

---

---

# A munkaügyi kapcsolatok és a kollektív alku szerepe a munkaerőhiány kezelésében

Kártyás Gábor\*

---

## 1. Bevezetés

A 2012. július 1-jén hatályba lépett munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) legfontosabb célkitűzése a munkaerőpiac rugalmasságának növelése és a munkahelyteremtés volt.<sup>1</sup> Az elmúlt évek alatt a munkaerőpiacon bekövetkezett változások révén azonban nem a foglalkoztatás bővítése, hanem a munkaerőhiány megoldása vált sürgős feladattá. A munkaerőhiány mára a foglalkoztatáspolitikai, a közgazdaságtan, a szociológia, a demográfia területén kiemelt kutatási területté vált,<sup>2</sup> azonban a munkajogi szakirodalom eddig keveset foglalkozott a munkaerőhiány jelenségével. Ezt a hiátust igyekezett pótolni a 2018. év folyamán végzett kutatásunk, amelynek célja annak vizsgálata volt, hogy a hatályos munkajog képes-e támogatni a munkaerőhiány kezelését, vagy éppen ellenkezőleg, ennek akadályát képezi.<sup>3</sup> A kutatás többféle módszerre épült, így az elméleti szakirodalom, a releváns statisztikai adatok és kollektív szerződések elemzésére, valamint 40 félig strukturált interjú feldolgozására, amelyeket a munkaerőhiánnyal érintett munkáltatókkal valamint szakszervezetek képviselőivel végeztünk. Emellett – a Pénzügyminisztérium segítségével – a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (MKIR) adataira támaszkodva azt is vizsgáltuk, hogy megjelennek-e a kollektív szerződésekben a munkaerő-hiány szempontjából legfontosabb kérdések.

---

\* Egyetemi adjunktus, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog- és Államtudományi Kar, Munkajogi Tanszék

<sup>1</sup> Ld. a 2011-ben kiadott Magyar Munka Tervet és az Mt. Általános Indokolásának 1. pontját.

<sup>2</sup> Ld. például: Sebők Marianna: Munkaerőhiány és a munkaerő-mobilitás empirikus kutatása. *Tudás Menedzsment*, XVIII. évfolyam 2. szám, 55-64. o.; Tóth István János (kutatásvezető): *A munkaerő-hiány a nemzetközi és a magyar irodalomban*. MKIK Gazdaság-és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest, 2017.

<sup>3</sup> A kutatás az OTP Fáy András Alapítvány támogatásával zajlott. A kutatócsoport tagjai Kártyás Gábor (kutatásvezető) valamint Dudás Katalin és Halmos Szilvia voltak. A kutatást értékes hozzájárulásokkal támogatta Takács Gábor és Kovács Szabolcs. A teljes kutatás zárótanulmány letölthető az alábbi oldalról: [http://www.liganet.hu/news/10122/Zrtanulmány-munkaerhiny2018\\_1.pdf](http://www.liganet.hu/news/10122/Zrtanulmány-munkaerhiny2018_1.pdf)

A jelen tanulmány célja, hogy – a kutatás eredményeire támaszkodva – összegezze, milyen szerepet játszhatnak a munkaügyi kapcsolatok és a kollektív alku a munkaerő-hiány kezelésében. Erre a kérdésre elsőként a munkajogi szakirodalomra támaszkodva keresem a választ, majd áttekintem a kutatást megelőzően hozzáférhető empirikus adatokat. Ezt követően a kutatás során készített interjúk tapasztalatait és az MKIR rendszer adatai elemzésének tanulságait mutatom be. Megítélésem szerint a feltárt jelenségekből a konkrét munkaerő-piaci helyzettől független, általános következtetéseket is levonhatunk a kollektív munkajogi intézmények hazai helyzetét, működését illetően.

## 2. Miért éppen a kollektív munkajog?

A munkaerőhiány intenzitása időben, térben és az egyes szektorokban is változó. Ebben a helyzetben a jogalkotásnál megfelelőbb eszköznek tűnik, ha a felek megállapodásaikkal, elsősorban a kollektív szerződéssel maguk alkalmazzák hozzá a munkafeltételeket a megváltozott körülményekhez. A saját viszonyait pontosan ismerő szakszervezetek és munkáltatói partnereik így a konkrét helyi, vagy ágazati helyzethez tudják igazítani a munkavégzés jogi kereteit, amelyek egyrészt az általános hatályú, mindenkire kiterjedő jogszabályoknál konkrétabbak, a helyi sajátosságokat tükrözőek tudnak lenni, másrészt sokkal rugalmasabban, gyorsabban változtathatóak, ha a helyzet úgy kívánja. Ezek az előnyök ráirányítják a figyelmet a munkaviszony szerződéses (kontraktuális)<sup>4</sup> jogforrásainak fontosságára a jelen munkaerő-piaci helyzetben. Ezért szenteltünk külön figyelmet annak, hogy a felek kihasználják-e a kollektív alku lehetőségeit a munkaerőhiány jelentette problémák kezelésére.

A fenti elvi lehetőség jogi alapjai lényegében már az 1992-es munkajogi kódex óta megvannak a magyar munkajogban. Az 1992. évi Mt. miniszteri indokolása kifejezetten utalt arra, hogy az állam jogi beavatkozásának erőteljesen vissza kell vonulnia, eltérést nem engedő szabályok alkotására csak a „minimálstandardok” körében van lehetőség. A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdéseket a munkaviszony alanyainak, azaz a munkáltatónak és a munkavállalónak kell megállapodás útján elrendeznie.<sup>5</sup> A munkaviszony megállapodáson alapuló rendezésének garanciális szempontból magasabb szintje a kollektív szerződés, ahol a munkáltató partnere nem az egyéni munkavállaló, hanem a szakszervezet, a kollektív szerződésben megfogalmazott kontraktuális tartalom pedig köti a munkáltatót, és a munkavállalókra sérelmes, azzal ellentétes kikötések nem szerepelhetnek a munkaszerződésekben.<sup>6</sup> A munkaviszony jogi úton és a felek megállapodásai által történő szabályozása nem alternatívái egymásnak, hanem a két

<sup>4</sup> Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2., 267–268. o.

<sup>5</sup> Berke Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Pécsi Munkajogi Monográfiák, Utilitates Bt., Pécs, 2014., 104. o.

<sup>6</sup> Prugberger Tamás: A kollektív munkajog jelentősége és egyes intézményeinek szabályozásával kapcsolatos problematikus megoldások a jog-összehasonlítás tükrében. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXIV, 2016, 255. o.

technika egyensúlya szükséges.<sup>7</sup> A hatályos Mt. tovább növelte a kollektív megállapodások szerepét a munkajogi szabályozásban, hiszen főszabály szerint a szakszervezet és a munkáltató által kötött kollektív szerződés a törvény II. és III. részében foglalt szabályokat tetszés szerint, akár a munkavállaló javára, akár hátrányára felülírhatja.<sup>8</sup> Ezzel pedig a felek kollektív szerződéses szabadságának rendkívül széles, a magyar munkajogban eddig soha nem alkalmazott kereteit hozta létre.<sup>9</sup> Erre a bő mozgástérre tekintettel hangsúlyozni kell, hogy a kollektív szerződéseknek közel sem csak a munkaerő-piac által felfelé hajtott bérek leképezésében, a bérmegállapodások tekintetében van jelentősége. Kihasnálva a törvénytől való eltérés lehetőségét, a kollektív megállapodások számos más kérdésben is képesek lehetnek előmozdítani a munkaerőhiány kezelését (pl. a munkaidő és bér szabályok kreatív átszerkesztésével, a „túlfoglalkoztatásból”, rendszeres túlórákból eredő megterhelés megfelelő – nem egyszerűen bérben történő – kompenzálásával).

A kollektív szerződésekkel kapcsolatos gyakorlat fókuszba állításának van egy általánosabb indoka is. Miközben a kollektív szerződés és a törvényi szabályozás újraértékelt viszonya a hatályos magyar munkajog leginnovatívabb, legkarakteresebb vonása, ennek gyakorlati érvényesüléséről alig rendelkezünk adatokkal.<sup>10</sup> Ezért fontosnak tartottuk feltárni, hogy vannak-e követésre érdemes, jó gyakorlatok a munkahelyi igényeknek megfelelő munkajogi környezet kollektív szerződéssel történő megteremtésére, illetve egyáltalán tudatában vannak-e felek a kollektív szerződés jelentőségének.

### 3. Kitekintés az elérhető empirikus adatokra

A munkavállalói érdekképviseletek gyakorlati működéséről, helyzetéről képet ad a KSH 2015-ben készített felmérése.<sup>11</sup> Az adatok szerint Magyarországon a munkahelyek több mint kétharmadánál nem működik sem szakszervezet, sem üzemi tanács, de még munkavédelmi képviselő választására sem került sor. A munkavállalóknak csak mintegy 10%-a tagja szakszervezetnek. Elgondolkodtató, hogy a munkavállalók közel 20%-a nem tudott válaszolni arra a kérdésre, hogy egyáltalán működnek-e az egyes érdekképviseleti szervek a munkahelyén. Ez arra utal, hogy fontos lenne a munkavállalók felvilágosítása kollektív érdekvédelmi lehetőségeikről.

<sup>7</sup> Kiss György: A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés rendeltetése és hatása a munkajog jogforrási rendszerében, in: Rácz Réka – Horváth István (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2004, 33. o.

<sup>8</sup> Mt. 277. § (2) bek. Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. *Magyar Munkajog E-Folyóirat hlj.hu*, 2015/1, 22–25. o.

<sup>9</sup> Berke: i. m. 148. o.

<sup>10</sup> Kivételként említhető a LIGA Szakszervezetek által folytatott kutatás, amelynek egyik eleme volt kb. 40, többségében helyi szintű kollektív szerződés értékelése. A kutatás összességében nem észlelte, hogy a felek hozzáállása a kollektív alkuhoz változott volna az új törvénykönyv hatálya lépésével Lásd: Elemző tanulmány – Az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata, 2015, letölthető:

[http://www.liganet.hu/news/8791/Az\\_uj\\_Mt.\\_kutatás\\_összefoglaló\\_tanulmány.pdf](http://www.liganet.hu/news/8791/Az_uj_Mt._kutatás_összefoglaló_tanulmány.pdf)

<sup>11</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_evkozi\\_9\\_1](https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1)

1. Táblázat: A munkavállalói érdekképviselet gyakorlati működése. Forrás: KSH, Munkaerőfelmérés 2015. II. negyedévi kiegészítő felvétel

Kérdések	Igen	Nem	Nem tudja
Munkahelyén működik-e szakszervezet?	27,7%	62,7%	9,6%
Tagjai-e valamelyik szakszervezetnek?	12,5%	86,4%	1,0%
Működik-e a munkahelyen üzemi tanács?	17,9%	63,5%	18,5%
Van-e a munkahelyen munkavédelmi képviselő?	29,3%	53,2%	17,5%

Ezek az adatok kedvezőbb képet mutatnak az állami cégnél, illetve javulnak a mutatók a munkáltatónál dolgozó munkavállalói létszám növekedésével is. Például, a legalább 300 főt foglalkoztató munkáltatók mintegy felénél működik szakszervezet, és ezeknél a munkáltatóknál a taglétszám is 20% körüli. Ezzel szemben a kis- és mikro-vállalkozásoknál (legfeljebb 10 fő munkavállaló) a szakszervezeti tagság aránya 5% alatti. Nagy különbség van az egyes nemzetgazdasági ágak között is. A legmagasabb szakszervezeti szervezethez a villamosenergia iparban, a szállítás, raktározás, illetve a bányászat területén van, valamint a nagy állami ellátórendszerekben (oktatás, egészségügy, szociális szféra). Ezzel szemben a mezőgazdaság, építőipar, vagy vendéglátás területén a munkahelyek alig 5%-ánál van jelen szakszervezet.

A magyar munkajog szerint a kollektív szerződést a szerződő felek kötelesek a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztériumnak a megkötést (felmondását, módosítását, hatályának megszűnését) követő harminc napon belül nyilvántartásba vételre elektronikus úton bejelenteni.<sup>12</sup> A bejelentés nem érvényességi feltétele a kollektív szerződés megkötésének, és elmulasztásának sincs külön szankciója. Talán ennek is köszönhető, hogy a kötelező bejelentés ellenére nincsenek pontos adataink a kollektív alku hazai gyakorlatáról, így például a lefedettség adatokról sem. A lefedettség mutató a kollektív szerződés hatálya alatt álló munkavállalók arányát mutatja az adott körben foglalkoztatott összes munkavállalón belül. Nemzetközi kutatások Magyarországon 30% körülire teszik a kollektív szerződési lefedettséget,<sup>13</sup> a KSH adatai azonban ennél jóval alacsonyabb, 20%-os értéket mutatnak. A lefedettség magasabb az állami cégeknél és a legalább

<sup>12</sup> A kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet.

<sup>13</sup> Fulton L.: *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI. 2013, <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>

300 főt foglalkoztató munkáltatóknál.<sup>14</sup> Magyarországon a kollektív szerződések tipikusan munkahelyi szinten jönnek létre, az ágazati megállapodások gyakorlati szerepe csekély. Ezen az ágazati párbeszéd bizottságok részletes jogi szabályozása és kiépülése sem változtatott.<sup>15</sup>

Ráadásul a kollektív szerződések tartalmával kapcsolatban a hazai kutatások<sup>16</sup> egyhangúnak mondható tapasztalata, hogy a megállapodások tartalma szegényes, ritkák a kreatív megoldások, a munka világában észlelhető új jelenségekre való reagálás vagy a valóban helyi, ágazati sajátosságokra épülő rendelkezések. Gyakori az Mt. szövegének szó szerinti átvétele, felesleges ismétlése (papagájklauzula), amely nem jelent érdemi tartalmat. A kutatások arra is rámutattak, hogy a szociális partnerek akkor sem élnek a törvénytől való eltérés lehetőségével, amikor erre amúgy lenne mód – akár a munkavállaló hátrányára is –, vagy indokolt lenne a törvényi szabályok kiegészítése. Ezt tükrözi a KSH 2015-ös felmérése is, amely szerint a válaszadók több mint harmadának munkakörülményeire nincs kihatással a kollektív szerződés, még ha van is alkalmazandó megállapodás a munkahelyen.

*2. Táblázat: A kollektív alku gyakorlata Magyarországon (KSH, Munkaerőfelmérés 2015. II. negyedévi kiegészítő felvétel)*

<b>Kérdések</b>	<b>Igen</b>	<b>Nem</b>	<b>Nem tudja</b>
Van-e a munkahelyen érvényben kollektív szerződés?	20,6%	57,3%	22,1 %
A kollektív szerződés befolyásolja-e a megkérdezett bérét?	56,8%	32,4%	10,7 %
A kollektív szerződés befolyásolja-e a munkakörülményeket?	56,1%	34,1%	9,8%

Összességében ezért a hazai gyakorlat kétszeresen is kedvezőtlen képet mutat. Egyrészt alacsony a kollektív szerződési lefedettség (különösen ágazati szinten), másrészt a létező megállapodások tartalma is elmarad a kívánatostól.

<sup>14</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_evkozi\\_9\\_1](https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1)

<sup>15</sup> Borbély Szilvia – Neumann László: Similarities and diversity in the development of wages and collective bargaining in central and eastern European countries – a comparison of Hungary, Slovakia and the Czech Republic, in: Guy Van Gyes – Thorsten Schulten (szerk.): *Wage bargaining under the new European Economic Governance Alternative strategies for inclusive growth*. ETUI, Brussels, 2015, 202. o.

<sup>16</sup> Ld. különösen Nacsa Beáta – Neumann László: *A kollektív szerződések ereje, a szabályozás hatékonysága*, in: Szociális párbeszéd új keretek között. Budapest, 2009, 40. o.; Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány*. Budapest, 2008, 17–19. o.; Ungi Noémi: A kollektív szerződések elemzésének tapasztalatai. I–II. rész. *Munkaügyi Szemle*, 2007. január–február.

#### 4. A munkaügyi kapcsolatok az interjúk tükrében

A megkérdezett munkáltatók összesen mintegy 70.000 munkavállalót foglalkoztatnak, földrajzi és ágazati eloszlásuk vegyes volt. A munkáltatók mellett interjú partnereik között négy szakszervezeti szövetség is szerepelt. A kollektív munkajogi kérdések<sup>17</sup> mellett az interjúk vizsgálták a munkaerő-hiány kezelésével kapcsolatos általános tapasztalatokat, és a munkáltató atipikus foglalkoztatással, illetve képzéssel összefüggő gyakorlatát is. Igyekeztünk a munkaerőhiánnyal érintett hazai munkáltatók lehető legszélesebb spektrumából találni interjúalanyokat. Összesen 40 interjúalanyt kérdeztünk meg, az interjúkat 2018. január 15. és július 15. között vettük fel. A foglalkoztatott létszám alapján a munkáltatók eloszlása az alábbi volt.

3. Táblázat: Az interjúkban részt vett munkáltatók megoszlása a foglalkoztatottak létszáma szerint

A foglalkoztatott munkavállalók száma (fő)	Munkáltatók száma
10.000 felett	3
3.001-5.000	3
2.001-3.000	2
1.001-2.000	7
501-1.000	7
301-500	7
101-300	5
100 alatt	2

Az interjú alanyok földrajzi eloszlása vegyes, amelyet az alábbi táblázat foglal össze.

4. Táblázat: Az interjúkban részt vett munkáltatók földrajzi megoszlása

Régió	Munkáltatók száma
Közép-Magyarország (Budapest és Pest megye)	16
Észak-Magyarország	1
Észak-Alföld	5
Dél-Alföld	2
Közép-Dunántúl	8
Nyugat-Dunántúl	3
Dél-Dunántúl	1

A megkérdezett munkáltatók között szerepelnek az ipari szektor (különösen: gépipar, műanyagipari gyártás, feldolgozóipar, élelmiszeripar, fémipar, autóipar), valamint a kereskedelmi és szolgáltatói szektor (pl. ipari alkatrész kereskedelem, bolti kiskereskedelem, turisztika-vendéglátás, pénzügyi szolgáltatás, vagyonvédelem, informatikai szolgáltatás) képviselői. Külön tanulságokkal szolgáltak a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó munkáltatókkal készített interjúk (ideértve az iskolaszövetkezeti tevékenységet folytató munkáltatót is), hiszen ezekből több

<sup>17</sup> Az interjúk e részének feldolgozása Dudás Katalin munkája.

szektorra, régióra vonatkozó adatok voltak nyerhetők.

**4.1. A szakszervezetekkel kapcsolatos tapasztalatok.** A szakszervezet működésével, alkupozíciójukkal összefüggésben és annak megítélésében, hogy szakszervezetnek lehet-e szerepe a helyi munkaerőhiány mérséklésében, az empirikus kutatás eredményeképpen rendkívül színes képet kaptunk. A megkérdezettek többségénél nincs jelen a szakszervezet és kollektív szerződéssel sem rendelkezik, illetve kollektív szerződés hatálya alatt nem áll. Számszerűsítve, 17 munkáltatónál volt képvisellel rendelkező szakszervezet (helyenként több is jelen volt). Azok az interjúalanyok, ahol nincs szakszervezet, nem is rendelkeznek „rálátással” erre a problémára. A munkáltatók egy részénél, ahol viszont működik szakszervezet, ott sem érződik mindig az aktív jelenlétét. Megfogalmazódott olyan kritika is, hogy a szakszervezeti tisztséget betöltő személy inkább saját megélhetésének biztosítására törekszik, „tevékenységük kimerül a munkaidő-kedvezményért való küzdelemben”. Egyes vélemények szerint a szakszervezet nem a kollektíva szintjén gondolkodik és tárgyal, hanem egyéni munkavállalói panaszokat menedzsel – több-kevesebb sikerrel.<sup>18</sup>

Arra a kérdésre, hogy a szakszervezeteknek milyen álláspontjuk és tárgyalási stratégiájuk van a munkáltatónál jelentkező (helyi) munkaerőhiány tekintetében, meglehetősen egyértelmű és többségében elítélő tartalmú válaszokat kaptunk. Pár példa: a szakszervezetet totálisan nem érdekli a munkaerőhiány, nem érzik magukénak a feladatot; van ugyan kollektív szerződés és szakszervezet, de ezeknek nincs döntő jelentősége a probléma megoldásában; kollektív szerződés is van, de teljesen haszontalan, a munkaerőhiány szempontjából mindenképpen; a munkaerőhiány többször téma volt a szakszervezettel való egyeztetéseknél, de a munkavállalói oldalnak nem volt önálló kezdeményezése, javaslata.

Arra vonatkozóan, hogy a megkérdezettek, hogyan ítélik meg a jelenleg munkaviszonyban állók kollektív cselekvésre vonatkozó attitűdjét, az interjúk sorai között olvashatunk. Az egyik szakszervezeti konföderáció a munkavállalói motiváció és a szervezettség megítélésben nem derűlátó. „Csak verbális lázadások vannak, a munkavállalók nehezen mozgósíthatóak.” Ehhez hasonló, „eleve elrendelésként” hangzó vélemények a munkáltatók képviselői oldaláról is elhangzottak: „Ha a munkavállaló nem tudja megoldani a problémákat, kivonul más ágazatba, külföldre.” „Kollektív viták nincsenek. Ha nem tetszik valami a munkavállalónak, lelép.” „Sem üzemi megállapodás, sem kollektív szerződés kötésével kapcsolatos igény nem jelenik meg.”

A helyi munkaerőhiány mérséklésében betöltött szakszervezeti szerepről a megkérdezett szakszervezetek eltérően nyilatkoztak. „A szakszervezetnek nem csak lehet, hanem kell is szerepet játszania ebben a folyamatban, hiszen a munkaerőhiány negatív aspektusai mind a munkavállalók munkakörülményeinek romlásához vezet, amelyet pedig egy szakszervezet nem nézhet ölbe tett kézzel. Egyrészt folyamatosan

<sup>18</sup> „Van ugyan szakszervezet, de leginkább egyéni érdekeket próbál érvényesíteni, kevésbé vonódik be a munkáltató életébe. Súlytalanok a cég életében, szinte soha nem kezdeményeznek konzultációt, még a lényeges cafetéria változtatásoknál is passzívak voltak. A munkavállaló is inkább direktbe a gyárigazgatóhoz megy, ha valami panasa van.” – mondta el egy budapesti autó-elektronikai cég HR vezetője.

tárgyalunk a bérekről, hiszen ez az egyik fő oka a munkaerőhiánynak, másrészt folyamatosan jelezzük a munkáltatók felé a problémákat, és igyekszünk velük közös megoldásokat találni a negatív hatások enyhítése érdekében.” – mondta el egy konföderációs elnök. „A szakszervezetnek – megfelelő információ híján – nem dolga a munkaerőhiány kezelése, hiszen a cég a meglévő munkavállalók megtartásáért sem tesz semmit, nem javít a munkakörülményeken. Van olyan munkáltató is, aki a szakszervezettől várja a probléma megoldását teljes mértékben.” – mondta el egy másik szövetség vezetője.

Érdekes, hogy egy észak-dunántúli járműgyár HR vezetője „fórumot” hiányol a munkaerőhiánnyal összefüggő problémák beazonosítására és a megoldás keresésére: „A szakszervezettel szoktunk a témáról beszélgetni, de érdemben nincsenek javaslatok. A szakszervezet is hasonló problémákat lát (tisztelet hiánya, stb.), de nincsenek megoldási javaslataik, csak megerősítik a mi tapasztalatainkat. Nyitottak lennénk az erről szóló beszélgetésekre, de nincs erre fórum.”. Ezt „felülről” az egyik szakszervezeti szövetség úgy látja, hogy ahhoz, hogy a szakszervezetnek legyen szerepe a munkaerőhiány enyhítésében, ahhoz valós tényadatokra lenne szükség a munkáltatóktól, hogy ne csak „benyomás” alapján tudják megítélni a helyzetet. Nem állnak rendelkezésre megfelelő információk arról, hogy mely területek, vagy munkakörök a leginkább érintettek, milyen mértékű a fluktuáció, nem mindenhol nyilvános a bérskála, béradatok.

A szakszervezettel való együttműködésre találtunk pozitív példákat is. Egy 60 éve működő alföldi gyártó cég képviselője kiemelte, hogy jó a kapcsolat a szakszervezettel, a tagdíjak beszedése 100%-ban munkáltatói levonással történik. Az együttműködésük alapja a bizalom. Gondot fordítanak a szakszervezettel közös kommunikációra, amit csak lehet, együtt, egymást erősítve kommunikálnak a munkatársak felé. Egy autóipari cégnél ugyancsak jók a tapasztalatok. A szakszervezet tevékenysége itt igencsak aktívnak tekinthető, kiemelendő szerepet játszanak a bért és a munkaidő szervezését érintő megállapodások a cég életében.

Az interjúkból megállapíthatóan, a szakszervezet szerepe néhány munkaszervezeti kultúrában a kommunikáció, a munkáltatói intézkedések értelmezése felé tolódik. Az említett alföldi gyártó cég HR vezetője szerint a szakszervezet kifejezetten munkaerő megtartó tényező tud lenni, fontos biztonságérzetet tud adni a munkavállalóknak a hiteles érdekképviselő jelenléte, akkor is, ha a kollektív szerződésben vannak a munkavállaló hátrányára való eltérések is. Ezt a nézetet képviselte az egyik ágazati szakszervezet is: „Sokszor a munkáltató nem ismeri fel a szakszervezetben rejlő lehetőséget, eredendően rossznak tekinti ahelyett, hogy megfelelő összeköttetési csatornának is tekintene rá a munkavállalói igények felmérésére.”. Ezt egy másik szakszervezeti vezető is megerősíti. Ha van a felek között alku, ez a menedzsment számára jól eladható kifelé, befelé is. Szimpatikusabbá teheti a dolgozók számára a kondíciókat, ha szakszervezet maga is kommunikálja az eredményeket. A jó kommunikáció sokszor kifejezetten hiányzik a munkáltatónál (pl. sor melletti munkavállaló nem olvassa az intranetet, nem érti a munkáltatói bejelentést, félreérti, félremagyarázza). Ha a szakszervezet és a munkáltató együtt kommunikál, az a leghatékonyabb. „Ehhez mindkét félnek felkészültnek kell lennie.”



Azoknál a munkáltatóknál, ahol nincs szakszervezet, vagy az üzemi tanács, e szervek funkcióját más, „házi” megoldások veszik át. Egy kábelgyártó cég HR vezetőjének személyes célja, hogy tudjon a munkavállalók egyéni kérdéseivel foglalkozni, ezért is dolgozik kifejezetten ekkora cégnél, ahol nem kell nagy tömegeket kezelnie. Olyan kollégákkal dolgozik, akik név szerint ismernek mindenkit a munkáltatónál. Reggel nyolckor van a „körben állás”, ilyenkor a műszak megbeszéli az aktualitásokat. Nincs gond az információ-áramlással, a munkatársak a közvetlen vezetőknek adnak visszajelzéseket, ha panaszuk van. „Amióta nincs üzemi tanács, álhírek terjednek a munkahelyen, ezért a HR vezető személyesen, rendszeresen infósétát tart. Ő is beszél az emberekkel, illetve lehet tőle kérdezni.” – tudjuk meg egy autópári beszállítótól.

**4.2. Tapasztalatok a kollektív alku helyzetéről.** A megkérdezett munkáltatók közül 15 rendelkezett hatályos kollektív szerződéssel. A kollektív szerződésekben szabályozott kérdések megítélése rendkívül vegyes volt.

Az interjúalanyok néhány esetben a kollektív alku eredményeit hangsúlyozzák. „A gyári és társaságcsoport szintű szakszervezettel is jó az együttműködés” – mondta el egy pest megyei gépipari gyár HR vezetője. Igyekeznek megtalálni az egyensúlyt a felek érdekei között a kollektív szerződésben. Például, van 12 havi munkaidőkeret, de a túlórákat havonta (egy-egy munkaköröknél kéthavonta) elszámolják, a túlórákat megemelték a maximumig, az állásidő a törvénytől eltérően értelmezik. Négy nappal előbb lehet adni a beosztást, de a szakszervezet mindig harcol a hektikus beosztás ellen. Egy kiskereskedelmi, országos működésű munkáltatónál a kollektív szerződés a juttatásokon keresztül igyekszik pozitív ösztönzőket alkalmazni. A munkaidőt és pihenőidőt érintően viszont nincsen a törvényhez képest a munkavállalóra nézve kedvezőbb eltérés. Nem anyagi elismerések is meghatározásra kerültek a kollektív szerződésben, mint például munkavállalóink gyermekei részére ingyenes tábor lehetősége.

Egyes munkáltatóknál a kollektív megállapodás formális, vagy kiforratlan tartalmát emelték ki: „Kollektív szerződés van ugyan, de teljesen Mt. alapú.”; „A kollektív szerződés sem kifejezetten kedvező a szakszervezetnek, és sok a pontatlanul szabályozott kérdés (szabadság, fegyelmi felelősség, végkielégítés).” Végül megjelentek olyan vélemények is, melyek szerint a szakszervezeti követelés alapvetően csak a munkabér folyamatos emelésében jelenik meg.

Összességében ugyanakkor teljesen hiányzik az arra utaló tapasztalat, hogy egy munkáltatónál a munkaerőhiány jelentette kihívásra a felek kifejezetten a kollektív alku eszközeivel reagáltak volna. A felek közötti párbeszédben akár fel sem merül témaként az aktuális munkaerő-piaci helyzet, vagy legalábbis nincs a munkavállalói oldal részéről érdemi kezdeményezés, megoldási javaslat. Nem találtunk olyan követésre érdemes példát, ahol kifejezetten a kollektív szerződést használták volna a felek a munkaerőhiány kezelésére.

Az egyik szakszervezeti interjúpartner véleménye szerint, a kollektív szerződés kötés nem lett könnyebb az új Mt. hatályba lépésével sem. Csak ott lehet jobb kondíciókat elérni, ahol volt hagyománya eddig is a kollektív alkunak. Amely munkáltató eddig is elzárkózó volt, annak a mentalitása most sem változott. Ugyanakkor a szakszervezet vezetője rámutat, hogy a munkajogban igazi

megállapodás csak a szakszervezettel lehetséges. Egyéni szinten aligha van érdemi alku, a menedzsment tagokat leszámítva mindenki sablonból kapja a szerződését. Az üzemi tanács sem igazi tárgyaló fél. Ha kötnek is néha üzemi megállapodást, ezt a munkáltató egyedül is tudná biztosítani, nem az üzemi tanács harcolja ki a megállapodást, hiszen nem is tud harcolni. A kollektív alkunak így mással nem pótolható szerepe lenne.

## **5. Kutatás a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere alapján**

A kollektív szerződések már említett kötelező bejelentésének – a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet alapján – a felek a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (MKIR) keretében található kollektív szerződés elektronikus nyilvántartórendszeren közzétett adatlapok elektronikus kitöltésével és bejelentésével, továbbá a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés elektronikus nyilvántartórendszerbe történő feltöltésével tehetnek eleget.

A kutatáshoz az MKIR rendszerből anonim adatok leválogatására volt módunk, a nyilvántartást kezelő Pénzügyminisztérium segítségével. A bejelentésekhez beküldött adatlapok egyes rovatai (egy-egy munkafeltétel) alapján lehetett adatokat leválogatni, és ezzel lekérdezni, hogy az egyes munkafeltételeket a nyilvántartott kollektív szerződések milyen arányban szabályozzák. Ha egy megállapodást a vizsgált időszakban többször is bejelentettek (mivel módosításra került), akkor csak az utolsó időállapota szerinti tartalmát vettük figyelembe. Így összesen 288 db egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést vizsgáltunk, amelyeket 2013 és 2018. június között regisztráltak az MKIR rendszerben.

A bérrel kapcsolatos kérdéseket ennél szűkebb időszámban, csak a 2016. és 2017. év során bejelentett szerződések alapján vizsgáltuk. A munkáltatói interjúk alapján ugyanis ezek azok az évek, amikor már általános tapasztalattá vált a munkaerőhiány, illetve erre az időszakra esnek a drasztikus minimálbér-emelések, amelyek hatással lehettek a magasabb fizetésekre is. Ebből az időszakból összesen 162 szerződést tudunk bevinni a vizsgálatba. Mivel a nyilvántartás elkülönítve tartalmazza a több munkáltatóra kiterjedő hatályú megállapodásokat, ezért ezek adatait mi is külön kezeltük. A 2013-2018 közötti időszakból összesen 43 ilyen kollektív szerződés adatlapját dolgoztuk fel. A bérrel kapcsolatos kérdésekben 14 db több munkáltatóra kiterjedő szerződés került bejelentésre a vizsgált, 2016-2017-es időszakban.

Az MKIR rendszer alapul vételével lefolytatott vizsgálat eredményeihez két fontos előzetes megállapítást kell tenni. Egyrészt, a kollektív szerződések nyilvántartása nem közhiteles nyilvántartás. Ebből következően a nyilvántartásban szereplő kollektív szerződések hatályosságára vonatkozóan a bejelentett kollektív szerződések tekintetében sem lehet egyértelmű megállapítást tenni, ugyanis a nyilvántartás adattartalmának naprakészsége és pontossága elsődlegesen a felek jogkövető magatartásától függ. Másrészt, az adatbázisból a kollektív szerződések pontos tartalmát nem, csak azt ismerhetjük meg, hogy az adott munkafeltételt szabályozza-e a megállapodás, vagy sem. Ezért nem látunk rá a szabályozás minőségére, például, hogy egyáltalán érvényes-e az adott kikötés, vagy tartalmilag mennyire újszerű,

kreatív, vagy esetleg csak a normaszöveget ismétlő. Mindazonáltal megítélésem szerint sokat elárul a kollektív alku hazai gyakorlatáról, ha csak önmagában azokat az adatokat tekintjük át, tartalmilag foglalkoznak-e egyáltalán egy-egy kérdéssel a kollektív szerződések. Ezért az alábbiakban közölt összefoglaló táblázatok pusztán „mennyiségi” mutatói is tanulságos eredményeket jeleznek.

**5.1. Elhanyagolt stratégiai területek.** A bevezetőben kifejtett elméleti várakozással ellentétes tapasztalatokat találtunk két olyan területen, amelyeket kifejezetten lehetne kollektív szerződésben szabályozni, tekintettel a munkaerőhiány miatt megváltozott helyzetre. Ezek az atipikus foglalkoztatás és az oktatás-képzés.

Az atipikus foglalkoztatás szinte alig jelenik meg a nyilvántartott kollektív szerződésekben. Egyedül a részmunkaidőt szabályozza a megállapodások mintegy ötöde, a többi vizsgált atipikus forma előfordulása gyakorlatilag kivételes, ami egyaránt vonatkozik a klasszikusnak nevezhető formákra (pl. távmunka) és az Mt. által 2012-ben bevezetett új intézményekre (pl. behívás). Az utóbbi megállapítás azért meglepő, mert ezeket az új atipikus munkaviszonyokat a törvény csak nagyon általánosan szabályozza, a felek megállapodására bízva a részletkérdések kidolgozását.<sup>19</sup> Úgy tűnik, ezt a szerepet egyelőre a kollektív szerződést kötő felek nem vállalják fel.

5. Táblázat: *Az atipikus munkaviszonyokat szabályozó kollektív szerződések aránya az MKIR adatbázis szerint (saját szerkesztés)*

<b>Egy munkáltatós kollektív szerződések</b>	
<b>Tárgykör</b>	<b>Az adott kérdést szabályozó kollektív szerződések, az érdemi választ adók százalékában</b>
Részmunkaidő	21%
Behívás	6%
Munkakör megosztás	6%
Távmunka	4%
Bedolgozás	2%
<b>Több munkáltatós kollektív szerződések</b>	
<b>Tárgykör</b>	<b>Az adott kérdést szabályozó kollektív szerződések, az érdemi választ adók százalékában</b>
Részmunkaidő	22%
Munkakör megosztás	12%
Távmunka	6%
Munkaerő-kölcsönzés	6%
Bedolgozás	0%
Behívás	0%

Az oktatás-képzés témaköre a kollektív szerződések kb. 40%-ában jelenik meg. Ez az arány ugyan nem tűnik kifejezetten kedvezőtlennek, ám érdemes hozzávenni,

<sup>19</sup> Mt. 193–195. § és 213. §.

hogyan erről a témáról maga az Mt. alig rendelkezik.<sup>20</sup> Ezért ha a kollektív megállapodás nem foglalkozik a munkahelyi képzéssel, továbbképzéssel, akkor arra egyedül a munkáltató saját gyakorlata, egyoldalú döntései irányadóak. Érdekes módon az arány a több munkáltatós kollektív szerződésekben alacsonyabb. Ez azért meglepő, mert a képzés, szakember utánpótlás kifejezetten olyan téma, amelyet hatékonyabban lehetne több munkáltatót, vagy az egész ágazatot érintően szabályozni.

6. Táblázat: Az oktatás-képzés tárgykörét szabályozó kollektív szerződések aránya az MKIR adatbázis szerint (saját szerkesztés)

<b>Egy munkáltatós kollektív szerződések</b>	
<b>Tárgykör</b>	<b>Az adott kérdést szabályozó kollektív szerződések, az érdemi választ adók százalékában</b>
Oktatás, képzés támogatása	43%
Tanulmányi szerződés	42%
Tanulmányi szerződés esetén a munkavégzés alóli mentesülés időtartama	37%
<b>Több munkáltatós kollektív szerződések</b>	
<b>Tárgykör</b>	<b>Az adott kérdést szabályozó kollektív szerződések, az érdemi választ adók százalékában</b>
Oktatás, képzés támogatása	36%
Tanulmányi szerződés	33%
Tanulmányi szerződés esetén a munkavégzés alóli mentesülés időtartama	33%

**5.2. Felesleges kikötések: a papagájklauzulák.** Bár a kollektív szerződések pontos tartalmára nem láthatunk rá, az alábbi adatok bepillantást engednek a tartalmi kérdésekre is. Egyes munkafeltételek kapcsán ugyanis az adatbázisból az is megállapítható, ha a kollektív szerződés ugyan szabályozza az adott kérdést, ám nem tér el a törvényben foglaltaktól, vagy nem használja ki a legkézenfekvőbb eltérési lehetőségeket (a bejelentéshez használt kérdőívek ugyanis ezekre is rákérdeznek).

A kollektív szerződések tartalmát vizsgáló kutatások rendre kiemelik, hogy a szerződésekben felesleges az Mt. – vagy más jogszabály – szó szerinti ismétlése.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Tartalmazza a tanulmányi szerződés lehetőségét (Mt. 229. §), mentesülést biztosít a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól az általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre [Mt. 55. § (1) bek. g) pont], illetve előírja, hogy a munkáltató köteles előzetesen véleményeztetni az üzemi tanáccsal a képzéssel összefüggő terveket [Mt. 264. § (2) bek. g) pont].

<sup>21</sup> Ungi Noémi: A kollektív szerződések elemzésének tapasztalatai a kohászat, építőanyag-ipar, könnyűipar ágazatokban. *Munkügyi Szemle*, 2007/2–3. szám, 13. o.

Újvári József kifejezésével ezeket papagájklauzuláknak nevezhetjük. Olyan szerződéses kikötésekről van tehát szó, amelyek nem bővítik az „ügyleti tartalmat”, hanem csak megismétlik a jogviszony természetes tartalmát képező jogszabályi rendelkezéseket. A papagájklauzula funkciója így legfeljebb a felek tájékoztatása lehet, a szerződés tartalmát azonban nem befolyásolják, épp ezért feleslegesek, Újvári szerint céljuk csak az, „hadd teljen a papír”.<sup>22</sup>

Például, látható, hogy a próbaidőt az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések túlnyomó többsége szabályozza. Ám csak mintegy harmadukra igaz, hogy annak mértékét felviszik a törvény szerinti maximális hat hónapra, vagy rendelkeznek a próbaidő meghosszabbításának lehetőségéről. Hasonlóan, tízből kilenc megállapodás tartalmaz a munkaidőkeretre vonatkozó rendelkezéseket, de ismét csupán egyharmaduk ír elő a törvényben megengedettnél hosszabb, hat hónapot meghaladó munkaidőkeretet. Az arány hasonló a munkaközi szünet törvényi szabályaitól való eltérésnél is. Valamivel kedvezőbb képet mutatnak a szabadsággal kapcsolatos kérdések. Itt az adott kérdést szabályozó megállapodások kb. fele tartalmaz a törvénytől eltérő szabályozást, igaz, itt alapból kevesebb kollektív szerződés foglalkozik az adott kérdéssel, mint a próbaidő, vagy a munkaidőkeret esetén láttuk. A munkabér esedékessége és a készenlét mértéke kapcsán a kép hasonló a szabadság szabályozása kapcsán kifejtettekkel.

Egyedüli kivételként a rendkívüli munkaidő mértéke említhető. Szinte minden megállapodás kitér erre a kérdésre, és 90%-uk él is a lehetőséggel, hogy az éves maximumot a törvényi mértéknél, azaz 250 óránál magasabban határozza meg.<sup>23</sup> Úgy tűnik, a rendkívüli munkavégzés elrendelése kulcsfontosságú a felek számára.

Kedvezőbb képet mutatnak a több munkáltatós kollektív szerződések. A törvénytől eltérő, illetve érdemi eltérést tartalmazó kikötések aránya itt magasabb.

*7. Táblázat: A törvénytől érdemben eltérő kollektív szerződések aránya az MKIR adatbázis szerint (saját szerkesztés)*

<b>Egy munkáltatós kollektív szerződések</b>	
<b>Tárgykör</b>	<b>Az adott kérdést szabályozó kollektív szerződések, az érdemi választ adók százalékában</b>
Próbaidő	94%
<i>Próbaidő meghosszabbítása</i>	28%
<i>Hat hónapos próbaidő</i>	31%
Munkaidőkeret alkalmazása	88%
<i>A munkavállalók legnagyobb csoportjára alkalmazott munkaidőkeret 6 hónapnál több</i>	37%
Munkaközi szünet	94%
<i>20 percnél hosszabb</i>	46%

<sup>22</sup> Újvári József: A papagájklauzula esete a munkaszerződéssel, in: Tóth Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Veres József egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Acta Jur. et Pol. Szeged, 1999, 428–429. o.

<sup>23</sup> Mt. 109. § és 135. § (3) bek.

<i>A szünet a munkaidő része</i>	33%
Szabadság kiadása	88%
<i>Azonos az Mt.-vel</i>	50%
<i>Rendelkezés a szabadság negyedének az esedékesség évét követő év 03. 31-ig történő kiadásáról</i>	62%
Pótszabadságok	74%
<i>Azonos az Mt.-vel</i>	43%
Munkavállaló kérésre szerint kiadandó szabadság mértéke	69%
<i>Azonos az Mt.-vel</i>	51%
Elrendelhető készenlét maximuma	51%
<i>Legmagasabb mértéke havi 168 óránál több</i>	38%
Munkabér kifizetésének esedékessége	88%
<i>Azonos az Mt.-vel</i>	47%
Rendkívüli munkaidő	96%
<i>Legmagasabb mértéke 250 óránál több</i>	92%
<b>Több munkáltatós kollektív szerződések</b>	
<b>Tárgykör</b>	<b>Az adott kérdést szabályozó kollektív szerződések, az érdemi választ adók százalékában</b>
Munkaközi szünet	56%
<i>20 percnél hosszabb</i>	89%
Szabadság	68%
<i>Rendelkezés a szabadság negyedének az esedékesség évét követő év 03. 31-ig történő kiadásáról</i>	65%
Pótszabadságok	61%
<i>Azonos az Mt.-vel</i>	32%
Munkavállaló kérése szerint kiadandó szabadság mértéke	59%
<i>Azonos az Mt.-vel</i>	28%
Elrendelhető készenlét maximuma	43%
<i>Legmagasabb mértéke havi 168 óránál több</i>	76%
Rendkívüli munkaidő	97%
<i>Legmagasabb mértéke 250 óránál több</i>	92%

A bér kapcsán is következtethetünk tartalmi kérdésekre az alábbi, a bérpótlékokkal kapcsolatos adatokból. Miközben több pótlék esetében a megállapodások közel 90%-a tartalmaz szabályozást, a törvényszöveget ismétlő kollektív szerződések aránya egyharmad, vagy afölötti. Különösen szembeszökő ez a rendkívüli munkaidőnél, amelynek díjazása tekintetében – jelentősége ellenére – a nyilvántartott kollektív szerződések kétharmad része nem tér el a törvényi

szabályozástól. Kevés az eredeti megoldás a több munkáltatóra kiterjedő hatályú megállapodásokban is.

8. Táblázat: *A törvénytől érdemben eltérő kollektív szerződések aránya, a munkabér tárgykörében az MKIR adatbázis szerint (saját szerkesztés)*

<b>Egy munkáltatós kollektív szerződések</b>	
<b>Tárgykör</b>	<b>Szabályozott-e a kollektív szerződésben? Az érdemi választ adók százalékában</b>
Műszakpótlék	88%
<i>Mt.-vel azonos</i>	35%
Rendkívüli munkaidő díjazása	87%
<i>Mt.-vel azonos</i>	66%
Munkaszüneti napi pótlék	72%
<i>Mt.-vel azonos</i>	54%
Vasárnapi pótlék	63%
<i>Mt.-vel azonos</i>	38%
Ügyelet díjazása	51%
<i>Mt.-vel azonos</i>	32%
<b>Több munkáltatós kollektív szerződések</b>	
<b>Tárgykör</b>	<b>Szabályozott-e a kollektív szerződésben? Az érdemi választ adók százalékában</b>
Műszakpótlék	100%
<i>Mt.-vel azonos</i>	16%
Rendkívüli munkaidő díjazása	100%
<i>Mt.-vel azonos</i>	50%
Munkaszüneti napi pótlék	40%
<i>Mt.-vel azonos</i>	25%
Ügyelet díjazása	30%
<i>Mt.-vel azonos</i>	33%
Vasárnapi pótlék	20%
<i>Mt.-vel azonos</i>	100%

A papagájklauzulák – ahogy arra Újvári József is rámutat idézett tanulmányában – nem csak feleslegességük okán kifogásolhatóak. A jogforrási hierarchiából eredően gondot jelent, ha a szó szerint átvett jogszabályi rendelkezést a jogalkotó utóbb módosítja. A szerződésben „bent rekedő”, a módosított jogszabálytól már nem megengedett módon eltérő szabály ugyanis semmis lesz. Emellett a törvényi szöveg átvétele szinte minden esetben együtt jár egyfajta önkényes szelekcióval: bizonyos szabályokat átemelnek a megállapodást kötő felek, másokat viszont nem. Ez a

megkülönböztető figyelem félrevezető lehet.

A törvényi idézetekkel feldúsított megállapodások gyakorlatának egyik lehetséges magyarázata, hogy a szakszervezetek már azzal is elégedettek, ha munkáltató a szerződés aláírásával hajlandó megerősíteni az egyébként törvényben garantált jogokat. Megítélésem szerint az érdekképviseltek erőforrásainak pazarlását jelenti, ha az általában igen idő- és energiaigényes kollektív alku folyamatában csak olyan megállapodást tudnak elérni, ami a jogszabályokhoz képest többlet-normatartalommal nem bír. Nem a kollektív szerződésekre tartozó kérdés, hogy az érdekképviseltek eljussanak odáig, hogy a munkáltató ígéretet tegyen a jogszerű működésre, mind a szakszervezeti, mind a munkavállalói jogok vonatkozásában. Másként megfogalmazva, lényegtelen, hogy a munkáltató a törvényt, vagy az azt szó szerint ismétlő kollektív szerződést szegi meg. A nem jogszerű működés jelentette problémák a jövőre nézve külső fél bevonásával, jogvita keretében – hatósági, vagy bírósági eljárásban – hatékonyabban oldhatók fel. A kollektív szerződés nem a munkáltató jogszerű munkaügyi működésének biztosítására szolgál, hanem arra épül, azt feltételezi. Ilyen formán a papagájklauzulákkal felszaporított tartalmú megállapodások a téves irányú munkaügyi kapcsolatok indikátorai.

**5.3. Munkaidő és munkabér – fogatkozásban a bérmegállapodások?** Az alábbi, a munkaidővel és a munkabérrel kapcsolatos munkafeltételek kapcsán az adatok csak arra világítanak rá, hogy a nyilvántartott kollektív szerződések milyen aránya foglalja az adott kérdéssel. Az egyes tárgyköröket az előfordulás alapján, csökkenő sorrendben közöljük. A fent kifejtettek alapján ezekből a számokból messzemenő következtetéseket nem lehet levonni, hiszen nem ismerjük az érdemi vagy éppen semmis kikötések, illetve a papagájklauzulák arányát.

Szembeszökő ugyanakkor, hogy a kollektív szerződésekben kulcskérdésnek tekinthető díjazási kérdések arányai is meglehetősen alacsonyak. Emlékeztetőül, a bérmegállapodásokra vonatkozó adatoknál csak a 2016. és 2017. évben bejelentett szerződéseket vettük figyelembe. Úgy tűnik, a drasztikus béremelések időszakában a bérfeljesztés még azoknak a munkáltatóknak is csak mintegy felében valósul meg kollektív megállapodásban rögzítetten, ahol egyébként van szakszervezet és hatályos kollektív szerződés. Különösen alacsony értékeket találunk a több munkáltatóra kiterjedő megállapodásoknál. A munkáltatói interjúkban is rendre visszaköszönő bérversenyt, a munkavállalók egymástól való „elszipkázása” ellen kézenfekvő megoldás lehet a minimális bérek ágazati, de legalábbis több munkáltatóra kiterjedő, közös rögzítése. Ehhez képest „ágazati minimálbér” megvalósítására egyáltalán nem találunk példát.



9. Táblázat: A munkaidő és a munkabér egyes kérdéseit szabályozó kollektív szerződések aránya az MKIR adatbázis szerint (saját szerkesztés)

<b>Egy munkáltató kollektív szerződések</b>	
<b>Tárgykör</b>	<b>Az adott kérdést szabályozó kollektív szerződések, az érdemi választ adók százalékában</b>
<b><i>Munkaidő</i></b>	
Munkaidőre és annak beosztására vonatkozó szabályozás	93%
A napi munkaidő hossza	90%
Napi pihenőidő	78%
Heti pihenőidő	73%
A napi munkaidő kezdete és vége	69%
Készenlét	62%
A több műszakban foglalkoztatottak beosztásának rendje	58%
Munkaszüneti napi foglalkoztatás	54%
Megszakítás nélküli munkaidőben foglalkoztatottak	50%
Ügyelet	43%
Kötetlen munkaidőben foglalkoztatottak	41%
Egyéb munkaidő-kedvezmények	39%
Osztott munkaidő	25%
Idényjellegű tevékenység	21%
Elszámolási időszak	20%
<b><i>Munkabér</i></b>	
Alapbér növelése	55%
Prémium	50%
13. havi, vagy további havi bér fizetése	31%
Átlagkereset növelése	14%
Minimálbér kikötése	14%
Pótlékok alapbéresítése	2%
<b>Több munkáltató kollektív szerződések</b>	
<b>Tárgykör</b>	<b>Az adott kérdést szabályozó kollektív szerződések, az érdemi választ adók százalékában</b>
<b><i>Munkaidő</i></b>	
Munkaidőre és annak beosztására vonatkozó szabályozás	100%
A napi munkaidő hossza	72%
Napi pihenőidő	68%

Heti pihenőidő	67%
Készenlét	58%
Munkaszüneti napi foglalkoztatás	39%
Ügyelet	26%
Elszámolási időszak	16%
Idényjellegű tevékenység	10%
<b>Munkabér</b>	
Alapbér növelése	50%
Pótlékok alapbéresítése	22%
Átlagkereset növelése	10%
Minimálbér kikötése	0%

## 6. Összegzés

A kutatás eredményeit összegezve arra a megállapításra juthatunk, hogy a magyar munkajog legnagyobb „rejtett tartaléka” továbbra is a kollektív munkajog, azon belül is a kollektív alku lehetősége. Miközben a kollektív szerződéssel a jogalkotásnál gyorsabban, az egyéni igényekre reagálva tudna a munkáltató alkalmazkodni az aktuális körülményekhez, egyáltalán nem találtunk olyan gyakorlati példát, ahol a felek ezeket az elméleti előnyöket – egy átfogó stratégia részeként – készpénzre váltották volna. E tekintetben meglátásom szerint a „labda a feleknél van”. A jogalkotó az Mt.-vel szélesre tárta a felek megállapodásain alapuló szabályozás előtti lehetőségeket, amely teret ez idő szerint a magyar gyakorlat szinte egyáltalán nem tölti ki.

Különösen érdekes lenne például a képzési, továbbképzési problémákra olyan megoldásokban gondolkodni, ahol munkáltatók és szakszervezetek, ágazati szinten, kollektív megállapodásokkal teremtik meg a szakember utánpótlás biztosítékait, akár újragondolt tanulmányi szerződésekkel. Szintén kézenfekvő lenne az éleződő bérversenly helyett ágazati kollektív szerződésekben gondolkodni, aminek azonban a csírái sem jelentek meg a felmérésben. A kutatás eredményei alapján úgy tűnik, a legtöbb, amivel a munkavállalói érdekképviseletek hozzájárulnak a munkaerő-hiány kezeléséhez, az a szervezeten belüli információ-áramlás javítása, ehhez formális fórum megteremtése és működtetése. Ennek jelentőségét nem szabad lebecsülni, ám ennél jóval nagyobb lehetőségeket biztosít a felek számára a hatályos szabályozás.

Hosszú távon a jelenlegi munkaerő-piaci helyzet pozitív hozadéka lehetne a kollektív munkajog eszköztára felé nyitás, amely tartós előnyökkel járna a hazai foglalkoztatási gyakorlat számára.