a munkáltató munkaidőkeretet alkalmaz, azaz tag, „munkáltatási” mozgásteret biztosít a munkáltató számára a munkaidő beosztás tekintetében, így a rendkívüli munkavégzés mértékét jelentősen tudja befolyásolni a munkáltató.

Ennek ellenére álláspontom szerint a vizsgált kollektív pozitívan értékelendő, hiszen alapvetően a munkavállaló érdekeit szolgálja és mindez csak azon múlik, hogy a szerződéskötő szervezet mennyire erős, szervezett illetve hatékony tárgyalópartner.

12. Összegzés

A fenti rövid elemzésből látható, hogy a magyar érdekegyeztetési rendszer még gyerekcipőben jár a nyugat európai országokhoz képest. Erős hiány mutatkozik az ágazati szintű tárgyalásokat illetően, a törvényi háttér még nem teljes mértékben kimunkált, hiszen itthon a kollektív alku jellemző szintje a helyi szint. Előremutató irányvonal, hogy az Unió által biztosított források jelentős része támogatja azokat a kezdeményezéseket, melyek a kollektív szerződéssel való lefedettségének növelését kívánják megcélolni, illetve az érdekképviseleti illetve civil szervezeteket erősítik oly módon, hogy azok a kollektív tárgyalások során egyenrangú partnerei lehetnek mint a munkáltatói oldalnak, vagy akár a kormánynak. Sajnos az elmúlt időszak azt mutatja, hogy a kollektív egyeztetéseken a kormánynak illetve a munkáltatói oldalnak sokkal erősebbek a nyomásgyakorló eszközei, mint a munkavállalói oldalnak, melyet a Munka Törvénykönyve „munkáltató barát” is nehezít, ezt a fajta erős asszimetriát nagyon nehéz lesz feloldani.

A vállalati példán keresztül bemutatott kollektív szerződésből látható, hogy az mindkét fél érdekeit szolgál(hat)ja, a szakszervezet érdekérvényesítő képessége még a jelenlegi szabályozás mellett is pozitívan érzékelhető, ehhez viszont kell az erős, intézményesített, szervezett, anyagi erőforrásokkal rendelkező szervezet.

Általánosságban elmondható, hogy a feleknek a kollektív szerződés kötése során törekedniük kell a megegyezésre egyenrangú félként. Viszont azt is látni kell, hogy a jelenlegi szabályozás alapvetően a munkáltató érdekeit szolgálja. A kérdés az, hogy ezt a lehetőséget mennyire használja ki a munkáltató, hiszen neki célja a termelékenység növelése, a munkabéke megőrzése.

Véleményem szerint a jövő kollektív szerződései fogják bizonyítani, hogy az érdekképviseléseknek a jelenlegi szabályozás mellett mekkora erejük lesz céljaikat érvényesíteni a munkáltatói, vagy akár a kormányzati érdekekkel szemben, a munkavállalók foglalkoztatási helyzetére miképp fog ez hatást gyakorolni, mind emellett pedig nem elhanyagolható módon kiemelt jelentősége lesz, remélhetőleg a társadalmi párbeszéd erőteljesebb érvényesülésének.

Felhasznált irodalom

Könyv

1. BERKE Gyula- KISS György: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*. Complex, Budapest. 2012.
2. CSÉFFÁN József: *A munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi rendezvényszervező KFT. 2014.
3. DUDÁS Katalin - FERENCZ Jácint - GYULAVÁRI Tamás - HORVÁTH István – HŐS Nikolett – KÁRTYÁS Gábor – KULISITY Mária – KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Eötvös, Budapest. 2013.
4. KOZMA Anna- LŐRINCZ György-PÁL Lajos-PETHŐ Róbert: *A munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. 2014.

Folyóirat, tanulmány

1. BERKE Gyula - LÁSZLÓ Gyula: A kollektív megállapodások szerepe a vállalati gyakorlatban. *Munkaügyi Szemle* 2002/46. 11. szám
2. FODOR T. Gábor – NACSA Beáta – NEUMANN László: Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány. Budapest, 2008.
3. GYULAVÁRI Tamás: Értelmezési problémák az Mt.-től való eltérés szabályaival kapcsolatosan. *Hr & Munkajog* 2013/7-8.
4. KOVÁCS Erika: A kollektív szerződés jogi természete. *Jura* 2011/1.
5. KOVÁCS Rita: A kollektív szerződések szerepe a magyar munkajogban. In: XII. RODOSZ konferenciakötet. Románia, Kolozsvár, 2011.
6. KUN Attila: Átrendeződés a kollektív munkajogban - szakszervezetek kontra üzemi tanácsok az új Mt. tükrében, In: *Hagyomány és érték, Állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára*, KRE ÁJK, Budapest, 2013, pp. 304-315.
7. LAKI Mihály - NACSA Beáta - NEUMANN László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés. Budapest, 2013.
8. NEUMANN László: Fejezetek a munkaügyi kapcsolatok témakörében. A tananyag a TÁMOP-4.1.2/A/2-10/1-2010-0003 "Képzés- és tartalomfejlesztés a Budapesti Corvinus Egyetemen" projekt keretében készült. Budapest, 2011.

9. PÁSZTOR Mikós: A norvég szociális párbeszéd. LIGA Szakszervezetek, Norvég projekt, 2013/14. 13-14. o.
10. RÁCZ Zoltán: „Az új Mt. és a munkajogi átmeneti törvény kollektív munkajogot érintő rendelkezéseiről” *Publicationes Universitas Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica, Tomus. XXXI.* 2013.

Internet

1. A magyarországi érdekegyeztetés története és helyzetének áttekintése a rendszerváltásról 2010-ig (Különös tekintettel a közszolgáltató szektorra). <http://www.stratosz.hu/fszh/2010-erdekegyeztetes.pdf> (2014. április 19.)
2. JUHÁSZ Gábor: Gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben. <http://www.fundamentum.hu/sites/default/files/12-1-02.pdf> (letöltés ideje: 2014.05.13.)
3. Kártyás Gábor: Patthelyzetek kollektív szerződések kötésénél. <http://munkajog.hu/rovatok/szakertoi-blog/patthelyzetek-kollektiv-szerzodes-kotesenel> (letöltés ideje: 2014. november 2.)
4. Társadalmi párbeszéd. Szakszervezeti oktatási kézikönyv. International Training Centre. 2012. <https://www.google.hu/#q=t%C3%A1rsadalmi+p%C3%A1rbesz%C3%A9d+szakszervezeti+oktat%C3%A1si+k%C3%A9zik%C3%B6nyv> (letöltés ideje: 2014. 05.14.)
5. TÁMOP 2.5.1/07/1 - Érdekképviselői szervezetek kapacitásainak fejlesztése támogatására <http://palyazat.gov.hu/doc/887> (letöltés ideje: 2014.10.30.)
6. Pályázatfigyelő.http://www.pafi.hu/_pafi/palyazat.nsf/1e4c55075207f1ddc12574ec0055cfeb/962bf18e2bf644f1c1257aa7003f950b?OpenDocument (letöltés ideje: 2014.10.28.)
7. TAMOP 2.5.1 Érdekképviselői szervek kapacitásainak fejlesztése – pályázati felhívás <http://palyazat.gov.hu/doc/887> (letöltés ideje: 2014.10.30.)
8. TÁMOP–2.5.1.A–2–10/3 - Munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői szervezetek fejlesztése <http://palyazat.gov.hu/doc/2326>
9. Szociális Szakmai Szövetség. <http://3sz.hu/>
10. LIGA honlap. <http://www.liganet.hu/page/255/art/6901/akt/1/html/a-liga-szakszervezetek-elinditja-norveg-projektjet-.html>

11. LIGA honlap. <http://www.liganet.hu/page/255/art/6955/akt/1/html/tarsadalmi-parbeszed-kibovitese-a-kulonbozo-szinteken.html>
12. KISS Mihály: Ágazati párbeszéd Magyarországon 2014. Supported by the Norway Grants, through the Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue <http://www.szocialisparbeszed.hu/page/1216/art/892/html/az-agazati-parbeszed-magyarorszagon-dr-kiss-mihaly.html>

Törvény

1. Alaptörvény
2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
3. A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi. XXII. törvény
4. T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, részletes indoklás
5. 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról

Egyéb

1. MÁV. Felépítménykarbantartó és Gépjavító KFT kollektív szerződése.