

A KOLLEKTÍV MEGÁLLAPODÁSOK ÉS A MUNKAJOG

Írta
HÉTHY LAJOS

Héthy Lajos tudományos tanácsadó
Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ
Kutatási részleg

A Munka Törvénykönyvének újragondolását a megszületése 1992 óta a hazai nemzetgazdaságban végbement változások indokolják. Így:

- a vállalkozási szférában uralkodóvá vált a magántulajdon;
- a korábban meghatározó nagyvállalatok mellett jelentős súlyt nyertek a mikro-, kis- és középvállalkozások, amelyek ma már a munkavállalók többségét foglalkoztatják;
- széles teret hódítottak a foglalkoztatás rugalmas formái (a határozott idejű munkaviszony, a polgári jogviszonyban való foglalkoztatás) és változatlanul jelentős a fekete foglalkoztatás;
- a globalizálódott világgazdaságba való integrálódásunkat jelzi a multinacionális vállalatok – és általában a külföldi tulajdonban lévő cégek – térnyerése;
- napirenden van EU csatlakozásunkkal összefüggésben a jogharmonizáció.

A munkaügyi kapcsolatok – mindenekelőtt a szakszervezetek és a munkáltatók közti kollektív munkaügyi kapcsolatok – az 1992 óta eltelt időszakban eltérően alakultak attól, amit az Mt. alapvető filozófiája feltételez s ami Európában általános.

1. A kollektív munkaügyi kapcsolatok és a politikai közeg

Az Mt. a kollektív munkaügyi kapcsolatokat illetően abból az előfeltevésekből indult ki, hogy a benne foglalt jogi szabályozást a kollektív tárgyalások és megállapodások terebélyes és erős rendszere egészíti majd ki, s az Mt. és a kollektív megállapodások együttesen biztosítják a megfelelő védelmet a piacgazdasági átalakulás körülményei között különösen sebezhetővé vált munkavállalók számára.

E területen problémát az jelent, hogy a biztató indulást követően – amire az állami bérszabályozás lebontása teremtette meg a feltételeket 1992/93-ban – a kollektív megállapodások stagnáltak. Ma vállalati illetve ágazati (többmunkáltatós) kollektív megállapodás a vállalkozási szféra munkavállalóinak mindössze mintegy 30 százalékát, illetve 10 százalékát fedi le. Összehasonlításként: az Európai Unó legtöbb országában az uralkodóágazati kollektív szerződések által való lefedettség 70–80 százalékos.¹ Hazánkban tehát a lefedettség köre és ezen belül is az ágazati megállapodások gyengélkedése jelent gondot.

¹ Bővebben lásd: *Ladó (1999)*. További adatok: *World Labour Report 1997–98*, ILO, Geneve 1997.

EU csatlakozásunk szempontjából ez nyilván nem jelent formális akadályt, de – lévén az EU kollektív megállapodás-párti – pozitív érveként sem szól mellettünk.

A Horn kormányban ez a probléma tudatosult s miután túljutott a makrogazdasági stabilizáció okozta problémákon számos lépést tett – egyebek közt az MT szabályainak módosításával (1997) – a kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdítására.² Az Orbán kormány napirendre tűzte az Mt. – fent felsorolt tényezők miatt mindenképpen indokolt – újragondolását, de ugyanakkor viszonyulása korántsem világos a kollektív munkaügyi kapcsolatokhoz, így a kollektív tárgyalásokhoz és megállapodásokhoz.

Egyfelől a kormány illetékes képviselői ismételten aláhúzzák a kollektív megállapodások, így az ágazati szerződések, fontosságát, ami a jelen elemzésnek is kiindulópontja. Másfelől a kormány az elmúlt év során számos olyan intézkedést tett, amelyek a kollektív tárgyalásokban részes szociális partnerek – így mindenekelőtt a szakszervezetek – pozícióit, s ezáltal közvetve a kollektív tárgyalások és megállapodások sikerének esélyeit gyengítették. Itt nem elsősorban az Érdekegyeztető Tanács, illetve a helyébe lépett Országos Munkaügyi Tanács jogosítványainak megnyirbálására gondolunk – bár ez utóbbi, mint látni fogjuk, már összefügg témánkkal – hanem éppen a Munka Törvénykönyvének sietős, az átfogó újragondolásnak elébe vágó, a szakszervezetek pozícióit gyengítő – általuk elutasított – 1999 tavaszi módosítására.

Az érintettek közti kölcsönös bizalom jelenlegi hiánya nem kedvez az átfogó változtatások számára.

2. A vállalalkozási szféra kettős – kvázi-centralizált és decentralizált – kollektív tárgyalási modellje

Magyarországon, a rendszerváltást követően, az 1990-es években a kollektív tárgyalások és megállapodások sajátos – részben a munkajogra építkező, részben a felek egyezségén nyugvó – **kettős** modellje alakult ki.

Itt nem elsősorban (a magán és állami tulajdonban lévő) vállalalkozási szféra és (az állami) költségvetési szféra eltérő kollektív tárgyalási rendszereire gondolok³ – amelyek lény-

2 A munkavállalók munkahelyi biztonságát és az érdekképviselők hatékonyságát erősítő kormányzati intézkedések. *Munkaügyi Minisztérium*, Budapest, 1998.

3 Miután a jelen tanulmány az MT-vel és a vállalalkozási szféra kollektív tárgyalásával és megállapodásával foglalkozik, nem térek ki a költségvetési szféra kollektív munkaügyi kapcsolatainak sajátosságaira

gében minden európai ország sajátja – hanem a vállalkozási szféra rendszerének **tematikus megosztottságára**, ami **a bérekről** (keresetekről) folyó tárgyalásokat és megállapodásokat, illetve **a munkaviszony egyéb elemeiről** való tárgyalásokat és megállapodásokat illeti.

A versenyszférában, ami a béreket (kereseteket) illeti – és a minimálbér vonatkozásában országosan – egy kvázi-**centralizált** kollektív tárgyalási és megállapodási rendszer működik – lényegében 1988/89 óta (ami a minimálbért illeti) és 1992/93 óta (ami a keresetnövekedést illeti).

Ez azt jelenti, hogy egy országos tripartit intézmény (1990-ig az Országos Érdekegyeztető Tanács, 1990–99 között az Érdekegyeztető Tanács, majd 1999-től az Országos Munkaügyi Tanács a (minimálbért tekintve) a nemzetgazdaság egészére, illetve (a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásokat tekintve) a versenyszférára vonatkozó országos bértárgyalások és bérmegállapodások intézménye. (Az Érdekegyeztető Tanácsnak (ÉT) ezt a funkcióját az 1992-ben elfogadott Munka Törvénykönyve is nevesíti.)

Az ÉT (illetve a jövőben az OMT) keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásainak pedig az a küldetése, hogy orientációt adjon a bérek (keresetek) növekedéséről folyó alsóbb szintű (ágazati, vállalati) bértárgyalások és megállapodások számára. Ez a háromszintű rendszer, felfogásom szerint azért tekinthető kvázi (és nem tényleges) centralizált kollektív tárgyalási és megállapodási rendszernek, mert az országos szinten folyó tárgyalások nem minősülnek kollektív tárgyalásnak és az ott születő egyezségek országos kollektív megállapodásnak. A versenyszférában, a béreken (illetve kereseteken) túl a munkaviszony egyéb elemeiről **decentralizált – vállalati súlypontú** – kollektív tárgyalási és megállapodási rendszer keretében folyik az alku.

Az Érdekegyeztető Tanácsnak (és a helyébe lépett Országos Munkaügyi Tanácsnak) nincs jogosítványa arra – arról nem szól a három oldal által elfogadott alapszabály – hogy olyan témákról, mint a munkaviszony létesítése és megszüntetése, a munkaidő stb. tárgyalásokat, folytasson, illetve megállapodásokat hozzon tető alá.

Az ilyen témákban a Munka Törvénykönyvének előírásai az irányadóak, illetve az ágazati, vállalati kollektív tárgyalások és megállapodások, mégpedig oly módon, hogy a jogszabályi előírásoktól az utóbbiak csak a munkavállalók javára térhetnek el (az ún. jóléti elv alapján).

Mindennek nem mond ellent, hogy az ÉT – és az OMT – konzultációkat folytat a Munka Törvénykönyvének, illetve módosításainak tervezeteiről, ideértve a szóban forgó kérdések szabályozását is.

Míg tehát a bérek (keresetek) tekintetében egy háromszintű kvázi-centralizált kollektív tárgyalási és megállapodási rendszer működik, addig a munkaviszony minden egyéb vonatkozását tekintve egy kétszintű, vállalati súlypontú decentralizált rendszer.

3. Az országos (bér) tárgyalások az Érdekegyeztető Tanácsban

A kormány, a szakszervezetek és a munkáltatók képviselőiből álló háromoldalú Érdekegyeztető Tanács (ÉT) – akkori nevén még Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) – 1988 decemberében alakult meg azzal a céllal, hogy az állami bérszabályozás helyébe lépve az országos szintű bértárgyalások intézményként funkcionáljon.

A bérmeghatározás terén az ÉT-nek (illetve az 1999-ben helyébe lépett Országos Munkaügyi Tanácsnak) két fő funkciója van. Az első a garantált minimálbér meghatározása, a második ajánlások megfogalmazása az éves vállalati szintű állapotások számára támpontokat adjanak.

Az ÉT tevékenységének jogi bázisát a Munka Törvénykönyve jelenti (1992), amely – mint már utaltunk rá – arra kötelezi a kormányt, hogy az ÉT-ben született megállapodás alapján jogszabályban állapítsa meg a kötelező minimálbért, és amely az ÉT-t jbernövekedés átlagos, valamint minimális és maximális mértékére. A – törvény által kötelező – garantált minimálbér tekintetében a testületnek döntéshozatali jogköre van, míg a vállalati szintű bERNövekedés esetében olyan – nem kötelező – ajánlásokat tehet, amelyek küldetése, hogy a vállalati és ágazati – többmunkáltatós – kollektív tárgyalások és megjelöli meg az országos bértárgyalások lefolytatásának intézményként.

Az ÉT-ben zajlott bértárgyalások és született bérmegállapodások fő sajátosságai a következők:

- 1) A vállalkozási szféra bérmegállapodásának megvalósulásának garanciái egyenetlenek.

Ilyenek megfogalmazását – ami a bérnövekedés mértékét illeti – számon kérhetlenné teszi az, hogy az Érdekegyeztető Tanács által elfogadott számok ajánlások a vállalkozások számára, amelyek követése nem kötelező, az azoktól való eltérésnek semmiféle szankciója nincs s azoktól el is térnek.⁴

Ezzel szemben a bérmegállapodásban rögzített minimálbért minden munkáltatóra kötelező jogszabály rögzíti – a minimál-bérré vonatkozó megállapodást a kormány rendeletben hirdeti ki –, a kifizetése pedig a munkaügyi ellenőrzés egyik kitüntetett célpontja, és elmulasztását pénzbírság szankcionálja.

Az ÉT bérmegállapodás teljesülésének a biztosítékai tehát egyfelől meglehetősen puhák – ami a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlást illeti –, másfelől igen kemények – ami a minimálbért illeti.

- 2) A testület a vállalkozási szféra bértárgyalásainak lefolytatására egyszerre túl széles és túl szűk.

Miután a keresetnövekedésre elfogadott ajánlások csak a vállalkozásokra vonatkoznak s nem érvényesek a költségvetési szférára, ezek alakulásában a testületben – egyébként jogosan – helyet foglaló Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZE) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT), azaz a költségvetési szféra szakszervezeti konföderációi, aligha tekinthetők közvetlenül érdekeltnek.

De nem azok – az ugyancsak indokoltan jelenlevő – "munkáltatói" szövetségek sem, amelyek tagsága zömében önfoglalkoztató kisvállalkozókból vagy éppen szövetkezetekből áll, tehát olyan vállalkozásokból, amelyek kevés foglalkoztatottal rendelkeznek, nem jellemző rájuk a szakszervezeti jelenlét, nem folytatnak kollektív tárgyalásokat és nem kötnek kollektív megállapodásokat, amelyek orientálása az ÉT bérmegállapodás fő funkciója.

Ebből adódóan a háromoldalú országos bértárgyalások – ami a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásokat illeti – számos olyan érdekképviselő részvételével zajlanak, amelyek –

4 Sajátos, nem egyedi eset, amikor a VDDSZ a MÁV-nál olyan béremelésért kívánt sztrájkolni, amelynek mértéke jócskán meghaladja az ÉT 1999-re elfogadott maximális ajánlását, miközben a VDDSZ elnöke – aki egy személyben a Liga Szakszervezetek elnöke is – maga is részese volt az ÉT bérmegállapodásának.

ilyen vagy olyan okból – ezek eredményei által közvetlenül nem érintettek. Eltérő a helyzet a minimálberről folyó tárgyalásokon, hiszen annak kimenetele és következményei minden szakszervezet és minden munkáltatói szövetség tagságát érinthetik és nem kerülhetők ki.⁵

A munkáltatói érdekek megjelenésében ugyanakkor sajátos hiátus, hogy néhány jelentős – a kollektív bértárgyalásokban is érintett és a béralakulásban sok szempontból meghatározó – munkáltatói csoportosulás közvetlenül nem rendelkezik képvisellel a háromoldalú testületben. Sokáig ilyenek voltak a nagy közszolgáltató vállalatok, s ma is a pénzügyi szektor és a multinacionális vállalatok.

- 3) A keresetnövekedésre vonatkozó ajánlások a testületben tárgyaló érdekképviseltek közül leginkább a vállalkozási szféra szakszervezetei – mindenekelőtt az MSZOSZ és az ASZSZ – számára igazán fontosak.

Ajánlásokról lévén szó, hozadéku a munkavállalók számára bizonytalan, mégis fontos hivatkozási alapot jelentenek az ágazati és vállalati szakszervezetek számára a munkáltatókkal folyó bértárgyalásokon s az utóbbiak – a tapasztalatok szerint – ezeket a hivatkozásokat méltányolják is. Ez szakszervezeti szempontból annál is inkább fontos, mert – néhány kivételtől eltekintve – a vállalkozási szférában igen kevés olyan munkavállalói érdekképviselő van, amely saját nyomásgyakorló erejére és tárgyalóképességére építve lenne képes eredményeket elérni a munkáltatókkal folyó alkuban. Ez magyarázza azt, hogy e szakszervezeti konföderációk a bérnövekedésre vonatkozó ajánlások látszólagos tét nélküli tárgyalásain az elmúlt években olykor elkeseredett és hosszadalmas küzdelmet folytattak akár csekély mértékű emelésért is.

- 4) A munkáltatók számára a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlások lényegesen kevésbé fontosak. Ennek több oka is van:

- a) a munkáltatók általában érthető idegenkedéssel tekintenek mindarra, ami döntéshozataluk szabadságát korlátozza, még akkor is, ha olyan messzemenően lágy korlátokról van szó, mint amilyeneket az ÉT megállapodás teremt;
- b) míg egyes munkáltatók – így a Magyar Munkaadói Szövetség – következetesen kiálltak a kollektív munkaügyi kapcsolatok mellett, más jelentős munkáltatók nem feltét-

5 A közszolgáltatók szakszervezetei abban az esetben veszítik el érdekeltségüket, amikor a közalkalmazotti bértábla legalsó bértétele magasabb a garantált minimálbérnél. Ez 1998-ban fordult elő.

len hívei a kollektív tárgyalásoknak és megállapodásoknak, illetve a szakszervezetekkel való szoros együttműködésnek;

c) jelentős munkáltatók önmaguk saját józan elhatározásából is függetlenül mindenféle ÉT iránymutatástól vagy szakszervezeti nyomástól – olyan bérlpolitikát alakítottak ki, amely biztosítja a munkahelyi békét (több multinacionális vállalat folytatott az elmúlt években bérindexálást, azaz a keresetek növekedését a tényleges fogyasztói árnövekedéshez igazította);

d) a hazai – európai összehasonlításban – rendkívül nyomott kereseti színvonal illetve bérköltségek megfelelő alapul szolgálnak ahhoz, hogy a munkáltatók "nagyvonalúak" legyenek.

Mindehhez hozzá kell vennünk azt, hogy az Érdekegyeztető Tanácsban helyet foglaló munkáltatói szövetségek többségét – mint már utaltunk rá – az ÉT ajánlásai egyáltalán nem érintik.

Ugyanakkor többségüknek kökemény érdeke a minimálbér emelésének mérséklése.

5) A kormányt az Érdekegyeztető Tanács bérmegállapodását illetően kettős érdek vezérli. Egyfelől, a kormány abban érdekelt, hogy az Érdekegyeztető Tanácsból olyan jelzések menjenek ki a munkáltatók és a szakszervezetek felé, amelyek összhangban állnak gazdaságpolitikai törekvéseivel, de legalábbis abban, hogy a testület ne adjon olyan jelzéseket, amelyek ennek ellenkezőjére biztatnak. A kormány számára fontos annak elérése, hogy az elfogadott számok összhangban legyenek a gazdaság viszonylagos egyensúlyának fenntartására, az infláció mérséklésére való törekvéseivel, ne élezzék tovább a kereseti feszültségeket a vállalkozási és a költségvetési szféra között stb.

Másfelől a korábbi kormányok számára, tisztán politikai megfontolásokból, fontos volt, hogy ilyen egyezség létrejöjjön, hiszen ilyen a kilencvenes években – 1995-öt, a Bokros-csomag évét leszámítva⁶ – mindig született, azaz létrejöttét vagy elmaradását, indokoltan vagy indokolatlanul, a kormány és a szociális partnerek közti viszony alakulásának mutatójaként kezelik. Ez az érdek napjainkban valószínűleg túlhaladottá vált, de megállapodást az Orbán kormány is kötött az ÉT-ben az 1999-es évre és ezt a gyakorlatot – vélhetően – az OMT-ben is folytatni kívánja.

⁶ A minimálbérrel kapcsolatos megállapodás a Bokros-csomag időszakában is megszületett.

- 6) Bár egy piacgazdaságban az országos bértárgyalások fő partnerei a – ma már 80 százalékban magánkézben lévő – vállalkezési szféra munkáltatói és szakszervezetei kellene hogy legyenek – a szakszervezeti bérkövetelések kemény korlátját is a munkáltatók jelentik – a leírt munkáltatói és munkavállalói törekvések és érdekek összefüggésében világos, hogy ma hazánkban még ez koránt sincs így.

Az ÉT bértárgyalásainak kialakult és napjainkig követett koreográfiája a kormány előtérbe helyezéséhez járul hozzá. Ami a keresetnövekedési ajánlásra vonatkozó javaslatokat illeti, az átlagos és a maximális mértékre vonatkozó javaslatot a kormány, a minimális mértékre – valamint a minimálbérre – vonatkozó javaslatot pedig a szakszervezetek teszik

- 7) Az országos bértárgyalások gyakorlatába sok bizonytalanságot vitt az olyan világos közgazdasági kritériumok hiánya, amelyek méltánylása valamennyi részesüktől elvárható lett volna. Bár a tárgyalások alapjául mindenkor a következő évi fogyasztói árnövekedésre vonatkozó kormányzati előrejelzések szolgáltak, nem csupán ezek megbízhatósága volt rendszerint kétséges, de abban sem volt semmiféle egyetértés, hogy milyen legyen a viszony az infláció és a bruttó keresetnövekedés között.

S miközben a tárgyalások, minden oldalról, terjengős gazdaságpolitikai illetve közgazdasági okfejtésekbe voltak beleágyazva – mindegyik fél sűrűn hivatkozott a gazdaság teljesítményére – még csak kísérlet sem történt arra, hogy a keresetek országos növekedését valamely makrogazdasági mutatóval (vagy mutatókkal) próbálják egybekapcsolni, legyen szó a termékenységről vagy a GDP-ről. (Kivéve az Orbán kormány ötletszerű 1999 tavaszi elgondolását arról, hogy keresetnövekedés mértéke a GDP növekedés 50 százalékának megfelelő legyen.)

A sokat vitatott kérdés: mennyire volt eredményes ez a tárgyalásos és megállapodásos bérpolitika? Mennyiben volt alkalmas azoknak a gazdaságpolitikai törekvéseknek a szolgálatára, amelyeket korábban az állami bérszabályozás volt hivatva elősegíteni? Ami az elmúlt 10 év tényszámait illeti, a kép a következőképpen fest:

- 1) A bérfeljesztések állami ellenőrzése két évig (1990–91) tartó, radikális, 5–7 százalékot is elérő reálkereset-csökkenést köve-

tően szűnt meg. A dereguláció időszakában – 1992-ben, illetve 1993-ban – további 1,4 százalékos és 3,9 százalékos reálkereset-csökkenés következett be, a reálkeresetek csak 1994-ben emelkedtek – tetemes 7 százalékkal –, majd újra csökkentek, 1995-ben 12,2 százalékkal és 1996-ban 5,4 százalékkal. Ez azt jelenti, hogy az ÉT megállapodások nem akadályozták meg, hogy a reálkeresetek kövessék a gazdasági teljesítmény, a GDP visszaesését. A reálkeresetek csökkenése 1997-ben megállt és fordulat vette kezdetét az újbóli növekedés felé.

- 1) Az ÉT keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásait az előre jelzett fogyasztói árindexhez igazították hallgatólágon – legalábbis szakszervezeti olvasatban – azzal a céllal, hogy fenntartsák a keresetek reálértékét. Az ÉT bérfeljesztéssel kapcsolatos megállapodásai bizonyos értelemben úgy tekinthetők, mint a megállapodásos bérindexálás eszközei, jóllehet ezt a kifejezést soha nem használták. Az ágazati és vállalati kollektív (bér) megállapodások az ÉT javaslati alapján születtek meg. Az, hogy a reálkeresetek mégis jelentősen csökkentek, nem az ÉT megállapodásokból adódott, hanem az előre jelzettnél magasabb fogyasztói árnövekedésből, amely a kereset-növekedés reálértékét "elinfálta", valamint az adórendszerből, amely az "elinfált" keresetrészt, mint tényleges jövedelem-többletet terhelte.
- 3) A tényleges keresetnövekedés átlagos mértéke a fent említett időszak minden évében meghaladta az erre vonatkozó ÉT-ajánlásokat: az ÉT által megszabott felső határok körül ingadozott, sőt 1993-ban és 1994-ben még túl is lépett ezen a limiten. Ezzel egyidejűleg a tényleges fogyasztói árindex is magasabb volt az előre jelzettnél. A tényleges kereset-növekedés ilyen alakulása – úgy tűnik – mégis független attól, hogy az infláció az előrejelzésekhez képest hogyan alakul. 1997-ben ugyanis a tényleges fogyasztói árnövekedés belül maradt a jelzett határon, miközben a tényleges bérnövekedés ezúttal is az ÉT ajánlás maximuma körül alakult.

Bruttó keresetek a gazdálkodó szervezeteknél, 1990–98

	Bruttó kereset-növekedés		Fogyasztói árindex		ÉT-ajánlások a bruttó keresetek növekedésére			Az ÉT-ajánlások alapján kötött kollektív (bér)megállapodások	
	Nemzetgazdaság	Gazdálkodó szervezetek	Tény	Előrejelzés = az ÉT ajánlás alapja	Átlag	Minimum	Maximum	Ágazati	Vállalati
	előző év = 100	előző év = 100	előző év = 100			előző év = 100		az érintett munkaerő százaléka	
1990	128,6	127,0	128,9	–	–	–	–	–	–
1991	130,0	129,3	135,0	–	–	–	–	–	–
1992	125,1	126,6	123,0	120–125	123,0	113,0	128,0	42	27
1993	121,9	125,1	122,5	114–117	118,0	110–113	125,0	13	32
1994	124,7	123,4	118,8	116–122	117–119	113–115	121–123	11	30
1995	116,8	119,7	128,1	120	nem született ÉT megállapodás			5	28
1996	120,4	123,2	123,6	120	119,5	113,0	124,0	12	32
1997	122,3	121,8	118,3	117–119	117,5	114,0	122,0		
1998	118,6	118,9	114,3	113–114	–	113,5	116,0		
1999				110–111	–	112,0	115,0		

Forrás: KSH, MŰM

2. táblázat

A kötelező minimálbér Magyarországon 1988–99

Bevezetés (dátum)	A kötelező minimálbér havi összege (Ft)
1988. január 1.	3.000,–
1989. március 1.	3.700,–
1989. október 1.	4.000,–
1990. február 1.	4.800,–
1990. szeptember 1.	5.600,–
1990. december 1.	5.800,–
1991. április 1.	7.000,–
1992. január 1.	8.000,–
1993. február 1.	9.000,–
1994. február 1.	10.500,–
1995. február 1.	12.200,–
1996. február 1.	14.500,–
1997. február 1.	17.000,–
1998. január 1.	19.500,–
1999. január 1.	22.500,–

Forrás: MÜM

Össességében – hiányosságaikkal együtt tehát az országos bérmegállapodások és a rájuk épülő ágazati és vállalati megállapodások alkalmas eszköznek bizonyultak a kormányzati bérpolitikai törekvések szolgálatára – ideértve olyan extrém célokat is, mint a kényszerű reálkereset-csökkentés, miközben az állami szabályozásnál rugalmasabban igazodtak a munkáltatói és munkavállalói igényekhez.⁷

⁷ Bővebben lásd: Héthy Lajos: A megállapodásos bérpolitika Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 1998. január

4. Az országos bértárgyalások és megállapodások lehetséges korrekciói

Az Orbán kormány, amikor 1999 tavaszán az Érdekegyeztető Tanács örökébe lépő Országos Munkaügyi Tanácsot létrehozta – aminek lényege az ÉT gazdaságpolitikával illetve a gazdasági törvényalkotással kapcsolatos korábbi jogosítványainak felszámolása volt – változatlanul hagyta mindazokat a problémákat, amelyekkel az ÉT – mint a nemzetgazdaság, illetve a vállalászási szféra országos bértárgyalásainak intézménye – küszködött. Hiszen e területen sem a testület jogosítványai, sem összetétele, sem belső szabályai nem módosultak. Továbbra is nyitott tehát a kérdés, hogy a kormány a jelenlegi kvázi-centralizált kollektív tárgyalási és megállapodási rendszert – figyelembe véve annak gyengeségeit – milyen irányban próbálja/kívánja alakítani?

Elvileg **két irányban is** lehetőség nyílik az elmozdulásra: Egyfelől, a jelenlegi **kvázi-centralizált modell közepesen centralizált vagy decentralizált modellel váltható föl**, amikor a kormány effektíve kivonul az országos bértárgyalásokból – illetve országos bértárgyalásokra nem kerül sor –, s keresetalakulással kapcsolatos alku az ágazati és vállalati kollektív tárgyalásokra és megállapodásokra hárul.⁸

Másfelől, a kormány a jelenlegi **kvázi-centralizált modellt valódi centralizált modellé** alakítja át, megteremtve mindazokat a feltételeket, amelyek ez utóbbi hatékony működéséhez szükségesek.

Ma még, én úgy látom, nem érettek meg a feltételek a kvázi-centralizált bértárgyalások és a bérmegállapodások decentralizációjához.

Egyrészt, a keresetalakuláshoz erős „közérdekek” kötődnek, amelyet a kormány csak abban az esetben tud képviselni, ha e folyamatban aktív szereplőként maga is (továbbra is) jelen van. Ilyennek tekinthető a gazdasági egyensúlyok fenntartása, az infláció mérséklése, az indokolatlan kereseti különbségek mérséklése (így a magánszféra és a költségvetési szféra között), a szegénység mérséklése (amelynek egyik eszköze a minimálbér szabályozása) stb.

Másrészt, a vállalászási szférában sem a szereplők (a szakszervezetek és a munkáltatók), sem pedig az intézmények az ágazati és a vállalati kollektív tárgyalások és megállapodások) nem elég ki-

8 Természetesen a minimálbér meghatározása és a keresetnövekedésről szóló megállapodások ügye külön is választható: az előző esetben a centralizált modell fenntartása, az utóbbi esetében a decentralizálás

forrottak és konszolidáltak ahhoz, hogy a keresetalakítás folyamata – kétoldalú tárgyalások és megállapodásaik révén – a munkavállalói és a munkáltatói érdekek egészséges, kiegyensúlyozott kompromisszumait kövesse, s egyben – kormányzati beavatkozás nélkül – a közérdekeket is figyelembe vegye.

Decentralizált modellek működnek pl. az Egyesült Államokban, Kanadában, az Egyesült Királyságban stb.⁹

A centralizált modell felé való előrelépésnek, – amely elvileg ugyancsak nyitott lehetőség – ugyancsak hiányoznak a feltételei. Ehhez biztosítani kellene, hogy az országos bértárgyalások folyamatában, munkáltatói és munkavállalói oldalról, súlyuknak megfelelően azok az érdekképviselők vegyenek részt, amelyek – ágazati és vállalati szinten – a kollektív tárgyalásoknak is részesei és megfelelő támogatottsággal rendelkeznek. Ez azt jelenti, hogy az OMT bértárgyalásaiban és megállapodásaiban való részvételt és súlyt olyan támogatottsági kritériumokhoz kellene kötni, amelyek között meghatározó – munkáltatók tekintetében – a foglalkoztatottak száma, s – munkáltatók és szakszervezetek tekintetében egyaránt – a helyi kollektív megállapodásokban való érintettség.

Másrészt garanciákat kellene teremteni, amelyek biztosítják a keresetnövekedés minimális és maximális mértékére vonatkozó ajánlások megfelelő érvényesülését. Ez három lehetséges úton érhető el:

- a keresetnövekedésre vonatkozó országos megállapodásban részes szakszervezetek és munkáltatói szövetségek kötelezettséget vállalnak arra, hogy – saját tagszervezeteik tekintetében – betartatják azt;
- a keresetnövekedésre vonatkozó országos megállapodás országos kollektív megállapodássá minősül, s mint ilyen, kötelezővé válik az alsóbb – ágazati, vállalati szintű kollektív tárgyalások részesei számára;
- a keresetnövekedésre vonatkozó országos megállapodást (hasonlóan a minimálbérre vonatkozó megállapodáshoz) a kormány jogszabályként hirdeti ki, s ezáltal valamennyi vállalkozás számára kötelezővé válik, függetlenül attól, hogy van-e helyi kollektív szerződés.

9 V.ö.: *Ladó M.* i.m. 14. old. Ezekben az országokban a kollektív tárgyalások színtere a vállalkozás. Közepesen centralizált rendszerek azok, ahol az ágazati megállapodások a meghatározóak. (Franciaország, Hollandia, Németország, stb.)

Mindegyik megoldásnak megvannak az előnyei és hátrányai. Legszélesebb és legbiztosabb eredményt a jogszabályban való kihirdetés ígér.

Az országos bértárgyalások jelen „parttalanságának” megszüntetése érdekében szükség lenne azoknak a – gazdasági teljesítménnyel összefüggő – kritériumoknak a rögzítésére, amelyhez a megállapodásban foglalt maximális és minimális kritériumoknak igazodniuk kellene.

A centralizált modellre példát – nem feltétlenül mintát – a belga rendszer szolgáltat. A fejlett piacgazdaságokban a kollektív tárgyalásokba és megállapodásokba történő talán legerőteljesebb állami beavatkozás Belgiumban tapasztalható. Amikor 1993-ban, majd 1996-ban a tripartit centralizált tárgyalások nem hoztak eredményt, a kormány néhány gazdaság és társadalompolitikai ügyben igen erőteljesen közbeavatkozott. 1993-ban egy „globális terv” keretében egy sor korlátozást vezetett be az országban addig érvényesült automatikus bérindexálás terén, amivel gyakorlatilag 3 évre befagyasztotta a reálbéreket. A csomag számos egyéb elemet is tartalmazott, amelyek a munkaerőpiac rugalmasságának növelését, a társadalombiztosítás korrekcióit, a munkahelyek védelmét és számának növelését célozták. Amikor a tárgyalások 1996-ban kudarcot vallottak, a kormány egy kerettörvényt vitt keresztül, amely 2002-ig egy bonyolult kollektív tárgyalási rendszer tető alá hozását alapozta meg. Eszerint központi szinten minden két évben meghatározzák a bérnövekedés maximumát és minimumát. Az alsó mérték a belgiumi megélhetési költségek növekedéséhez igazodna, míg a felső mérték a francia, német és holland bérnövekedés függvényében kerülne meghatározásra. (Ezek az ország főbb közvetlen versenytársai.) Ha ezek között a keretek között a Nemzeti Munkaügyi Tanács nem tud megállapodni, a kormány közvetítésre vállalkozik a szakszervezetek és a munkáltatók között, és ennek kudarca esetén maga hoz döntést. A belga kormányzati beavatkozás ugyanakkor nem veszi át a partnerek szerepét, nyitva hagyja az ajtót a tárgyalásokra.¹⁰

10 World Labour Report. Industrial Relations, Democracy and Social Stability, 1997–98. International Labour Office. Geneva, 1997. 131. old.

A centralizált modellre való áttérés ellen ma számos érv szól:

- A vállalkezési szféra bérfolyamataiba való erőteljes háromoldalú intervenciót piacgazdaságokban csak különleges gazdasági kényszerek (így a makrogazdasági stabilizációé) indokolhatják. Ilyenre hazánkban még az 1995–96-os idő-

szakban sem került sor, ma pedig semmi nem indokolna egy ilyen beavatkozást.

A centralizált modell ugyanakkor óhatatlanul a rosszemlékű állami bérszabályozás visszaállításának vádját idézné fel.

- Kívánatos az országos bértárgyalások résztvevői körének – érdekeltségének és támogatottságának – tisztázása, de ebben a következőket szükséges mérlegelni:
 - a) A minimálbérrel kapcsolatos tárgyalásokból egyetlen érdek-képviselő sem zárható (zárandó) ki, s a résztvevői kör szűkítése nem kedvez a keresetnövekedésre vonatkozó megállapodások gyakorlatban való érvényesítése számára sem.
 - b) A támogatottsági kritériumok megfogalmazásánál a szakszervezetek tekintetében abból kell kiindulni, hogy a kilencvenes évek során számos megmérettetésen estek át, s 1996-ban ezek eredményeit figyelembe véve – közös megegyezéssel – rögzítették viszonylagos támogatottságukat, súlyukat. Ez a megállapodás esetleg korrekcióra szorul – mert az erőviszonyok is változtak – de a kormány részéről nem hagyható figyelmen kívül.
 - c) A munkáltatók az egységes támogatottsági kritériumok felállítását – amely a szervezetek sokszínűsége miatt szinte megoldhatatlan – olyan „vegzásásnak” tekinthetik, amely az országos bértárgyalásokban ma amúgy sem túl erős érdekeltségüket tovább lankasztja.

Egészében véve: az Orbán kormány számára – miután megszüntette a TB önkormányzatokat és a gazdaságpolitikával, gazdasági törvényhozással kapcsolatos érdekegyeztetést konzultációkra redukálta és kivette az OMT hatásköréből, a szociális partnerek támogatottságának tisztázása jórészt elvesztette jelentőségét.¹¹

A bértárgyalások gazdasági teljesítménnyel való összekapcsolása elé az Orbán kormány maga épített akadályt azzal, hogy a gazdaságpolitikáról folyó tárgyalásokat kiemelte az ÉT (OMT) hatásköréből. Nehezen képzelhető el ugyanis a keresetnövekedést úgy kapcsolni össze a gazdaság teljesítménymutatóival, hogy a kormány a gazdaságról, a gazdaságpolitikáról nem tárgyal – legalábbis az OMT keretei között – a szociális partnerekkel.

¹¹ A támogatottság tisztázásának napi-rendre tűzését a Horn kormány idején az indokolta, hogy az ÉT – illetve a benne helyet foglaló érdekképviselőtek – az országos politika jelentős formálóivá nőttek ki magukat. Vö: Héthy (1997)

Nem indokolatlan ugyanakkor határozott kormányzati igények megfogalmazása arra, hogy az országos bérmegállapodásban részes érdekképviseltek adjanak garanciákat a megállapodás tagszervezeteikkel történő betartatására.

5. Az ágazati (többszámú) és vállalati kollektív megállapodások

Míg az Érdekegyeztető Tanács országos bérmegállapodásai (a minimálbért tekintve) a nemzetgazdaság egészét és (a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásokat illetően) a versenyszféra egészét lefedik, addig, a vállalati illetve ágazati kollektív szerződések általi lefedettség – mint már leírtuk – a versenyszférában 30 százalékos illetve 10 százalékos. (Ez is adalék annak magyarázatához, hogy az ÉT keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásai miért érvényesülhetnek csupán korlátozottan.)

Sajnos azt sem tudjuk ma még pontosan megmondani – megfelelő empirikus ismeretek híján – hogy ezek a megállapodások milyen témákra terjednek ki, mit tartalmaznak.¹² Így nem lehet tudni, hogy körülbelül mennyi az, amely csupán a keresetekre szorítkozik s mennyi az, amely a munkaviszony egyéb elemeivel is foglalkozik, melyekkel és hogyan.

Ez előbbiekről a szakszervezet(ek) és a munkáltató(k) – mint már utaltunk rá – szabad tárgyalásokat folytatnak – amelyek végül is az országos bérmegállapodásban foglalt ajánlásokat is figyelmen kívül hagyhatják¹³ –, míg a munkaviszony egyéb elemeiről folytatott alkujukban a Munka Törvénykönyve által szabott keretekhez kell igazodniuk.

A kérdés az, hogy mi a vállalati – és főként ágazati (többszámú) – kollektív tárgyalások és megállapodások mai gyengélkedésének az oka?

Az, hogy kollektív szerződés létrejön vagy sem, alapvetően a partnerek – a munkavállalók és a munkáltató(k) – **szervezettségén** és **érdekeltségén** múlik. Az állam a partnerek szerveződésébe – a szervezkedés szabadságának nemzetközileg elfogadott alapelvéből kiindulva – közvetlenül nem avakozhat bele, viszont – a jogi szabályozás eszközeivel is – teremthet olyan viszonyokat, amelyek egyfelől a szerveződésben való ér-

12 A kollektív szerződések 1996-ban elhatározott és 1998-ban megkezdett regisztrációja teremtette meg az alapot ahhoz, hogy ilyen ismeretekhez jussunk, amikor az adatok feldolgozása megtörtént. Eddig csupán az ágazati megállapodásokról született elemzés. Lásd: *Kaucsek György–Németh Tibor–Simon Péter (1998)*

13 Az 1990-es évek elején szakszervezeti részről történtek erőfeszítések arra, hogy az ÉT-ben a kereseti irányokra is iránymutató tarifa-megállapodásokat érjenek el. Ezek azonban a munkáltatók ellenállásán megbuktak.

dekeltséget, másfelől a kollektív tárgyalásokban és megállapodásokban való érdekeltséget erősítik.

Ma ez mindenekelőtt, a **munkáltatói oldalon** mutat gyengeségeket.

A munkáltatói érdekeltség fő (jogsabályi) akadályát a Munka Törvénykönyvének abban a sajátosságában látom, amelyet a jogi szaknyelv relatív diszpozitivitásként jelöl meg.¹⁴

Ez azt jelenti, hogy a jogsabály – számos, a munkavállaló és a munkáltató számára is alapvető kérdésben – az Mt. előírásaitól, „minimum standardjaitól” való eltérést a kollektív szerződésben csak egy irányban – enged meg.

Így a kollektív tárgyalás illetve megállapodás – kissé sarkított megközelítésben – egyoldalúan a munkavállalókat juttatja – a jogi szabályozáshoz képest – kedvező helyzetbe, azaz a munkáltató – bár az elért kollektív szerződés kiszámíthatóságot jelent számára, és védelmet nyújt az esetleges munkabeszüntetésekkel szemben – nem jut olyan közvetlen előnyökhöz általa, mint a munkavállaló.

Ilyen feltételek mellett érthető, ha a munkáltató arra törekszik, hogy a kollektív megállapodás ne térjen el jelentősen a jogsabályi előírástól¹⁵ vagy – esetleg – létre se jöjjön.

A kollektív szerződés létrejöttében való kölcsönös érdekeltség, megítélésem szerint, akkor erősödhet, ha szélesebb mozgástér nyílik a kölcsönösen előnyös kompromisszumokra. Más szavakkal, ha a jogi szabályozás feladja a relatív diszpozitivitás elvét és azt a **(kétoldalú) diszpozitivitáséval** helyettesíti, azaz ha módot nyit az MT előírásaitól való mindkét irányba – ha úgy tetszik a munkavállaló javára és „rovására” – való eltérésre is. Így jöhetnek ugyanis létre olyan megállapodási csomagok, amelyben mindkét partner megtalálja a számítását.

Ezzel az elgondolással szemben természetesen felvethető – ezt az érvelést igen sokszor hallottuk az elmúlt években – hogy „minden korábbinál kiszolgáltatottabbá teszi a munkavállalókat” és a „munkajog biztosította minimális védelemtől is megfosztja őket.” Ez a tetszetős – őszinte aggodalmakat tükröző – érvelés megítélésem szerint, azért vitatható mert a (kétoldalú) diszpozitivitás mellett is

- **fennmaradnak a munkajogi szabályozás előírásai** (ha úgy tetszik a munkajogi védelem), ezektől csak a munkavállalók (illetve az őket képviselő szakszervezet)

14 A kérdéssel jogi szempontból *Berke Gyula* (JPTE) foglalkozik.

15 Az 1990-es évek elején létrejött, a munkavállalókkal szemben nagyvonalú, még a hajdani szocialista nagyvállalatok managementje által kötött kollektív szerződések előírásai esetében is az tapasztalható, hogy az elmúlt években fokozatosan közeledtek az MT előírásaihoz, pl. a végkielégítések szabályozása terén.

16 A túlmunka esetében pl. a kívülálló aligha tudja eldönteni, hogy annak szigorú jogszabályi korlátozása a munkavállalót védi vagy a pluszkereset lehetőségétől fosztja meg, hiszen a túlórázás évtizedek óta olyan pótlólagos kereseti lehetőség, amelynek biztosításáért a munkavállalók kifejezetten küzdenek s a pótlólagos jövedelemszerzésre utóbb olyan lehetőségek nyíltak, amelyekkel semmiféle munkajogi védelem nem társul (polgári jogviszony keretében végzett munka).

17 A bevásárlóközpontok megjelenése kapcsán a munkaszüneti napi foglalkoztatás (nyitvatartás) körül 1997-ben kialakult ádáz vitáknak egy ágazati jellegű megállapodás vetett véget, amelyet egyfelől a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ), másfelől a Magyar Munkaadói Szövetséghez tartozó Országos Kereskedelmi Szövetség és az AFEOSZ írt alá 1998 februárjában. Ez a megállapodás – a Munka Törvénykönyvének a munkaszüneti napi foglalkoztatásra vonatkozó szigorú előírásaitól hallgatólagosan eltérve vagy azokat rugalmasan értelmezve – rögzítette azokat a munkaszüneti napokat, amikor a kereskedelmi egységek nyitva tarthatnak, illetve munkavállalókat foglalkoztathatnak és azokat, amelyeken nem. Az előző esetekben a munkavállalók számára

és a munkáltató megállapodásával lehet eltérni, s mindkét felet – így a munkavállalókat és a szakszervezeteket is – tekinthetjük annyira „felnőttnek”, hogy érdekeik ellen nem állapodnak meg;

- a munkajog által ma nyújtott védelem **korántsem egyértelműen előnyös** a munkavállalók (és szakszervezeteik) számára és nem ad módot (számukra sem) arra, hogy maguk döntsék el, hogy mi mennyire fontos (számukra);¹⁶ Az Mt. (olykor a gyakorlatban alkalmazhatatlan) merev szabályaitól kívánatosabb a megállapodásos eltérés, mint azok (hallgatólagos) – nem egyszer a munkáltató és a munkavállalók egyetértésén alapuló – figyelmen kívül hagyása;
- amennyiben az Mt. – változatlanul érvényes – jogszabályi előírásait a kollektív megállapodások eddiginél szélesebb, a munkavállalók nagyobb körét „lefedő” rendszere egészíti ki, akkor ez a munkavállalók védelmében **előrelépést és nem visszalépést jelent;**

A flexibilitás és a munkavállalók biztonsága kettős követelményének fenntartására a kollektív megállapodások – elvileg – **alkalmasabb keretet** jelentenek mint a jogi szabályozás. Felvetésünk nem gyakorlati előzmények nélküli.

Az Mt. 1995-ös, a szakszervezetek által sokat bírált, módosítása két ponton – az éves túlóramennyiség és a napi munkaidő kiegyenlítésére meghatározott időszak tekintetében – már lehetővé tette, hogy vállalati kollektív szerződés, illetve ágazati (több munkáltatós) kollektív szerződés, az Mt. érvényes előírásaitól „felfelé” – azaz bizonyos értelemben a munkavállalók „rovására” – eltérjen. Ez a szabályozás egyszerre volt hivatva arra, hogy az Mt. előírásait rugalmasabbá tegye és arra, hogy a kollektív megállapodásban az érdekeltséget előmozdítsa. Ismereteink alapján megítélhető, nem hozott „átütő sikert” – tehát nem adott komoly lökést a kollektív tárgyalásoknak, de nem okozott kárt sem a munkavállalóknak. Ahhoz, hogy a kollektív tárgyalások előmozdításában éreztesse a hatását, valószínűleg túlzottan korlátozott volt és túl csekély mozgásteret nyitott. Az viszont, hogy nem járt negatív hatásokkal a munkavállalókra nézve, a továbblépéshez ad bátorítást.¹⁷

A kétoldalú diszpozitivitás érvényesítésére többféle intézményes megoldás lehetséges:

1) **Az Érdekegyeztető Tanács** (illetve a helyébe lépett Országos Munkaügyi Tanács) **állapodik meg** az Mt. előírásaitól eltérő szabályozásról, s azt kormányrendelet emeli kötelező jogszabállyá.¹⁸

2) Az Érdekegyeztető Tanács (illetve a helyébe lépő Országos Munkaügyi Tanács) az Mt. előírásaitól eltérő tartalmú **országos kollektív megállapodást** köt.

Ez esetben szükséges az országos kollektív megállapodás jogi intézményének a megalkotása, az ÉT-ben (az OMT-ben) helyet foglaló szociális partnerek reprezentativitásának tisztázása – ami napirenden van – és annak biztosítása, hogy a partnerek tagságuktól az országos kollektív megállapodásról folyó tárgyalásokhoz és a megállapodás aláírásához megfelelő mandátumot kapjanak.

3) Az Mt. előírásaitól való eltérésekről a **vállalati és ágazati (többszempályos) kollektív tárgyalások és megállapodások** keretében születik megegyezés.

A vállalati és ágazati kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdítását **az a változat szolgálná** – és a legnagyobb fokú rugalmasságot is az biztosítana – ha az Mt. előírásaitól való eltérés e területen nyílna meg. Ehhez mindenképpen szükséges, hogy a Munka Törvénykönyve a megfelelő pontokon felhatalmazást adjon az előírásaitól való eltérésre. Szükséges lenne továbbá pontosan meghatározni azokat az Mt. előírásokat, ahol ez felmerülhet. (Itt elsősorban a munkaidővel és a bérpótlékokkal kapcsolatos szabályokra illetve azok egy részére gondolunk.) Ezzel együtt rögzíthetők azok az alapvető szabályok is, amelytől az Mt. nem enged meg eltérést (pl. a napi munkaidő hossza.) Ehhez, a hazai törvényalkotó szándékokon túl, nemzetközi előírások adnak iránymutatást. (Az ILO konvenciói, az Európai Szociális Karta stb.)

A kétoldalú diszpozitivitás felé való előrelépés esélyeit – elvileg bármennyire is kívánatosnak látszana is ez a kollektív tárgyalásokban és megállapodásokban való érdekeltség fokozásához – ma egyáltalán nem látom jónak. Ennek több oka is van:

tetemes – az Mt. előírásait meghaladó – többlet-díjazást irányzott elő. *Berki Erzsébet (1998).*

18 Hasonlóan a minimálbér meghatározásánál hosszú évek óta alkalmazott technikához. Ez a javaslat az ÉT továbbfejlesztése kapcsán, kormányzati oldalról, 1997-ben már felmerült és 1999-ben az érdekegyeztetés átalakítására vonatkozó kormányzati javaslatokban ismét megjelent.

- Az 1999 tavaszi Mt. módosítás a szakszervezeteket különösen bizalmatlanná tette a kormány átfogó változást előirányzó törekvéseivel szemben. A munkavállalói érdekképviseltek ugyan maguk is évek óta – szinte az MT megszületése óta – sürgetik annak átfogó újragondolását, de ezt úgy gondolják el, hogy az általuk túl „liberálisnak” tartott szabályozás munkavállalókat – és szakszervezeteket – védő kötelező előírásait lenne szükséges szigorítani. Ebbe a megközelítésbe pedig a relatív diszpozitivitás kétoldalúvá tétele – amit úgy is felfoghatunk, mint a munkavállalókat védő jogi szabályozás fellazítását – aligha illeszthető bele.
- Az elgondolással szembekerülő országos konföderációkban természetesen lehet egy olyan – nem teljesen alaptalan – aggodalom is, hogy a nem mindig felkészült és gyenge helyzetben lévő helyi szakszervezetekből és vezetőikből – amennyiben erre az Mt. módot nyit – a munkáltató olyan engedményeket kényszeríthet ki, amelyek tovább rontják az amúgy is igen sebezhető munkavállalók pozícióit. Ennek felelősségét pedig végső soron az az országos vezető, illetve konföderáció viselné, aki illetve amely a változtatáshoz a hozzájárulását – netán támogatását adta. A munkáltatókat, mint az eddigi vitákból kiderült, a munkajogi szabályozás további esetleges elbizonytalanodása aggasztja. Már eddig is gondot okozott számukra az Mt. ismétlődő és nagyszámú módosításának nyomon követése és a helyzetet tovább nehezítené, ha az Mt. joganyagát esetleg ÉT (OMT) megállapodáson alapuló kormányrendeletek, illetve más szabályok egészítenék ki. Az elmúlt évek során egyébként már a foglalkoztatás számos olyan formáját fedezték fel a saját maguk számára (pl. polgári jogviszonyon alapuló munkavégzést), amely mentesíti őket a munkajog valamennyi nyűgétől, szakszervezetektől, kollektív tárgyalásoktól és megállapodásoktól stb. („a munkajog alól való menekülés” jelensége).

Ezzel együtt is – már csak kísérlet céljából is – célszerűnek látnám az Mt. egy-két munkaidővel kapcsolatos szabályát illetően – tehát nagyobb kockázatok vállalása nélkül – előrelépni a kétoldalú diszpozitivitás felé.

6. Az ágazati kollektív tárgyalások intézményes megerősítése

A kollektív tárgyalásokat és megállapodásokat illetően az ágazati (többszempontú) szint szorul leginkább megerősítésre. Európa-szerte is az ágazati kollektív szerződések a dominánsak: ezek legtöbb országban a munkavállalók mintegy 70–80 százalékát fedik le, míg a vállalati megállapodások sokkal korlátozottabb munkavállalói kört. Nálunk a helyzet fordított és általánosságban rosszabb.

Az, hogy az ágazati kollektív szerződések a munkavállalók ilyen széles körét fedik le jórészt független a szakszervezeti szervezettségtől – ez egyes országokban, így pl. Franciaországban kifejezetten alacsony – sokkal inkább az intézmények erősségének köszönhető (így pl. a kiterjesztési gyakorlatnak).

- A **szakszervezetek ágazati szervezettsége** hazánkban hagyományosan erős, míg vállalati szervezettségében – a privatizáció, a kis- és középvállalatok fejlődése stb. nyomán – meglehetősen tetemes „fehér foltok” vannak. Ez azt jelenti, hogy ágazati szinten – ami a szakszervezeteket illeti – sokkal inkább megvannak a kollektív tárgyalás lefolytatásának feltételei, mint vállalati szinten.
- A vállalati szakszervezeti jelenlét és kollektív szerződés pótlására az ágazati kollektív szerződések – és kiterjesztési gyakorlatuk – megerősítése sokkal több sikert kínál alternatíva, mint az a koncepcióban is hibás – és valószínűleg működésképtelen – megoldás, amely – szakszervezet hiányában – az üzemi tanácsokat ruházta fel a (lényegében kollektív) üzemi tárgyalások lefolytatásának és a megállapodások megkötésének jogosítványával.¹⁹
- Amennyiben a kollektív tárgyalások és megállapodások (és ezzel a szakszervezeti tevékenység) súlypontja a vállalatról az ágazatra tevődik át, a vállalatok – és az ottani munkáltatók – részben illetve perspektívában **tehermentesíthetők** a szakszervezet és az üzemi tanács kettős – olykor párhuzamos és egymást átfedő – jelenlététől illetve tevékenységétől.²⁰
- Ez módot adna **az üzemi tanács helyének és szerepének újrafogalmazására**. Felmerülhet az üzemi tanácsok jogosítványainak újragondolása – esetleges **megerősítése** – is.

Ma hazánkban – mint erre már utaltam – a **munkáltatói oldalon**

19 Az Üzemi Tanács a munkavállalói érdekképviselet kooperatív intézménye, amely – szemben a szakszervezettel – nem szervezhet sztrájkot. Márpedig a kollektív tárgyalások jogának és a sztrájk-jognak az alkalmazása elválaszthatatlan egymástól. Az ÜT lokális (munkahelyi) intézmény, amely – a szakszervezettel eltérően – nélkülöz bármiféle külső, így szakmai támogatást (amit a vállalati szakszervezetnek az ágazati, illetve a konföderáció nyújthat). Miután az ÜT létrehozása ma alapvetően szakszervezeti érdek, szakszervezet hiányában az ÜT létrejötte is kérdéses.

20 Más szavakkal: a munkaügyi kapcsolatok hazai modellje a német modellhez közelítene, amelyben – mint ismeretes – az ágazati kollektív szerződések a meghatározóak, míg a vállalati – a hazainál sokkal erősebb jogosítványokkal rendelkező – üzemi tanács tölt be fontos szerepet.

keresendő az ágazati kollektív szerződések terjedésének fő – szervezettségbeli – akadálya.

Így abban, hogy a munkaadói szövetségeknek vagy nincsenek ágazati szerveződései vagy pedig ha vannak, ezek nem rendelkeznek a kollektív tárgyalások lefolytatására és a szerződés ellátására szóló „mandátummal”.

Amennyiben a munkajog a kollektív tárgyalások és megállapodások számára – a (kétoldalú) diszpozitivitás szélesebb körű alkalmazásával – nagyobb teret nyit, várható e területen a munkáltatói érdekeltség fokozódása, ami elősegítheti a szerveződésüket ágazati szinten is.

Nincs azonban garancia arra, hogy ez be is következik²¹. Ezért is szükségesnek látszik – a munkajogi szabályozás révén vagy más úton – valamiféle olyan **intézményi rásegítés**, amely – anélkül, hogy közvetlenül beleavatkozna a munkáltatók önszerveződési folyamatába – előmozdítaná azt.

Nemzetközi példákból (pl. a belga paritásos bizottságokéból)²² kiindulva esetleg célszerű lenne olyan ágazati intézményeket létrehozni – kezdetben esetleg kísérleti jelleggel – amelynek kitüntetett funkciója az ágazati kollektív tárgyalások lefolytatása, a kollektív megállapodás tető alá hozása lenne.

Ilyen intézmény(ek) megalkotására legalábbis két lehetséges út nyílik, vagy az **Érdekegyeztető Tanács** (illetve a helyébe lépett Országos Munkaügyi Tanács)²³ vagy a **Munka Törvénykönyve hozná létre** az intézményt.

Mindkét esetben a reprezentativitás követelményeinek a rögzítése szükséges.

Egy ilyen lépés természetesen – az érintettek bevonásával – gondos szakmai megalapozó munkát kíván.

Megvizsgálendő a **regionális** kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdításának – illetve az ezzel összefüggő hasonló intézményes rásegítésnek – a lehetősége is. Számos olyan jelzés van, amely szerint ezt – munkáltatók és szakszervezetek – egyaránt kívánatosnak tartanak, különös tekintettel arra, hogy a legtöbb munkaügyi probléma – pl. a foglalkoztatásé, a béreké – regionális szinten (is) felmerül és ez a megközelítés az Európai Uniónak is sajátja. Célszerű lenne a kiterjesztés intézményének áttekintése és megerősítése is.

21 Az elmúlt tíz év tapasztalatai azt mutatják, hogy a gyökeresen átalakult munkáltatói kör önszerveződése – minden emellett szóló racionalitás dacára – rendkívül vontatottan halad előre.

22 A belga rendszerről lásd: *Vilrocx, J.–Van Leemput, J (1992)*.

23 Ahogy 1996-ban létrehozta pl. az MKDSZ-t, a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot vagy a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületét, amelynek jogi szabályozása a Foglalkoztatási Törvénybe került

1996–98-ban folyamatosan napirenden volt a kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdításának ügye. Több jogszabályi módosítás a kollektív megállapodások státuszának megerősítését szolgálta, éppúgy mint az 1996-ban elfogadott Munkaügyi Ellenőrzési Törvény azon részei, amelyek a munkaügyi ellenőrzést a kollektív szerződésben foglalt egyes előírások betartására is kiterjesztették. Ebbe az irányba kívánt hatni a munkaügyi miniszternek az a rendelete is, amely a Munkaerőpiaci Alapból a munkáltatóknak folyósítandó – egyes – támogatások feltételei közé sorolta a „rendezett munkaügyi kapcsolatok” meglétét. Az ÉT 1996-os megállapodása a kollektív szerződések nyilvántartásáról pedig ahhoz nyitott utat, hogy a kormány és a szociális partnerek megfelelő, megbízható információval rendelkezzenek e területről²⁴.

Miután az 1998-ban hivatalba lépett új kormány a szakszervezetek és a munkáltatók közötti közvetlen kapcsolatok – tárgyalások és megállapodások – fontosságát húzza alá, az előző kormány által a kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdítására megkezdett lépéssorozat folytatására ez alapot adhat. Ez politikai szándék és akarat kérdése. A kollektív munkaügyi kapcsolatok előmozdítása ugyanakkor a kulcsszereplők – így a szakszervezetek – **jogi pozícióinak az erősítését (is) kívánja**. A kollektív tárgyalások mozgásterének kiszélesítése – és intézményeinek megerősítése – olyan kihívás, amely szervezettségüket és szakértelmüket fokozott próbák elé állítja.

7. Összefoglalás

Bár a Munka Törvénykönyvének újragondolását az 1992 óta a nemzetgazdaságban bekövetkezett változások sok szempontból indokolják, a kollektív munkajog területén – az adott helyzetben – nem látom, hogy átfogóbb változások szükségesek lennének illetve ezekhez adottak lennének, a feltételek. Így nem látom célszerűnek a jelenlegi kvázi-centralizált bérmegállapodási rendszer decentralizálását illetve valódi centralizált modellé való fejlesztését.

Néhány korlátozott módosítást látok kívánatosnak és kivitelezhetőnek, így:

24 A munkavállalók munkahelyi biztonságát és az érdekképvisletek hatékonyságát érintő kormányzati intézkedések. *MüM (1998)*

- az országos bérmegállapodás betartásának garanciáit célszerű lenne megerősíteni a szociális partnerek oldalán;
- a kollektív tárgyalásokban és megállapodásokban való érdekeltség erősítésére az Mt. egyes (munkaidővel) kapcsolatos szabályai esetében a relatív diszpozitivitást kétoldalú diszpozitivitással lehetne felváltani;
- az ágazati kollektív tárgyalások előmozdítására (esetleg kísérleti jelleggel) olyan intézményt kellene létrehozni, amely kikényszeríti a partnerek megfelelő szerveződését és kapcsolatfelvételét;
- szükséges lenne megvizsgálni a kollektív szerződés (ágazati) kiterjesztésének intézményét és megerősítésének lehetőségeit.

Egészében véve: már az előző kormányzati ciklusban az a meggyőződés alakult ki legtöbb szakemberben, hogy a munkajogi szabályozás eszközei – amelyek révén a kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdíthatóak – jórészt kimerültek. Eredményt elérni sokkal inkább az érintettek – a szakszervezetek, a munkáltatók és a kormány – közös akaratával és erőfeszítései révén lehetséges.

Hivatkozások

- BERKI ERZSÉBET (1998): A munkajog és a munkaszüneti napi foglalkoztatás. Szakmai konferencia, Budapest, 1998. január 14. In: Ónodi Irén (szerk.): *A munka világa '98*. MKT–MKI. Budapest.
- HÉTHY LAJOS (1997): Az érdekképviselői támogatottság tisztázásának feladványa. *Munkaügyi Szemle*, 3.
- HÉTHY LAJOS (1998): A megállapodásos bérpolitika Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 1.
- World Labour Report. (1997): *Industrial Relations, Democracy and Social Stability*. 1997–98. Geneva.
- KAUCSEK GYÖRGY–NÉMETH TIBOR–SIMON PÉTER (1998): *Az ágazati kollektív szerződések elemzése*. (A középtávú kutatás 1998. évi jelentése) Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest, december.
- LADÓ MÁRIA (1999): Munkaügyi kapcsolatok, szociális párbeszéd – nemzetközi tapasztalatok. In: Lux Judit (szerk.): *Érdekegyeztetési modellek és a szociális párbeszéd Európában*. Friedrich Ebert Stiftung, Budapest. 16–17. old.
- MÜM (1998): *A munkavállalók munkahelyi biztonságát és az érdekképviselők hatékonyságát érintő kormányzati intézkedések*. Budapest.
- VILROKX, J.–VAN LEEMPUT, J. (1992): Belgium: A New Stability in Industrial Relations. In: Ferner, A.–Hyman, R. (eds.): *Industrial Relations in the New Europe*. Blackwell, Oxford.

