

Kollektív munkaügyi viták és az alternatív lehetőségei a feldolgozóipar területén¹

¹ 2020. 06. hóban frissített a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány.

1.	A feldolgozóipari ágazat rövid bemutatása.....	4
1.2.	A feldolgozóipar és nemzetgazdasági jelentősége.....	8
1.3.	A feldolgozóiparban alkalmazandó foglalkoztatási szabályok	12
2.	A feldolgozóipari ágazat munkaügyi kapcsolatainak	14
	szereplői, struktúrája, jellegzetességei.....	14
2.1.	A munkaügyi érdekegyeztetés fórumai Magyarországon.....	15
2.2.	Szociális partnerek a feldolgozóiparban	18
2.3.	A munkavállalói érdekképviselők nehézségei és sajátos helyzete a feldolgozóiparban.....	24
2.4.	A feldolgozóipar speciális sajátosságai	27
3.	Kollektív alku a feldolgozóipari ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei	32
3.1.	A kollektív szerződéses lefedettség.....	33
3.2.	A munkáltatók és a munkavállalói	34
3.3.	A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei a kollektív tárgyalásokkal összefüggésben	45
4.	Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a feldolgozóipari ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése.....	49
4.1.	A munkaügyi viták típusai, a kollektív munkaügyi vitarendezés eszközei	49
4.2.	A magyar munkaügyi kapcsolati kultúra.....	50
4.3.	Az MTVSZ bevonásának gyakorlati nehézségei.....	55
4.4.	A gyakorlatban felmerülő klasszikus szituációk,	57

amikor az MTVSZ bevonása hasznos volt és lehet	57
5. Nemzetközi kitekintés	60
5.1. Az európai szociális párbeszéd a feldolgozóipar alágazataiban	60
5.2. A német munkaügyi kapcsolatok modellje és hatásai a hazai feldolgozóiparra.....	69
A szerzőkről.....	75

1. A feldolgozóipari ágazat rövid bemutatása

1.1. A feldolgozóipar fogalma, területei

A feldolgozóipar a termeléshez szükséges gépeket berendezéseket és fogyasztási cikkeket gyártja. A feldolgozóipar magában foglalja az alapanyagok, alkatrészek fizikai vagy kémiai átalakítását új terméké, azonban nem ez az egyetlen, általános ismérv a feldolgozóipar meghatározására.

A feldolgozóiparhoz tartozó gazdasági egységek többnyire üzemek, amelyek általában erőgépeket és anyagmozgató berendezéseket használnak. Ebbe a nemzetgazdasági ágba tartoznak az olyan gazdasági egységek is, amelyek kézi erővel (kézműipari módszerekkel) vagy bedolgozás keretében alakítják át az alapanyagokat új terméké, továbbá azok is, amelyek olyan termékéket adnak el a fogyasztóknak, amelyek gyártási és értékesítési helye azonos pl. pék, szabó. A feldolgozóipar kibocsátása lehet felhasználásra, fogyasztásra alkalmas késztermék, és lehet további feldolgozásra előállított félkész termék. Általános szabály, hogy ugyanazon szakágazatba tartozik a gépek és berendezések speciális

alkatrészeinek, részegységeinek és tartozékainak gyártása, mint azé a gépé, berendezésé, amelyhez azokat gyártották. A gép és berendezés nem speciális alkatrészeinek és részegységeinek (pl. motor, dugattyú, villamos motor, villamos tartozék, szelep, fogaskerék, csapágy) gyártása a megfelelő feldolgozóipari szakágazatba tartozik, függetlenül attól, hogy milyen a gép, berendezés gyártásához használják fel. A feldolgozóiparba tartozik a feldolgozott termék alkatrészeinek, részegységeinek összeszerelése is. Ez a nemzetgazdasági ág tartalmazza mind a saját előállítású, mind a vásárolt alkatrészek összeszerelését. Nem mindig egyértelmű a feldolgozóipar és az osztályozás más nemzetgazdasági ágai közötti határ. Általános szabály, hogy új terméket állítanak elő a feldolgozóipari tevékenységgel, az anyagok átalakításával, így a feldolgozóipar átalakító tevékenységének eredménye új termék kibocsátása. Viszonylag szubjektív azonban annak a meghatározása, hogy mi hoz létre új terméket.

Összességében a feldolgozóiparnak a TEÁOR 08 szerinti meghatározásában, a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban KSH) 2015-ös kimutatása alapján jelenleg 25 alágazata létezik, mely 6 ágazatba sorolható. Önmagában ez a számadat hűen kifejezi a feldolgozóipar tekintélyes méretét. A TEÁOR 08 alapján a feldolgozóipar részét képezik az alábbi

alágazatok:

Ágazat neve	Alágazat neve
Gépipar	Közúti jármű gyártása Egyéb jármű gyártása Számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása Gép, gépi berendezés gyártása Villamos berendezés gyártása
Vegyipar	Kokszgyártás, kőolaj-feldolgozás Vegyí anyag, termék előállítás Gyógyszergyártás Nemfém ásványi termék gyártása Gumi-, műanyag termék gyártása
Élelmiszeripar	Élelmiszergyártás Italgyártás Dohánytermék gyártása
Kohászat	Fémalapanyag-gyártás Fémfeldolgozási termék gyártása
Könnyűipar	Fafeldolgozás (kivéve bútort), fonott áru gyártása Papír, papírtermék gyártása Nyomdai és egyéb sokszorosítási tevékenység Textília gyártása Ruházati termék gyártása Bőr, bőrtermék, lábbeli gyártása
Egyéb feldolgozóipar	Ipari gép, berendezés, eszköz javítása Bútorgyártás Egyéb feldolgozóipari tevékenység (ékszergyártás, hangszergyártás, sportszergyártás, játékgyártás, orvosi eszköz gyártása, máshova nem sorolt egyéb feldolgozóipari tevékenység)

Táblázat: saját szerkesztés, az adatok forrása: KSH, 2015.

A KSH 2018-as statisztikái alapján a fenti alágazatok közül a legjelentősebb iparág a gépipar, amely a termelés közel felét állítja elő. Ez az adat vélhetően nem meglepő, hiszen az utóbbi évek alapján egyértelműen látható a járműipari vállalatok egyre növekvő szerepe (Audi, Mercedes, Opel, Suzuki stb.) a hazai gazdaságban. A gépiparon belül jelentős továbbá a számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása alágazat is. Ennek az alágazatnak a jelentősége azonban a Nokia kivonulása óta folyamatosan csökken.

A gépipar után a vegyipar (16,6%) következik, melyen belül a kőolaj-feldolgozás, a vegyi anyag, termék előállítás és gyógyszeripar bír a legnagyobb relevanciával. Ezen alágazatra azonban az a jellemző, hogy az európai termeléshez kismértékben járul hozzá, így Lányi Beatrix szerint erőteljes alkalmazkodási kényszerben van, amely bizonytalanságot eredményez [Lányi Beatrix: Az innovációs együttműködés okai és típusai a vegyiparban, forrás: <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2620/1/vt2011n7-8p38-46.pdf>, letöltés dátuma: 2018. április 17.]. A harmadik legerősebb ágazat az élelmiszeripar (10,1%). Az ágazat – nem meglepő módon – jellemzően a hazai piacra termel. Kivétel talán csak a húsfeldolgozás területén releváns, amely főként az orosz,

illetve a távol-keleti piacokra irányul. A kohászat a termelés 5%-át adja, az értékesítés jelentős részét pedig a kivitel teszi ki. A sort a könnyűipar (4,7 %) és az egyéb feldolgozóipari tevékenységek (2,9%) zárják. Összességében az állapítható meg, hogy a gépipar a feldolgozóipar ágazatai között kiemelkedő jelentőséggel bír, hiszen a feldolgozóipari termelés több mint fele ebből az ágazatból származik.

1.2. A feldolgozóipar és nemzetgazdasági jelentősége

A feldolgozóipar a magyar nemzetgazdaságon belül kiemelt jelentőséggel bír, a foglalkoztatottak tükrében pedig kijelenthetjük, hogy a magyar gazdaság egyik legmeghatározóbb területe. A szektor a magyar GDP közel harmadát adja [KSH Statisztikai tükör, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/jel/jel21610.pdf> , letöltés dátuma: 2018. április 25.].

A feldolgozóipar alágazatai közül kiemelkedő a járműipar, amely Bereczk Ádám kutatása szerint az összes magyarországi beruházás 28,6%-át képezi [Bereczk Ádám: Állóeszköz beruházás és munkaerőköltség a magyar feldolgozóiparban <http://www.irisro.org/tarstud2014kotet/29BereczkAdam.pdf>,

letöltés dátuma: 2018. április 22.]. Az utóbbi években az Audi és az Opel bővítése, valamint a Mercedes megjelenése okozott tekintélyes méretű növekedést a hazai járműiparban. A járműipar mellett – többek között – kiemelendő jelentőséggel bír a feldolgozóipar növekedése szempontjából a LEGO Magyarország, a Valeo és az Apollo Tyres megjelenése is.

A fentiek alapján is látható, hogy a feldolgozóipar és annak további fejlesztése kiemelten fontos tényezője a magyar gazdasági növekedésnek. Számos tanulmány igazolja, hogy a feldolgozóiparban bekövetkező növekedés az egész gazdaság növekedésére olyan erőteljes hatást képes kifejteni, amely jelentősen meghaladja más ágazatok a gazdaságra gyakorolt szerepét [Tregenna, F.: Characterising deindustrialisation: An analysis of changes in manufacturing employment and output. internationally. Cambridge Journal of Economics, 3, 2009. 433–466.; Nagy Benedek: A magyar feldolgozóipar átalakulása 2008 és 2013 között: újraparosodás vagy térbeli átrendeződés, In: Lengyel I. – Nagy B. (szerk.) 2016: Térségek versenyképessége, intelligens szakosodása és újraparosodása, JATE Press, Szeged, 45–61.]. Több statisztikai kimutatás és elemzés is készült a feldolgozóipar és alágazatainak helyzetéről.

Ezek általában 2014-ig követik nyomon a gazdasági mutatók

alakulását. Ezen kutatások nyomán látható, hogy a 2008-as gazdasági világválság utáni tömeges elbocsátásokat követően lassan ismételtén beindult a hazai gazdaság, amelyben az ágazatnak kiemelt szerepe volt. Az újraparosodás egyértelműen azonosítható a feldolgozóipar területén, annak ellenére is, hogy a fejlődés egyelőre csak némely régióban jelentős. Az ország egyes régiói között jelentős eltérések vannak. A feldolgozóipari alkalmazottak számának folyamatos növekedése, valamint a munkatermelékenység növekedése is az előbbi kijelentést igazolják.

Nagy Benedek kutatása szerint a 2009–2013-as időszakban növekvő tendenciát mutattak Dél-Alföld, Nyugat-Dunán- túl, Észak-Alföld és Észak-Magyarország régiói [Nagy i. m. 48.]. A növekedés szoros összefüggésben állt azzal, hogy e régiókban működtek azok a cégek és voltak sikeresek azok az alágazatok, amelyek alkalmazotti létszáma a vizsgált idő- szakban jelentősen növekedett. E körbe tartoznak az alábbi alágazatok: gép, gépi berendezések gyártása; járműgyártás; gyógyszergyártás és a fém alapanyag és fémfeldolgozási termék gyártása.

A jelenleg gyengülő alágazatokba tartozik a számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása; a villamos berendezés gyártása; a kocszgyártás, kőolaj-feldolgozás és a textília,

ruházat, bőr és bőrtermék gyártása. Ezen alágazatokban mind az alkalmazottak száma, mind a bruttó hozzáadott érték csökkent, emellett a termelékenység is elmarad a feldolgozóipar átlagától, így ezek összgazdasági súlya visszaesett.

Összegezve megállapítható, hogy a válságból való kilábalás jelei egyértelműen megtalálhatóak a feldolgozóiparban, legalábbis Magyarország bizonyos régióiban bizonyosan. A hosszabb távú újraiparosodáshoz azonban szükséges, hogy ez a tendencia fennmaradjon, sőt lehetőség szerint más régi- ókra is kiterjedjen. Ha e körülmények adottak lesznek, akkor a feldolgozóipar lehet tartósan a hazai növekedés motorja. A regisztrált vállalkozások száma a feldolgozóiparban a KSH adatai alapján a 2018-as év végén 74 212. Ezzel a vállalkozások számát tekintve a feldolgozóipar a második legnagyobb nemzetgazdasági ág. A feldolgozóiparban dolgozó munkavállalók száma 2,3%-kal nőtt az előző évek viszonyaihoz képest. Ezzel a számadattal e szektor foglalkoztatja a legtöbb munkavállalót jelenleg Magyarországon. Önmagában ezek a tényezők is jól érzékeltetik, hogy milyen sokat is jelent Magyarországnak a feldolgozóipar, mint a hazai gazdaság elsődleges motorja.

1.3. A feldolgozóiparban alkalmazandó foglalkoztatási szabályok

A munkajognak hagyományosan két ága van: az individuális munkajog, mely az egyéni munkaviszonyra vonatkozó szabályokat foglalja magában, míg a kollektív munkajog szereplői ezzel szemben a munkavállalói érdekképviseletek (szakszervezet, üzemi tanács, munkavédelmi képviselő), valamint a munkáltatók.

Az egyéni munkaviszonyra alkalmazandó szabályokat – a versenyszféra teljes spektrumában – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) rögzíti. A kollektív munkajog szempontjából az Mt., valamint az alábbi jogszabályok bírnak jelentőséggel (a felsorolás nem teljes körű, a relevánsabb jogszabályok megjelölésére törekedtünk):

- a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztrájk tv.),
- a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény,
- az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (ÁPB tv.),
- a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának

részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMMrendelet,
– az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a
középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló
2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009.
(IX. 30.) SZMM rendelet

Mind az individuális, mind a kollektív munkajog szempontjából kiemelkedő jelentőséggel bírnak a kollektív megállapodások – tehát a kollektív szerződés, az üzemi megállapodás, valamint az egyeztetőbizottság kötelező határozata, melyek az Mt. 13. §-a értelmében munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősülnek.

E források közül különösen jelentős a kollektív szerződés, amely a vállalatok és a szakszervezetek közötti megegyezés eredményeképp jöhet létre, és alkalmas arra, hogy a munkáltatók a saját gazdasági, működési szükségleteikhez igazítsák az Mt. eltérést engedő szabályait, ami – különösen manapság, amikor a cégek a különféle nehézségek közepette (munkaerőhiány, fluktuáció, ingadozó piacok) egyfajta kényszerpályán mozognak – felértékeli ennek a jogintézménynek a súlyát.

Az üzemi tanácsok által köthető üzemi megállapodás a magyar jogban azért bír csekélyebb relevanciával, mivel e megállapodásnak a munkavállalókra nézve jogokat, illetve

kötelezettségeket deklaráló része (normatív rész) csak akkor lehet, ha a munkáltató nem kötött kollektív szerződést vagy a munkáltatónál nincs kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet. Emellett az üzemi megállapodás esetleges normatív része nem térhet el az Mt. munkabérré vonatkozó szabályaitól, így a jogintézmény a munkáltatói igényekkel szemben megjelenő speciális bérrendezési elképzeléseket nem képes normatív formába önteni.

2. A feldolgozóipari ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei

A munkaügyi kapcsolatok a kormány, a munkáltatók és a szakszervezetek intézményes együttműködését foglalja magában. Ebben a részben az Mt. a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, munkáltatói érdekképviseletek kapcsolatrendszerét szabályozza, deklarálja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában és meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét, valamint a munkaügyi vitákra vonatkozó főbb szabályokat. Az érdekegyeztetésnek különböző szintjei lehetnek: helyi, ágazati, országos vagy nemzetközi szint. Helyi szinten a munkáltatók a náluk működő szakszervezetekkel, üzemi tanáccsal

egyeztetnek. Középszinten – tehát ágazati szinten – az érdekegyeztetés az ágazati párbeszédbizottságokon keresztül történhet. Míg országos szinten a munka világában különböző fórumok működnek.

2.1. A munkaügyi érdekegyeztetés fórumai

Magyarországon

Az érdekegyeztetésnek különböző szintjei lehetnek. Az egyeztetés történhet helyi, ágazati, országos vagy nemzetközi (uniós) szinten. Számunkra elsősorban a hazai érdekegyeztetés releváns, így e sajátosságokra térünk csak ki. A témára tekintettel csak a versenyszféra érdekegyeztetési fórumait mutatjuk be.

2.1.1. Országos érdekegyeztetés (NGTT, VKF)

2011 óta a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (a továbbiakban NGTT) az országos érdekegyeztetés deklarált szerve, amely azonban gyakorlatilag nem tekinthető az érdekegyeztetés országos szintű szervének.

Az NGTT az Országgyűléstől és a Kormánytól független, konzultációs, javaslattevő és tanácsadó testület. A tagok között nemcsak a szociális partnerek kaptak helyet, hanem a

civil szféra, a tudomány és az egyházak képviselői is. Az NGTT hat oldalából csupán kettőt adnak a szakszervezetek, illetve a „gazdaság” képviselői. A Kormány nem vesz részt közvetlenül az érdekegyeztetésben.

Magyarországon a szociális partnerek számára jelenleg nincs a hagyományos értelemben vett országos érdekegyeztetési fórum, amely egyébként álláspontunk szerint érezhető hatást fejt ki a munkaügyi kapcsolatok világára, makroszintről, minden mikroszintre, helyi szintre helyeződött át, mely e szektorban egyértelműen látható. A feldolgozóipart a helyi kollektív szerződések jellemzik.

Országos szinten releváns továbbá a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (a továbbiakban VKF), amely 2012 óta létezik. A VKF a versenyszféra országos munkaadói és munkavállalói érdekképviselői szervei és szövetségei, valamint a kormány konzultációs fóruma. A VKF fő problémája az, hogy döntéshozatali jogkörrel nincs felhatalmazva, így csak konzultációt folytathat, véleményt nyilváníthat.

2.1.2. Ágazati érdekegyeztetés

Magyarországon a középszintű érdekegyeztetést az ágazati

érdekegyeztetés jelenti, melyben a kormány nem vesz részt. Az ágazati szint jogi rendezése 2009-ben történt meg. Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (ÁPB tv.) hatálybalépése óta általában 20-25 ágazati párbeszéd bizottság (ÁPB) létezik, jelenleg 21 ÁPB van (a szám folyamatosan változik). Az ÁPB legfőbb jogosítványa, hogy kollektív szerződést köthet, illetve kérheti a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését. Bár az ágazati szociális párbeszéd intézményrendszere mára kiépült Magyarországon, az ágazati szintű kollektív megállapodások terén az ÁPB teljesen hatástalan.

2.1.3. Helyi szintű érdekegyeztetés

Helyi szinten a munkáltatók a náluk működő szakszervezettel/szakszervezetekkel, üzemi tanáccsal egyeztetnek. Miután az országos és az ágazati érdekegyeztetés jelenleg meglehetősen korlátolt, így a vállalkozások egyre inkább a saját helyi viszonyaik felé fordultak és a náluk működő szakszervezetekkel és üzemi tanácsokkal kooperálnak. Ennek a kooperációnak az eredménye lett az is, hogy az egyes cégek döntően a saját versenyképességükre koncentrálnak csak, melyet helyi kollektív szerződésekkel kívánnak előmozdítani.

A kollektív szerződéses lefedettség természetesen így viszonylag alacsony, hiszen ahol a szakszervezet nem képes megfelelő szervezettséget és erőt felvonultatni, ott nem lesz kollektív megállapodás, a dolgozók helyzete pedig a piaci körülmények alakulásának függvénye. E tendenciák a feldolgozóiparban egyértelműen megfigyelhetők.

Jelenleg a KSH adatai szerint munkavállalók kevesebb, mint harmada, kb. 900 000 dolgozó tartozik kollektív szerződés hatálya alá, ebből vállalati kollektív szerződés hatálya alá 650 000 munkavállaló tartozik. Ez a számadat világszinten is meglehetősen alacsony.

2.2. Szociális partnerek a feldolgozóiparban

A feldolgozóipar ágazatai és alágazatai rendkívül nagy szegmensét ölelik fel a gazdaságnak. Ennek megfelelően a szociális szereplők teljes körű feltárása is rendkívül nehéz. Kutatásunk során az alábbi főbb munkavállalói és munkáltatói érdekképviselőket azonosítottuk:

Az ágazati szintű érdekegyeztetés szociális partnerei (a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2018-as adatai alapján):

Ágazat	Munkáltatói érdekképviselő	Munkavállalói érdekképviselő
Gépipar	1. Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége 2. Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség 3. Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége	1. Vasas Szakszervezeti Szövetség 2. Liga Vas-, és Fémipari Szövetség 3. Fém- és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége
Vegyipar	1. Magyar Vegyipari Szövetség 2. Magyar Gumiipari Szövetség 3. Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége 4. Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége	Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

Ágazat	Munkáltatói érdekképviselő	Munkavállalói érdekképviselő
Élelmiszeripar	Élelmiszer-feldolgozók Országos Szövetsége	1. Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete 2. Mezőgazdasági, Erdészeti, Élelmiszeripari és Vízügyi Dolgozók Szakszervezete

Könnyűipar	Magyar Könnyűipari Szövetség	Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete
Egyéb feldolgozóipar	1. Fagazdasági Országos Szakmai Szövetség 2. Országos Asztalos és Faipari Szövetség	Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete

Táblázat: saját szerkesztés, az adatok forrása: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat.

A helyi szintű érdekegyeztetés során releváns egyéb, nagyobb taglétszámmal rendelkező, az ÁPB-ben nem szereplő munkavállalói érdekképviseltek (saját kutatás alapján):

Ágazat	Munkavállalói érdekképviselő
Gépipar	1. Audi Hungária Független Szakszervezet 2. Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete 3. Járműgyártók Szakszervezeti Bizottsága Szentgotthárd 4. Életre Tervezett Munkavállalók Országos Szakszervezete
Kohászat	1. Dunaferr DV. Vasas Szakszervezeti Szövetség 2. Dunaferr Ifjúsági Szervezet 3. Vasas Szakszervezeti Szövetség
Vegyipar	1. Kazincbarcikai Vegyész Szakszervezet 2. Vegyipari Munkavállalók Független Szakszervezete 3. ContiTech Dolgozók Független Szakszervezete

Táblázat: saját szerkesztés, az adatok forrása: saját kutatás.

A fenti táblázatok vegyesen tartalmaznak vállalati szintű szakszervezeteket, szakszervezeti szövetségeket és szakszervezeti szövetségek szövetségeit. Egy feldolgozóipar méretű nemzetgazdasági ág esetén – a munkavállalói érdekképviselési mozgalom széttagoaltságára tekintettel – a teljes körű feltáráshoz szükséges lenne valamennyi vállalat felkeresése, ez azonban lényegében lehetetlen a vállalatok nagy számára tekintettel.

A KSH adatai (2016. április 25.) szerint a feldolgozóipar dolgozóinak csak kb. a 7,8%-a szakszervezeti tag, amely még az összes munkavállaló átlagától (9%) is elmarad. Ez a szám annak tükrében is különösen alacsony, hogy csak a munkavállalók 24,2%-a mondta azt a felmérés során, hogy a munkáltatójánál működik szakszervezet. Az elmúlt években a szakszervezeti mozgalmakat az egyre alacsonyabb taglétszám ellenére is az elaprózódás jellemzi. Szövetségi szint helyett egyre több helyi szakszervezet tölt be kiemelt szerepet egy-egy hazai szinten stratégiai jelentőségű vállalatnál. A helyi szinten előtérbe kerülő kollektív alku révén a szakszervezeti hatékonyság esetleges, az adott vállalatnál lévő szakszervezeti vezetők, tisztségviselők hatékonyságán múlik az eredményesség.

A tendencia áttekintése érdekében megvizsgáltuk, hogy a feldolgozóiparban az egyes nemzetgazdasági szempontból stratégiai jelentőségűnek tekintett vállalatoknál mely munkavállalói érdekképviseltek vannak jelen.

Vállalat neve	Munkavállalói érdekképviselő	Szakszervezeti Szövetség	Üzemi tanács
Audi Hungaria Zrt.	Audi Hungária Független Szakszervezet	–	van
	Audi Vasas Alapszervezet	Vasas Szakszervezeti Szövetség	
Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft.	MBMH Vasas Alapszervezet	Vasas Szakszervezeti Szövetség	van
	Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete	–	
	MB Független Szakszervezet	–	
Opel Szentgotthárd Kft.	Járműgyártók Szakszervezeti Bizottsága Szentgotthárd	–	van
Magyar Suzuki Zrt.	–	–	van
Flex Kft.	Vasas Alapszervezetek	Vasas Szakszervezeti Szövetség	van

Vállalat neve	Munkavállalói érdekképviselő	Szakszervezeti Szövetség	Üzemi tanács
Continental-Contitech Konzern	Gumiipari Szakszervezeti Szövetség	Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	van
	ContiTech Dolgozók Független Szakszervezete	–	
Hankook Tire Magyarország Kft.	VDSZ Dunaújvárosi Gumigyártók Szakszervezete	Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	van
Pick Szeged Zrt.	Élelmiszeripari Munkavállalók Független Szakszervezete	–	van
ISD Dunaferr Zrt.	Dunaferr DV. Vasas Szakszervezeti Szövetség	Vasas Szakszervezeti Szövetség	
	Dunaferr Ifjúsági Szervezet	Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája	

Vállalat neve	Munkavállalói érdekképviselő	Szakszervezeti Szövetség	Üzemi tanács
Pátria Nyomda Zrt.	Nyomdaipari Dolgozók Szakszervezete	–	van
LEGO Manufacturing Kft.	Lego Manufacturing Kft. Vasas Alapszervezet	Vasas Szakszervezeti Szövetség	van

Táblázat: saját szerkesztés, az adatok forrása: saját kutatás.

A feldolgozóipar területén vizsgált néhány munkáltató nyomán is az látható, hogy a nagyobb szakszervezeti tömörülések egyre kisebb arányban vannak jelen a meghatározó magyar nagyvállalatoknál. A taglétszám folyamatos csökkenésének számos oka van, ilyen például a szakszervezetek szétaprózódása, a folyamatos ideológiai, politikai viták, a munkavállalók rendszerváltás utáni általános kiábrándultsága és eltávolodása a szakszervezeti mozgalomtól.

2.3. A munkavállalói érdekképviseltek nehézségei és sajátos helyzete a feldolgozóiparban

Az öt nagy szakszervezeti konföderáció közül a Magyar Szakszervezeti Szövetség (a Magyar Szakszervezetek Országos

Szövetsége és az Autonóm Szakszervezetek Szövetségének összeolvadása), a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája és a Munkástanácsok Országos Szövetsége az, amely a feldolgozóipar területén (is) tevékenykedik.

Kimutatható, hogy ezek a helyi szakszervezetek a nyugat-európai munkaügyi kapcsolatok rendszerének átültetésén dolgoznak, és sok esetben közvetlen kapcsolatokat ápolnak nyugat-európai szakszervezeti mozgalmakkal. Miután az üzemi tanácsok és szakszervezetek közötti szembenállás az utóbbi években együttműködésbe fordult át, így az erős szakszervezeti mozgalom sokszor maga után vonzza az – Mt. által biztosított jogokhoz képest mindenképpen – erős üzemi tanácsot is.

Ez az állapot nem tekinthető kielégítőnek, azonban amíg az ágazati és az országos szintű érdekegyeztetés, illetve szakszervezetek képtelenek a megújulásra, addig egyre többen fogják helyi szinten keresni a megoldást. E helyi rendszerek sem idilliek azonban, hiszen sok esetben jelennek meg olyan – helyi szinten is – apróbb szakszervezetek, amelyek önmagukban új szervezetet kevéssé képesek felépíteni, azonban a meglévő működő rendszerbe megpróbálnak integrálódni és a tagok közül tagokat toborozni. Ez a folyamat azonban a munkavállalókat hozza hátrányos

helyzetbe, mivel ezek a szervezetek egy bizonyos mértékig egymással vetélkednek és nem a munkáltatóval való kapcsolatrendszer kiépítésével, fejlesztésével és érdekvédelemmel foglalkoznak.

Találkoztunk olyan szakszervezeti vezetői állásponttal, hogy e folyamatnak kedveznek a jogszabályok is. Többen említették az Mt. kollektív szerződés-kötéssel kapcsolatos reprezentativitási szabályát, melynek lényege az, hogy az a szakszervezet köthet kollektív szerződést a munkáltatóval, amelynek a foglalkoztatottak legalább 10%-a a tagja. Az ilyen alacsony szervezettség nem biztosít megfelelő súlyú befolyást a munkáltatóval szemben, így a kollektív szerződés sok esetben egyoldalúan a munkáltató számára előnyös csak. Emellett, ha van több reprezentatív szakszervezet is, akkor a kisebb támogatottságú, de 10%-ot elérő szakszervezet könnyen „megfúrhatja” a kollektív tárgyalásokat a nagyobb reprezentativitású szakszervezet tevékenységének sikertelensége miatti tagszerzés reményében, amely szintén nem előremutató helyzet.

Álláspontunk szerint a hatékonyabb érdekvédelemhez és képviselethez az erős, szervezett és demokratikusan működő szakszervezetek összefogására van szükség, mielőtt a szakszervezeti mozgalmak végleg a múlt nosztalgikus

intézményévé válnak.

2.4. A feldolgozóipar speciális sajátosságai

Az utóbbi években az a tendencia jelent meg Magyarországon, hogy a feldolgozóipar legújabb munkáltatói már nem feltétlenül nagyvárosokban telepednek meg. A logisztikai elérhetőség rengeteget fejlődött az utóbbi években Magyarországon, amely megnyitotta az utat a kisebb települések felé is. Ma már nem Budapest a feldolgozóipar elsődleges célpontja. A másik sajátos tendencia, hogy a feldolgozóipari cégek jelentős része kiszervezett bizonyos termelési tevékenységeket a beszállítóknak a saját versenyképességük növelése érdekében. E sajátosság miatt a nagyobb cégek és beszállítói holdudvaruk körében az együttműködés kiemelkedő jelentőségűvé vált, különösen a technikai kooperáció, valamint a vállalatok közötti munkajogi és munkaszervezési együttműködés. Alapvető igény ugyanis a nagyvállalatok részéről, hogy a beszállítók munkarendje a megrendelő cég elvárásainak megfelelő legyen, így ahhoz egy bizonyos mértékben igazodjon. Ennek köszönhetően nem ritka az a jelenség, hogy a vállalat megfogalmaz a beszállítók felé bizonyos munkajogi elvárásokat (pl. kollektív szerződés

megkötése, rugalmas foglalkoztatást lehetővé tevő jogintézmények [pl. munkaidőkeret] alkalmazása stb.), amely az üzleti együttműködés előfeltételeként kerül meghatározásra. Trend emellett a beszállítók számának minimalizálása is, amely révén egyszerűbb logisztika mellett versenyképesebb üzemméret alakítható ki [Túry Gábor: Autóipari trendek a közép-európai országokban, <http://www.ffdf.hu/hu/2010-3/autoipari-trendek-a-kozep-europai-or-szagokban>, letöltve: 2018. április 20.].

Szintén sajátos jellegzetesség a munkaerőhiány. A KSH által készített, a 2017-es év utolsó negyedévére vonatkozó felmérés szerint a megkérdezett vállalatok 36%-a gondolta úgy, hogy a gazdaság növekedésének legfőbb akadálya az általános munkaerőhiány. Ennél is nagyobb probléma azonban talán az, hogy még többen, 44% a képzett munkaerő hiányát jelölte akadályként. A képzett munkaerő hiányával kapcsolatos észrevételek vegyesen mozdultak el a korábbi statisztikákhoz képest, összességében azonban a munkáltatók kb. 80%-a hivatkozott a munkaerőhiányra, vagyis szinte minden feldolgozóipari cég küzd ezzel valamilyen formában. Az utolsó negyedévben 22 939 dolgozót tudott volna azonnal felvenni a feldolgozóipar, amely bődületesen magas szám.

Habár hivatalosan kb. 50 000 munkavállaló hiányszik a versenyszférából (ebből majd 23 000 fő a feldolgozóiparból), egyes szakmai szervezetek 100 000–200 000-re teszik azt a létszámot, amely azonnal el tudna helyezkedni a munkaerőpiacon. Miután a magyar gazdaság a következő években tartós növekedési pályán haladhat [Már nem csak a munkaerőhiány sújtja a magyar gazdaságot, <https://www.portfolio.hu/gazda-sag/mar-nem-csak-a-munkaerohiany-sujtja-a-magyar-gaz-dasagot.267235.html>, letöltés dátuma: 2018. április 23.; NGM: fenntartható pályán a magyar gazdaság <https://www.vg.hu/gazdasag/ngm-fenntarthato-palyan-a-magyar-gazda-sag-es-koltsegvetes-726025/>, letöltés dátuma: 2018. április 23.] – amelyből a legtöbb szektor kivetheti a részét –, így a munkaerőhiány akár még nagyobb lehet. A vállalatok az előbbi problémát a fizetések jelentős emelésével, a munkaerő iránti elvárások csökkentésével, valamint saját képzési programokkal próbálják kezelni, ugyanakkor több esetben vetődik fel a robotizáció gondolata azokban a munkakörökben, ahol gépekkel helyettesíthetőek a dolgozók.

A teljes gyártószektort érintő munkaerőhiány kettős problémával szembesíti a vállalatokat. Egyrészt nagy távolságokból kell toborozniuk munkavállalókat a

mindennapi működéshez, másrészt biztosítaniuk kell a felvett munkások tömeges elszállásolását. Önmagában már a tömeges toborzás is hatalmas kihívás a személyügyi osztályok számára, amely a munkaerő elszállásolásával együtt szinte minden alkalommal szükségessé teszi külső szolgáltatók, munkaerő-kölcsönzők és szálláshely-szolgáltatók bevonását. E területek fejlesztésével talán csökkenthető a fluktuáció, a munkavállalói állomány gyors változásának problémája.

Nagy problémát jelent az is, hogy sok cég kénytelen kevésbé kvalifikált munkaerőt alkalmazni, akiknek a munkahelyi szocializációja, szaktudása rövid távon sem elégséges. Ez a tényező szintén a fluktuáció mértékét növeli, emellett sok esetben belső munkahelyi konfliktusokat, feszültségeket okoz.

Új jelenségnek mondható az idei év végén, hogy már nemcsak a munkaerőhiány, hanem a kapacitáshiány is sújtja a vállalatok egy részét. Kapacitáshiánynak számít minden olyan erőforrás a munkaerőn kívül, ami nem áll a cégek rendelkezésére, ilyenek például a gépek, termelőeszközök. Az Eurostat 2017-es felmérése szerint a megkérdezett cégek közül egyre többen panaszkodnak erre. Az ipart egyelőre a kapacitáskorlát problémája nem sújtja, a jelenlegi folyamatok azonban azt vetítik előre, hogy hamarosan az ipari kapacitások is

telítődnek. A Magyar Nemzeti Bank inflációs jelentése szerint a vállalati konjunktúrahangulatot és kapacitáskihasználtságot megragadó felmérések többsége tovább emelkedett. Az ipari kapacitáskihasználtsági mutató 84%-ra nőtt az év közepén, ami több mint két százalékpontos emelkedés egy év alatt. Ennél magasabb szinten utoljára 2008-ban, a világgazdasági válság előtt volt az ipari kapacitások kihasználtsága, és akkor is csak néhány évig volt ilyen magas. A felmérés szerint az iparban szintén gond lehet a belföldi és az exportkereslet hiánya, emellett a vállalatok egy kisebb része örülne a kiszámíthatóbb jogi szabályozásnak is.

E sajátosságok természetszerű eredménye az, hogy a vállalatok olyan foglalkoztatási feltételeket próbálnak teremteni, ahol a szakszerű munkaerő optimális felhasználásával a maximális profit elérhető. Ehhez szükséges a magyar munkajogi szabályok vállalatra szabott alkalmazása, a minél rugalmasabb munkaszervezés lehetőségének megteremtése. Jelen gazdasági viszonyok között azonban a munkaerőhiány problémakörét is kezelnie kell a cégeknek, így jelenleg meglehetősen nagy verseny folyik a szakképzett munkaerőért Magyarországon.

Ahhoz, hogy egy vállalat képes legyen a jelen gazdasági ki-

hívásainak megfelelni, nemcsak korszerű közgazdaságtani, hanem munkajogi szemléletre is szükség van. Ezek a tényezők azok, amelyek az utóbbi években álláspontunk szerint megnövelték a jelentőségét a kollektív alkunak.

3. Kollektív alku a feldolgozóipari ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei

Napjainkban a kollektív alkunak egyre nagyobb horderejű az a funkciója, hogy az Mt. szabályrendszerének az adott vállalat szükségleteihez való igazítása. A feldolgozóipar Magyarország gazdaságának jelenleg a legmeghatározóbb ágazata. A gazdasági versenyben azonban csak úgy tud hatékony maradni egy vállalat, ha a munkavállalói elégedettség biztosítását, a munkajogi szabályok betartását és a stabil nyereségességet képes megfelelően ötvözni. Ahhoz, hogy egy vállalat sikeres legyen, szükséges a működésének és a foglalkoztatás munkáltatói megszervezésének nagyfokú rugalmassága.

A hatályos Mt. szabályrendszere alkalmas arra, hogy az ágazat sikerességét elősegítő munkajogi keretek között működjenek a cégek, azonban a lehető leghatékonyabb működés eléréséhez szükséges a munkavállalói érdekképviseletekkel

való hatékony és kölcsönösen előnyös együttműködés is. E területen is nagy jelentőséggel bír a kollektív alku, a kollektív szerződés intézménye. A kollektív alku és a kollektív szerződés intézményét részletesen bemutatja az MTVSZ korábbi kiadványa [a témát lásd bővebben *Berki Erzsébet – Dudás Katalin: A munka díjazása, javadalmazás, jóléti intézkedések – Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a bértárgyalások során*].

3.1. A kollektív szerződéses lefedettség a feldolgozóiparban

A KSH 2015. II. negyedévére készített elemzése alapján a megkérdezett munkavállalók 20,2%-a nyilatkozott akként, hogy a munkahelyén van érvényben kollektív szerződés, 53,5% azt nyilatkozta, hogy nincs a munkahelyén kollektív szerződés, míg 26,3%-a akként nyilatkozott, hogy nincs tudomása arról, hogy van-e kollektív szerződés a munkahelyén.

A statisztikák alapján is látható, hogy a kollektív szerződések tartalmát a bérezést és a munkarendet, munkakörülményeket érintő tárgyalások során kialakított megegyezés formálja. A dolgozók 63,2%-a nyilatkozott úgy, hogy a bérét, 64,5%-a

pedig, hogy a rá irányadó munkakörülményeket érinti a kollektív szerződés. A KSH statisztikája alapján Magyarországon körülbelül a dolgozók 20,6%-a áll kollektív szerződés hatálya alatt. Ezt az átlagot hozza a feldolgozóipar is a maga 20,2%-ával [KSH 2015. II. negyedévére készített elemzése,

http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/eshszerv9_01_52.html].

3.2. A munkáltatók és a munkavállalói érdekképviseltek fő ösztönzői a kollektív alkuban

Természetesen lehetetlen tételesen összegyűjteni és kifejteni, hogy mely tényezők, mely jogintézmények jelenthetnek ösztönzést a szociális partnereknek egy kollektív szerződés, vagy éppen reprezentatív szakszervezet hiányában egy normatív tartalmú üzemi megállapodás megkötéséhez. A feldolgozóipar sajátosságaira és jelenlegi piaci kihívásaira tekintettel azonban megkíséreltük áttekinteni, hogy melyek lehetnek azok a jogintézmények, amelyek Mt.-től eltérő vagy éppen a kollektív szerződésben való szabályozása érdekeltté teheti a vállalatot abban, hogy kollektív szerződést kössön. A munkáltató kapcsán a rugalmas munkaszervezés és a

fegyelmezési jog lehetőségét emeljük ki, míg a munkavállalói érdekképviselőt kapcsán a főbb motivációs tényezőket általánosan tekintjük át.

3.2.1. A kollektív alku és a rugalmas munkaszervezés

A kollektív alku kölcsönösen hasznos megállapodást hozhat a munkavállalói és a munkáltatói oldalnak, hiszen lehetséges a foglalkoztatási szabályoknak az Mt. főszabályaitól eltérő meghatározása. A 2. fejezet utolsó pontjában tételesen bemutatottuk, hogy melyek azok a kihívások, amelyek a feldolgozóipar területén jelenleg egyértelműen megfigyelhetők. A munkaerőhiány, a fluktuáció, a munkaszervezési nehézségekre egyértelműen megoldást jelenthetnek a rugalmas foglalkoztatást elősegítő munkajogi jogintézmények, illetve ezek kollektív alku révén való szabályozása.

Vállalati oldalról a rugalmas foglalkoztatás növelheti a gazdasági alkalmazkodóképességet és ezáltal a versenyképességet is. Másrészt több olyan csoport is van a munkaerőpiacon, amely valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó

gondozása, vagy oktatásban való részvétel miatt. E potenciál kihasználása érdekében egyre hangsúlyosabb kérdés a cégeknél a vállalati munkaszervezési kultúra javítása, a rugalmas munkaszervezési formák elterjesztése, valamint a munka és a magánélet összehangolása.

Ennek legitim és a munkavállalók által is könnyebben elfogadható módja lehet egyes munkajogi jogintézmények kollektív szerződéses úton való – az Mt.-től eltérő vagy éppen azt kiegészítő – szabályozása. Magyarországon a rugalmas foglalkoztatást számos munkajogi jogintézmény képes előmozdítani, ezek közül a jelentősebbek:

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás (munkaidőkeret, elszámolási időszak),
- atipikus munkaviszonyok (pl. egyszerűsített foglalkoztatás, részmunkaidős foglalkoztatás, behívás alapján történő munkavégzés, távmunka, home office, munkaerő-kölcsönzés stb.).

A terjedelmi korlátokra tekintettel, nem mutatjuk be valamennyi jogintézményt, pusztán azokat az aspektusokat kívánjuk megvilágítani, amelyek szempontjából a kollektív alkunak jelentősége lehet a szektor sajátosságai tükrében. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehetővé tevő intézményeknél például a legnagyobb mozgásteret biztosító

időtartamok alkalmazása kollektív szerződéshez kötött. Az atipikus foglalkoztatási formák szabályozása pedig meglehetősen szűkszavú, így az Mt. szabályainak kiegészítése sok esetben felmerülhet.

A jelenlegi munkaerőpiaci viszonyokra tekintettel, álláspontunk szerint kiemelkedő jelentőséggel bír a munkaidőkeret, valamint az elszámolási időszak. A feldolgozóipar azon munkáltatóinak nagy részénél, ahol jelenleg van hatályban kollektív szerződés, e jogintézmények a szerződéses megállapodás fontos részét képezik, így ezt a jogintézményt szeretnénk kiemelni és egy kicsit részletesebben bemutatni.

A munkaidőkeret egy hosszabb időszakra eső munkaidő mennyisége: a munkavállaló törvényes munkaidejét foglalja magában egy meghatározott időegységre vonatkozóan. A munkáltatónak annál nagyobb szabadságot ad a munkaidőkeret, minél hosszabb. Ezzel szemben a munkavállaló számára a hosszabb munkaidőkeret nagyobb mozgásteret eredményez a teljesítendő munkaidőnél.

A munkaidőkeret többheti, havi, többhavi vagy éves keretben is megállapítható. A munkáltató egyoldalúan legfeljebb 6 havi, illetve 26 heti munkaidőkeret alkalmazásáról dönthet [Mt. 94. § (2) bek.]. Az ennél hosszabb, legfeljebb éves tartamú

munkaidőkeret bevezetésére csak kollektív szerződés útján van mód, e körben tehát máris felmerül a kollektív alku szerepe.

Az elszámolási időszak a munkaidőkerethez hasonlóan egyenlőtlen munkaidő-beosztást tesz lehetővé, azzal, a munkáltató hetente állapítja meg a munkaidő beosztását úgy, hogy a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt (40 óra vagy 32 óra, ha munkaszüneti nap van benne) kell beosztania. [Mt. 98. § (1) bek.]. Az elszámolási időszak valamennyi hét esetében megállapítható újabb és újabb időszak, amelyek gördülő ablakként követik egymást.

Az elszámolási időszak megteremti az egyénre szabott munkaidő-beosztás lehetőségét, hiszen minden munkavállalónak egyéni munkaidőszámlája van, amely tartalmazza a hetente a 40 óránál hosszabb vagy rövidebb beosztás szerint teljesített munkaidők különbözetét. Ha a munkáltató és a munkavállaló erről megállapodást köt, akkor az elszámolási időszak végén kimutatott többletmunkáért szabadidő jár.

Ez a fajta rugalmasság leginkább akkor lehetséges, ha a munkáltatók kollektív szerződést kötnek a szakszervezettel és ebben kikötik a 6 havi vagy 1 éves elszámolási időszak

alkalmazását. A gyakorlatban az elszámolási időszak alkalmazását a munkáltatók próbálják minél nagyobb időegységben meghatározni. A kollektív tárgyalások során pedig a szakszervezetek a 6 havinál vagy 26 hetinél hosszabb elszámolási időszak alkalmazását különféle, a munkavállalókat megillető anyagi előnyökhöz, előnyösebb munkafeltételekhez szokták kötni, így a jogintézmény alkalmazásából eredő nagyfokú kiszolgáltatottság valamelyest ellensúlyozásra kerül. A kollektív szerződésben rögzíthető tartamú elszámolási időszak alkalmazásával elérhető, hogy azokban az időszakokban, ahol a megrendelések csökkennek, ne kelljen a dolgozókat elküldeni, hanem a hosszabb szabad munkamentes időszak alkalmazásával állományba tartsák őket és egy későbbi, gazdaságilag termékenyebb időszakban e munkamentes időszakot ledolgoztassák. Ez vonzóvá teszi ezt a jogintézményt a munkáltatók számára, ugyanakkor javítja a szakszervezetek alkupozícióját is, hiszen a nagyfokú rugalmasság engedélyezéséért jelentős anyagi kompenzáció harcolható ki.

3.2.2. A kollektív alku és a munkafegyelmet biztosító jogintézmények kapcsolata

A munkáltatók számára a rugalmas munkaszervezés mellett nagy jelentőséggel bír a munkafegyelem fenntartása is. Ahogyan arra már korábban utaltunk, nagy problémát jelent az is a vállalatok számára, hogy sok cég kénytelen kevésbé kvalifikált munkaerőt alkalmazni, akiknek a munkahelyi szocializációja, szaktudása rövid távon sem elégséges. Ez a tényező szintén a fluktuáció mértékét növeli, emellett sok esetben belső munkahelyi konfliktusokat, feszültségeket okoz. E helyzetek kezelésére pedig megfelelő lehet a fegyelmi felelősség jogintézménye.

Az Mt. kimondja, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettség-szegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg [Mt. 56. § (1) bek.].

A jogalkotó azzal könnyítette a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását, hogy nem ír elő eljárási szabályokat, miközben korábban kötelező volt ezek rögzítése a kollektív szerződésben. A jogalkotó ezt azzal indokolta, hogy az ennél súlyosabb jogkövetkezményt jelentő azonnali hatályú felmondás esetében sincs kvázi fegyelmi eljárás (bizottság

felállítása, vizsgálati szabályok stb.).

A fegyelmi szankciók jellegét tekintve szintén nagyfokú a felek mérlegelési köre. Az Mt. pusztán azt határozza meg, hogy milyen nem lehet a fegyelmi szankció, így az egyes büntetési nemek gyakorlatilag a felekre vannak bízva. Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét [Mt. 56. § (2) bek.].

3.2.3. A munkavállalói érdekképviseleteknek a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó főbb ösztönzői a feldolgozóiparban

A munkavállalók célja természetesen az, hogy minél kedvezőbb munkafeltételek mellett, minél magasabb munkabért, illetve béren kívüli juttatásokat kapjanak. Jelen piaci viszonyok a feldolgozóiparban álláspontunk szerint kedveznek/ kedvezhetnek e célkitűzésnek, hiszen a munkáltatók egyre inkább kényszerhelyzetbe kerülnek a munkaerővel kapcsolatos problémák miatt

A kiadvány elkészítéséhez különböző kollektív szerződéseket, illetve üzemi megállapodásokat tekintettünk át, amely alapján az alábbi ösztönzőket fedeztük fel:

– A munkavállalói érdekképviseltek hajlandók engedni a munkáltatói kérésnek, ha a bérezés megfelelően alakul. E kompromisszumra pedig egyre inkább hajlandóak a munkáltatók is, akiknek a legfontosabb a teljesítmény, a kapacitások maximális kihasználása. E szempontrendszer különösen a külföldi tulajdonú, anyavállalat- leányvállalat kontextusban működő cégeknél figyelhető meg. Olyan kollektív szerződést is találtunk, ahol a felek kifejezetten rögzítették a megállapodásban, hogy egymással meghatározott időközönként bértárgyalásokat fognak folytatni az elégedettség, a munkabéke és a hatékonyság hosszú távú biztosítása érdekében.

– A bérezés körében a munkabér mellett a béren kívüli juttatások is egyre fontosabbak. Egyre több vállalat ismerte fel a cafeteria-rendszerben rejlő lehetőségeket. A legtöbb cég még mindig egyoldalú kötelezettségvállalásként szabályozza a cafeteria-t, azonban a munkavállalói érdekképviseltek szempontjából előnyösebb a kérdés kollektív szerződés útján való rendezése, mivel ebben az esetben a visszavonás kétoldalú döntéssel alapszik. Megjegyezzük, hogy az egyoldalú

kötelezettségvállalásként hozott szabályzat sem vonható vissza korlátlanul egyoldalúan, hiszen az Mt. akként rendelkezik, hogy a kötelezettségvállalást a jogosult terhére módosítani vagy azonnali hatállyal felmondani csak akkor lehet, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna [Mt. 16. § (2) bek.].

– A munkaszervezés rugalmasságát biztosító intézményeket el tudják fogadni a munkavállalói érdekképviseltek, azonban a munkaszervezésben kiszámíthatóságot, előreláthatóságot várnak a dolgozók. A munkavállalói oldalon elsősorban nem az egyenlőtlen munkaidő-beosztással van problémája, hanem az előre kalkulálhatatlan, kiszámíthatatlan behívásokkal, túlórakkal. Több esetben megfigyeltük, hogy a szakszervezetek igyekeznek kollektív szerződésben azt rögzíttetni, a munkaidő-beosztás és a munkavégzésre behívás ne történhessen egyik napról a másikra. E szempont a dolgozók magánélete, kiegyensúlyozottsága, munkakedve, a munkaidő és pihenőidő megfelelő arányának megtalálása szempontjából rendkívül fontos. Találtunk olyan kollektív szerződést, ahol például a szakszervezetnek egyetértési joga volt a munkarendeket érintő változtatásokat illetően. Emel-

lett több kollektív szerződésben találtunk olyan rendelkezéseket, amelyek az Mt.-hez képest előnyösebben fix hétvégéket rögzítenek heti pihenőnapokként.

– Fontos a munkavállalói érdekképviseltek számára a kollektív szerződés a munkáltató és a munkavállalói érdekképviseltek közötti együttműködés rendjének meghatározása szempontjából is. Az üzemi tanács számára a felek kapcsolatrendszerének deklarálása mellett az is fontos, hogy a munkáltató mely kérdésekbe, milyen erősségű jogokkal vonja be az üzemi tanácsot a döntéshozatali mechanizmusba. Ez annak tükrében indokolt elsősorban, hogy az Mt. az üzemi tanács számára rendkívül gyenge jogosítványokat biztosít (együttdöntési jog csak a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében van). Sok üzemi megállapodás jelentős többletjogokat biztosít az Mt.-hez képest.

– Szintén érdekes, hogy egyes kollektív szerződésekben a felek előre rögzítették az esetleges jövőbeni munkaügyi vitáik rendezésére szolgáló eljárásrendet. E körben a külső fél bevonása, még viszonylag ritkán merül fel a szabályozásban. Néhány kollektív szerződésben azonban korábban nevesítve lett az MKDSZ bevonásának lehetősége. Álláspontunk szerint a vitarendezés kérdésköre egy olyan téma, melyekre a jövőben érdemes lenne a vállalati kollektív szerződéseknek

nagyobb hangsúlyt fektetni, ugyanis nagyban egyszerűsítheti a tárgyalások megkezdését, és az alapvető szabályrendszerek kölcsönös elfogadását, legitimitását.

3.3. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei a kollektív tárgyalásokkal összefüggésben

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) tanácsadási, békéltetési, közvetítési, egyeztetési és döntőbíráskodási szolgáltató tevékenységet nyújt ingyenesen, független, pártatlan, konfliktusok kezelésében járatos, felkészült szakemberek (munkajogászok) közreműködésével. Az MTVSZ segíti a kollektív munkaügyi érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, emellett támogatja a kommunikációt, a közös álláspont kialakítását, hozzájárul a konfliktushelyzet megszüntetéséhez, valamint a munkahelyi béke helyreállításához, megtartásához.

Számos olyan szituáció előfordul a kollektív tárgyalások során, ahol a tárgyaló felek patthelyzetbe kerülnek. Az előttük álló kérdésben nem találják a közös nevezőt, a beszélgetés elnehezül, a kommunikáció elmérgesedik. Ezekben a

szituációkban hasznos lehet egy pártatlan, független személy bevonása. Az ilyen vitás szituációkat nevezi a munkajog kollektív munkaügyi vitának. Az MTVSZ részben éppen az ilyen szituációkra tekintettel jött létre, hiszen fontos, hogy ebben az esetben a felek független, pártatlan, de szakmailag felkészült szakember segítségét kérhessék.

Az Mt. a munkaügyi vita megoldását elsősorban a felek megállapodására bízva, hiszen az mindenképpen előnyösebb, mint egy hatalmi erővel hozott kötelező döntés. Ha a felek nem tudnak megállapodni, akkor hasznos lehet békéltető vagy közvetítő bevonása az eljárásokba. Az MTVSZ tagja e minőségében a felek közötti tárgyalás, egyeztetés levezénylését látja el, medret, keretet ad a felek tárgyalásának, esetenként javaslatokat téve a kompromisszum megteremtése érdekében. Több olyan szituáció felmerült már, ahol hasznos volt a feleknek, hogy a bevont közvetítő egyben munkajogász is, ugyanis segíteni tudott a felek közötti konfliktus feloldásában azáltal, hogy tájékoztatta a feleket az Mt. adott szakaszának tartalmáról és a bírói gyakorlatról. Ilyen volt például az az eset, ahol a munkáltató, miután a közvetítő részletesen elmagyarázta a feleknek a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmére vonatkozó kötelezettségeket, elfogadta a szakszervezeti plakátok HR-osztályal való előzetes

egyeztetés nélküli kihelyezését. Sokszor a tárgyalás ilyen apró szituációkon tud megakadni, miközben a legfontosabb kérdésekben már konszenzus van a felek között.

Arra is van mód, hogy a tárgyaló felek eseti egyeztetőbizottságot állítsanak fel a tárgyalás idejére, amely a vitában érdekelt felek által azonos számban delegált tagból és független, pártatlan elnökből áll. Ezen túl az eseti egyeztető bizottság felállítását a jogalkotó a felekre bízta, így a felek megállapodásától függ a bizottság létszáma, a bizottsági tagok delegálásának szabályai, a független elnök megválasztása. Az MTVSZ tagja ilyen esetekben is felkérhető a pártatlan pozíció betöltésére. Természetesen e minőség hatékony ellátásának szükségképpen előfeltétele, hogy a két fél meg tudjon egyezni a bevont szakértő személyében. Elképzelhető, hogy egy feszült vita esetén a felek az egyeztetés szabályaiban is nehezen állapodnak meg. Ebben segíthet az a lehetőség, hogy az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó egyeztetőbizottság megalakításáról is rendelkezhet [Mt. 291. § (1)–(2) bek.].

A fenti esetekben az MTVSZ bevont tagja nem dönti el a felek közötti vitát, pusztán próbálja a feleket egy konszenzus felé terelni a kölcsönösen előnyös megállapodás érdekében. Lehet azonban olyan eset is, ahol a felek döntést várnak a bevont

szakértőtől. A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban arról is megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének önként alávetik magukat, azaz egyetértenek a nem kötelező, önkéntes döntőbírói eljárásban. A döntőbíróóság igénybevételéhez a felek megállapodása szükséges. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező, és szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt [Mt. 293. § (1) bek.]. Az egyeztetőbizottság a felek önkéntes alávetése alapján hozott kötelező határozata munkaviszonyra vonatkozó szabály (Mt. 13. §), tehát kötelező és annak végrehajtása jogi úton kikényszeríthető.

Sok esetben tapasztaltuk azt a gyakorlatban, hogy az MTVSZ egyoldalú felkérése is segíthet a felek ügyében. Létezik ugyanis az MTVSZ-nek a tanácsadási szolgáltatása is. Ebben az esetben a felek bármelyike kérhet egyoldalú tanácsot a felmerült, a kollektív munkajog világát érintő kérdésben. Számos alkalommal kértek már például az általában kisebb szakembergárdával rendelkező munkavállalói érdekképviselőket a Szolgálatától bizonyos kollektív munkajogi szabályok vagy helyzetek értelmezésében. E funkció igénybevétele természetesen a munkáltatói oldal felé is fennáll. Sok esetben az efféle tanácsadás is segítheti végső soron a kollektív alku megszületését.

4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a feldolgozóipari ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése

A társadalmi viszonyokhoz szükségképpen hozzátartoznak az érdekkonfliktusok, a viták. Nincs ez másként a munka világában sem. Jelen fejezet célja, hogy bemutassuk a munkaügyi viták különböző típusait, az érdekérvényesítés és vitarendezés különféle lehetőségeit.

4.1. A munkaügyi viták típusai, a kollektív munkaügyi vitarendezés eszközei

A munkaügyi vitáknak két nagy típusát különböztethetjük meg: a jogvitát és az érdekvitát. Munkaügyi jogvita esetén a vita tárgya a munkaviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos. Munkaügyi érdekvita esetén a vita tárgya mindig a feleket vagy a munkavállalók kollektíváját érintő gazdasági és szociális kérdések rendezése. Mind a munkaügyi jogvita, mind a munkaügyi érdekvita két kontextusban merülhet fel, egyéni munkaviszonnyal, vagy

kollektív munkajogi jogviszonnyal kapcsolatban. Ha a felek nem tudnak megállapodni, akkor a konszenzus elérése érdekében az Mt. meghatározott az alternatív vitarendezési eljárásokat biztosítja. Az Mt. rendelkezik a békéltetőről, a közvetítőről, a döntőbíráskodásról és az egyeztetőbizottságról.

4.2. A magyar munkaügyi kapcsolati kultúra és vitakultúra sajátosságai – különös tekintettel a feldolgozóiparra

Nem tudunk semmilyen statisztikát felvonultatni a konfliktusok akár becsült számáról sem. Azt azonban kijelenthetjük, hogy a munkaügyi viták körében nagy a látencia. Ez igaz mind a jogvitákra, mind az érdekvitákra. Ezt a következtetést két statisztikai adatsor alapján tudjuk megállapítani:

1. A munkaügyi perek száma 11 év alatt gyakorlatilag a több mint a felére csökkent. Míg 2005-ben 37 282, 2016-ban csak 13 477 munkaügyi per indult.
2. Ezzel párhuzamosan azonban folyamatosan nő a foglalkoztatással összefüggésben megállapított jogsértések száma. Az OMMF statisztikái alapján az ellenőrző hatóság az

ellenőrzött munkáltatók kb. 60–70%-ánál tárt fel valamely szabálytalanságot. Nem a konfliktushelyzetek száma csökkent tehát, hanem csak a jogsértésekkel szembeni fellépésé.

A jogsértések mellett nyilvánvalóan merülnek fel olyan esetek is, ahol munkahelyi érdekeket érint a vita. A KSH 2016. április 25. napján közölt adatai szerint 2014-ben a feldolgozóiparban 1313 dolgozó mondta azt, hogy volt sztrájkesemény a munkahelyén, amely egyértelműen utal arra, hogy vannak kollektív érdekkonfliktusok Magyarországon, hiszen ez az elemzés nem is tudta mérni azokat az eseteket, amikor a felek akció nélkül meg tudtak állapodni.

A jogviták számára vonatkozó bírósági adatokból arra következtethetünk, hogy a jogsértések túlnyomó többsége nem válik nyílt jogvitává, a jogvitákat a felek nem bírósági úton rendezik, hanem a jog igényérvényesítő mechanizmusán kívüli alkukat kötnek, vagy kilépnek a munkaviszonyból.

Hasonlóképpen rejtve maradnak többnyire az érdekviták is. Az érdekek ütköztetésének, egyeztetésének fórumai megfogyatkoztak, a makroszintű érdekegyeztetés korlátoltsága pedig a munkahelyi szintű rendezést helyezte előtérbe. Mindezt nem tartjuk szerencsésnek, ugyanis e tényező a munkavállalók érdekartikulációjának elmaradásához vezet, ami nyílt érdekharok vállalása helyett az egyéni alkuk

felé tereli a munkavállalók tömegeit [*Berki Erzsébet*: Hogyan rendezzük munkaügyi vitáinkat?: *Opus et Educatio*, 3. évf. 3. sz. 286.]. Egyre szélesebb munkavállalói rétegek nem igénylik a kollektív érdekvédelmet. A magasan képezettek, s velük az individualista értékrend terjedése miatt mind többen a munkáltatóval folytatott egyéni alkuban érdekeltek. Ez a feldolgozóiparban, azon belül a mérnöki munkát és egyéb hiányszakmákat érintő területeken fokozottan megfigyelhető. Emellett ez a tendencia tetten érhető a szakszervezeti taglétszámok radikális csökkenésében is. Amíg a vita nem nyílt és az akció nem hat közvetlenül a döntési folyamatra, addig nem jön létre a felek érdekeltsége abban, hogy valamelyik intézményesített vitarendezési eljárást igénybe vegyék.

Sajnos a munkaügyi vitáinkat többnyire nem rendezzük. Ennek következtében a felek elesnek azoktól az eszközöktől, amelyek segítségével – az érintettek jogainak tiszteletben tartása mellett – érdekeiknek is megfelelő döntéseket lehetne hozni, illetve a vitákat megfelelő, intézményesített eszközökkel, mindenki megalégedésére lehetne rendezni. A feldolgozóiparon belüli vitákat döntően az erő politikája jellemzi. Ha a szakszervezet vagy az üzemi tanács erős, akkor közel egyenrangú félként tud fellépni a munkáltatókkal

szemben míg ha gyenge, akkor gyakorlatilag egyoldalúak az ilyen kapcsolatok.

A magyar munkaügyi kapcsolati kultúrát illetően, néhány általános tendencia megfigyelhető, e tendenciák saját tapasztalataink szerint a feldolgozóiparban is jellemzőek. A tendenciák feltárásában a saját tapasztalataink mellett felhasználtunk Berki Erzsébet kutatásának [Berki i.m. 277–286.] megállapításait is:

– A szociális partnerek igyekeznek már a latens konfliktusokat is „leszerelni”. A rendezett munkaügyi kapcsolatok alapját, az együttműködést a szociális partnerek prioritásként kezelik. A szakszervezet-üzemi tanács/munkáltató-tulajdonos közös érdeke a rendezett munkaügyi kapcsolatok kiépítése, megtartása.

– Nyomon követhető a szervezeti kultúra, és az emberierő-forrás-gazdálkodás területén az a változás, amely figyelembe vesz emberi, humánpolitikai tényezőket. A menedzsmentfilozófia a hosszú távú következményekre fókuszál, ezt jelzik például a létszámmegtartó intézkedések. A feldolgozóiparban számos ilyen jellemző intézkedést láthattunk. Ez a tendencia a munkaerő megtartásának előtérbe kerülése miatt vált kiemelten fontossá.

– Megnőtt a HR vezetők/osztályok szerepe. A HR-

szakemberek sok esetben szinte „szabad kezét” kapnak a módszerek alkalmazásában. A pragmatikus, gazdasági érdekek, munkavállalói érdekeltség figyelembevétele a jellemző a humánusabb szemlélettel ötvözve. Abszolút jellemző a feldolgozóiparra, hogy a munkaügyi kapcsolatokat a vezető szerepet betöltő HR vezető szemlélete döntően befolyásolja. Sok esetben a HR vezető egyfajta ellenségként tekint a munkavállalói érdekképviselőre és nem látja be, hogy a tartós munkabékéhez szükség van a nyitott párbeszédre épülő kapcsolatra.

– A HR-vezető biztosítja kapcsolattartást a munkaadói oldal és a munkavállalói oldal között. A HR-vezetők, -munkatársak a kölcsönös bizalomra helyezték a főirányt az érdekképviselőket, illetve a munkavállalók kapcsolattartásában. Ez az általános tendencia is jellemző a feldolgozóiparra.

– Az utóbbi időben változás tapasztalható a szakszervezetek módszereiben is. Bár a közelmúltban több sztrájkhelyzet is felmerült a feldolgozóipar egyes cégeinél, a szakszervezetek elsősorban a megállapodásra törekedtek. E szituációkban nagy jelentősége van az adott munkavállalói érdekképviselői vezető munkáltató általi elfogadottságának is.

A fenti sajátosságok alapján az látható, hogy a feldolgozó-

ipari vállalati kultúrában a munkaügyi kapcsolatok terén sok helyen történt előrelépés. Az egyezkedési hajlandóság megnőtt mind a munkaadói, mind a munkavállalói érdekképviselő oldalán.

4.3. Az MTVSZ bevonásának gyakorlati nehézségei – tévhitek a Szolgálat szerepével kapcsolatban

A munkaügyi konfliktusnak mindig két oldala van. A munkavállalói érdekképviselő és a munkáltató. A munkavállalói érdekképviselők első tapasztalataink alapján meglepően nyitottak az alternatív vitarendezés adta új módszerek megismerésében és alkalmazásában. A kétoldalú munkaügyi viták rendezésében azonban természetesen nem lehet jelen az MTVSZ akkor, ha a munkáltatói oldal nem fogadja el egyetértésben a független szakember bevonásának ötletét. A kollektív munkaügyi érdekviták rendezését a haza cégek többnyire saját hatáskörben próbálják kezelni és meglehetősen idegenkednek külső szakemberek bevonásától. Ez bizonyos szintig teljességgel érthető, hiszen a cég saját belső ügyeiről van szó. Van azonban ennek a távolságtartásnak egy olyan szintje, amely már sokkal inkább kontraproduktív.

Lehet ugyanis a vitának már egy olyan fázisa, amikor a felek képtelenek a munkaügyi kapcsolatok előmozdítására, a korábbi sérelmek olyan mentális gátat képeznek, amely egyértelmű akadálya a kompromisszum megtalálásának. Ezekben a szituációkban kifejezetten helye lehet és érdemes egy független szakember bevonásán elgondolkodni. Sok esetben tapasztaltuk azt, hogy a szakszervezeti bizalmi, a HR-osztály vezetője, vagy éppen a vállalat jogtanácsosa egyfajta riválist lát az alternatív vitarendező személyében, és attól tart, hogy egy külsős szakember bevonása az adott személy feladatának ellátására való alkalmatlanságára utal. Álláspontunk szerint ez téves elképzelés, ugyanis a vitarendező teljesen más funkcióval bír egy ilyen egyeztetés során, mint mondjuk egy jogtanácsos. Ezeken a megbeszéléseken a felek két oldala között helyezkedik el a vitarendező, aki tanácsaival nyilvánosan segíti a vita rendezését. Hangsúlyozzuk a vita rendezését, és nem valamely oldal érdekeinek a másik félre való ráerőltetését. A vitarendező feladata, hogy a munkaügyi vita alanyait egy kölcsönösen hasznos, a munkavállalók és a munkáltató megelégedésére is szolgáló kompromisszum felé terelje.

Az egyoldalú tanácsadás funkció szintén érdekes lehet, hiszen sok olyan eset előfordulhat, amikor valamely félnek tanácsra

van szüksége. Ebben a szituációban egy külsős, egyik fél ügyében sem érdekelt személy adott esetben rávilágíthat olyan szempontokra, amelyekre a vitában benne lévő személy fel sem figyel.

4.4. A gyakorlatban felmerülő klasszikus szituációk, amikor az MTVSZ bevonása hasznos volt és lehet

A fejezet utolsó pontjaként példálózó jelleggel szeretnénk utalni néhány olyan szituációra, amikor az MTVSZ bevonása hasznos volt és lehet a feleknek (a helyzeteket tipizálva mutatjuk be az eljárások titkosságára tekintettel, valamennyi eset megtörtént és kifejezetten a feldolgozóiparba tartozó szereplőket érintett):

– Tanácsadás kollektív munkajogi kérdésekben: Az Mt. munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályrendszere viszonylag rövid, így sok esetben merül fel értelmezési kérdés a feleket megillető jogok, vagy éppen a kollektív munkajog jogintézményeivel kapcsolatban. A viták kezelése során fontos, hogy a felek pontosan tisztában legyenek a jogszabályok nyújtotta lehetőségekkel, hiszen az egyezség megszületése azon is „elcsúszhat”, hogy valamelyik fél tévesen értelmezi a munkajogi szabályokat. Ebben már számos

esetben segítséget nyújtott az MTVSZ. Volt például egy olyan eset, ahol a munkáltató nem értette pontosan a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmére vonatkozó rendelkezéseket, így előzetes engedélyhez szeretne volna kötni a szakszervezeti felhívások, közlemények elhelyezését. Miután az MTVSZ eljáró tagja tájékoztatta a munkáltatót e követelmény pontos tartalmáról, a munkáltató belátta, hogy az engedélyhez kötés nem szükséges, így e kérdés nem hiúsította meg a felek közötti kollektív alku megszületését.

– Az üzemi tanácsi és munkavédelmi képviselői választás lebonyolítása: Az üzemi tanács és a munkavédelmi képviselő megválasztásával kapcsolatos eljárás számos kérdését a felekre bízta az Mt. és az Mvt. A választás levezénylésével kapcsolatban hasznos lehet egy független szakértő tanácsadóként való bevonása, amely révén mindkét oldal számára elfogadható lehet a választás menete, annak lebonyolítása. Több olyan szituáció merült már fel, ahol az MTVSZ segítségét kérték ezen eljárások lefolytatására, tekintettel arra, hogy az Mt. sok esetben kissé homályosan fogalmaz a választás tekintetében.

– Bértárgyaláson, kollektív szerződés tárgyalásán való részvétel: E tárgyalásokat a két oldal általában úgy szokta

levezényelni, hogy a szakszervezeti tisztségviselő vagy a HR-vezető próbálja meg betölteni a közvetítő, a tárgyalásokat kulturált mederben tartó személy szerepét. Ezzel pusztán az a probléma, hogy érdekeltsége miatt egyik szereplő sem alkalmas a választott szerepre. E tárgyalásokon szintén hasznos lehet egy pártatlan közvetítő bevonása, aki egyfajta eljárási keretet ad az egyeztetésnek, természetesen úgy, hogy a felekre bízza az egyeztetés szabályainak megalkotását. A gyakorlatban e szolgáltatást eddig ritkábban vették igénybe, amikor azonban ez megtörtént tapasztalataink szerint segített egy kulturált keretet adni a kommunikációnak.

– Egyéb a munkahelyi kollektívát érintő tárgyaláson, egyeztetésen kialakult patthelyzet feloldása: Ez a közvetítő bevonásának klasszikus funkciója. Ebben az esetben a felek elakadnak az egyeztetésben, a viszonyok elmérgesednek, a kommunikáció elnehezül. Ekkor új impulzust adhat egy külsős szakértő bevonása. Erre tökéletesen alkalmas lehet az MTVSZ tagjának bevonása. Szintén ritkán igénybe vett szolgáltatás, ám annál fontosabb. A terhelt kapcsolatok lehetetlenné tudják tenni a megegyezést.

– Sztrájkhelyzet kezelése: Az egyeztetésen kialakult patthelyzet legsúlyosabb fázisa. Ekkor már a munkabeszüntetéshez közeli

állapotok vannak. Ekkorra szinte biztossá válik, hogy a felek megegyezéssel nem tudják rendezni a helyzetet. Ekkor jelenthet még egy utolsó szalmaszálát a külsős szakértő bevonása. Természetesen az MTVSZ célja ebben az esetben nem az, hogy a sztrájk jogától megfosssa a munkavállalók közösségét, pusztán az, hogy segítse egy kölcsönösen hasznos megállapodás megszületését egy adott esetben kölcsönösen hátrányos, kétséges eredménnyel kecsegtető munkabeszüntetés helyett.

Természetesen a fenti felsorolás nem teljes körű. Az MTVSZ tagjainak bevonása más helyzetekben is indokolt lehet, pusztán az volt a célunk, hogy példálózó jelleggel soroljuk fel, hogy mely szituációkban volt és lehet hasznos a feldolgozóipar tekintetében szakértőink bevonása.

5. Nemzetközi kitekintés

5.1. Az európai szociális párbeszéd a feldolgozóipar alágazataiban

Az Európai Unió (a továbbiakban: EU) jogában a szociális partnerek elsősorban az eltérő tagállami jogi szabályozás és alapvető munkafeltételek harmonizálását hivatottak

elősegíteni. Az EU nagy hangsúlyt fektet a szociális párbeszédre. Az európai szociális párbeszéd a munkaadók és a munkavállalók képviselőit érintő megbeszélésekről, konzultációkról, tárgyalásokról és közös fellépésekről szól. Két fő formája az európai munkaadók és a szakszervezetek közötti kétoldalú párbeszéd, valamint az állami hatóságok bevonásával történő tripartit párbeszéd. Ez iparági szinten az ágazati szociális párbeszédrel foglalkozó bizottságokon keresztül történik.

Az európai szintű szociális párbeszédben való részvétel feltétele, hogy az adott szervezet bizonyos ágazatokra specializálódjon, európai szinten szerveződjön és megfelelő szervezeti háttérrel rendelkezzen ahhoz, hogy hatékonyan részt vehessen a bizottságok munkájában. Az ágazati szociális párbeszéd-bizottságok legfeljebb 66 tagúak lehetnek, amely egyenlő számú munkaadói és munkavállalói képviselőket foglal magában. Minden bizottság maga fogadja el eljárási szabályzatát, és évente legalább egy plenáris ülést tart, amely meghatározott szakkérdésekkel foglalkozik, szemben a titkársági vagy az egyes szakterületi munkacsoportok üléseivel. Az EU szintjén számos uniós ágazati párbeszéd bizottság (a továbbiakban: EÁBP) működik, mely a feldolgozóipar területéhez kapcsolódik. Kifejezetten a

feldolgozóiparra nincs EÁPB, ugyanis ez akkora terület, melyet az eltérő érdekorientációkra tekintettel az EU is több EÁPB-re bont. Az egyes iparágakra vonatkozó adatok az Európai Unióban a magyarországitól eltérő struktúrában kerülnek megadásra, így – a korábban bemutatott felosztástól eltérve – az alábbi EÁPB-k léteznek a feldolgozóiparban:

Alágazat	Munkáltatói képviselet	Munkavállalói képviselet
Bőr, bőrtermék gyártása	industriAll European Trade Union	Confederation of National Associations of Tanners & Dressers of the European Community (COTANCE)

Alágazat	Munkáltatói képviselet	Munkavállalói képviselet
Bútorgyártás	European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)	1) Federation of European Furniture Manufacturers (UEA) 2) European Furniture Industries Confederation (EFIC)
Elektronikai termékek gyártása	industriAll European Trade Union European federation of Public Service Unions (EPSU)	Union of the Electricity Industry (EURELECTRIC)
Élelmiszeripar	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions - EFFAT	FoodDrinkEurope

Fafeldolgozás	European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)	European Confederation of woodworking industries (CEO-Bois)
Fémipar	industriAll European Trade Union	Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries (CEEMET)

Alágazat	Munkáltatói képviselet	Munkavállalói képviselet
Kohászat	industriAll European Trade Union	<ol style="list-style-type: none"> 1) European Association of Mining Industries (Euromines) 2) European Association for Coal and Lignite (EURACOAL) 3) European Industrial Minerals Association (IMA Europe) 4) UEPG – European Aggregates Association 5) APEP – European Association of Potash Producers
Papír, papírtermék gyártása	industriAll European Trade Union	Confederation of European Paper Industries (CEPI)
Textilipar, ruházati termék gyártása	industriAll European Trade Union	The European Apparel and Textile Confederation (EURATEX)
Vegyipar	industriAll European Trade Union	European Chemical Employers Group (ECEG)

Saját szerkesztés, az adatok forrása: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en>, letöltés dátuma: 2018. április 30.

A szociális partnerek közül külön szeretnénk kiemelni az industriAll Európai Szakszervezeti Szövetséget, mely látható, hogy a feldolgozóipar alágazatainak jelentős részében

reprezentatív szereplőként képviseli az uniós munkavállalók érdekeit. Az industriAll Európai Szakszervezet független és demokratikus szakszervezetek olyan szövetsége, amely fizikai és nem fizikai dolgozókat képvisel a fém-, kémiai, energetikai, bányászati, textil-, ruházati ágazatokban, valamint a kapcsolódó iparágakban és tevékenységekben. A Szövetség kb. 7 millió embert képvisel 177 nemzeti szakszervezeten keresztül 38 európai országban. IndustriAll Európai Szakszervezet tagja az Európai Szakszervezetek Szövetségének (ETUC) és az IndustriALL Global Union partnernek. A magyar szakszervezetek közül a BDSZ, a LIGA, a MOL a tagja az industriAll Európai Szakszervezeti Szövetségnek [forrás: <https://news.industriall-europe.eu>, letöltés dátuma: 2018. április 30.].

5.1.2. Célok és eredmények

Az EU szociális partnereinek lehetősége van kötelező érvényű megállapodások érdekében konzultációk kezdeményezésére. Ezek keretében az egyes alágazatokat érintően az utóbbi néhány évben az alábbi eredmények és célkitűzések születtek.

1) Demográfia változások

Az élelmiszeriparban az európai szociális párbeszéd keretében elfogadott közös program célja a munkaerő elöregedésével kapcsolatos kihívások kezelése ágazati és vállalati szinten. A faiparban a tagállamokból gyűjtött adatok tükrében a korai nyugdíjazási döntések háttérében álló tényezők elemzése zajlik, emellett a munkaerő megtartása és a fiatal munkavállalók számára a szektor vonzóvá tétele a fő célkitűzés. [Report on Industrial Relations in Europe 2012–2014. 122. o.]

2) Az alágazatok vonzereje

Az élelmiszeriparban a tagállami legjobb gyakorlatok azonosítása történik, javaslattételi szándékkal az Európai Bizottság, a tagállamok és a cégek számára. A bőrfeldolgozásban információs és tájékoztató anyagokkal igyekeznek népszerűsíteni a szektorban történő munkavállalást. [Report on Industrial Relations in Europe 2012–2014. 123. o.]

3) Képzés

A fémiparban működő szociális partnerek egyetértenek az Európai Bizottsággal abban, hogy kiemelt erőfeszítéseket kell tenni a tudomány, a technológia és a mérnöki tudományok oktatása terén. Mindazonáltal több területen – különösen a reform a szakképzés területén – szükségesnek tartják a követelmények újragondolását és kérik a Bizottságot, hogy teljes mértékben vonja be a szociális partnereket ebbe a feladatba. [Report on Industrial Relations in Europe 2012–2014. 124. o.]

4) Nemek közötti egyenjogúság

Az „Egyenlő bánásmód a vegyiparban” című projekt a tagállami legjobb gyakorlatok tükrében igyekszik a munka és a családi élet összehangolását előmozdítani, ami az egyik fő akadálya a nők számára a vegyiparban. [Report on Industrial Relations in Europe 2012–2014. 124–125. o.]

5) Egészség és biztonságos munkavégzés

A bútorgyártást illetően 2012-ben került elfogadásra a

szociális partnerek közös nyilatkozata, a nanotechnológia és a nanoanyagok használatának témájában. 2014 szeptemberében a vegyipar területén jelenlévő szociális partnerek fogadtak el nyilatkozatot e témában.

2012-ben került bemutatásra a papíripari ágazatot érintő útmutató az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeiről, ami az IndustriALL vezetésével került kidolgozásra. [Report on Industrial Relations in Europe 2012–2014. 125. o.]

6) Feketemunka

Az építőiparban 2015-ben vette kezdetét a program, amely a jelenlegi társadalombiztosítási rendszereket vette vizsgálat alá, és az uniós cselekvési pontokat értékelték. [Report on Industrial Relations in Europe 2012–2014. 127. o.]

7) A szociális partnerek szerepe a nemzeti politikai kérdésekben

A nemzeti szociális párbeszéden keresztül megvalósuló ipari kapcsolatok hozzájárultak a gazdasági növekedéshez is. Begyűjtve a szociális partnerek megállapodásának

eredményképp megtörtént bérrendezés hozzájárult a foglalkoztatás növekedéséhez és a kettős keresetű háztartási modell fejlesztéséhez, emellett növelte a fogyasztást, és lehetővé tette számos makrogazdasági cél elérését. Érdekes módon Hollandia Belgiumtól jól elkülönülő pályát követett: míg a szociális partnerek a bérrendezést itt is alkalmazták, ami még jobban kihat a foglalkoztatásra, ezzel megkétszerezték a részmunkaidőben és ideiglenes munkában foglalkoztatottak létszámát, elsősorban az alacsony fizetésűek foglalkoztatását elősegítve. Ezzel szemben a szlovén szakszervezetek szerepet játszottak az atipikus foglalkoztatási formák jobb szabályozásában. Szlovéniában a szakszervezetek az atipikus foglalkoztatási jogviszonyokra kiemelt hangsúlyt helyeznek. [Daniel Vaughan-Whitehead and Rosalia Vazquez-Alvarez: Convergence in the EU: what role for industrial relations? 13–14. o. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_pro-tect/---protrav/---travail/documents/event/wcms_629056.pdf; letöltés dátuma: 2018. május 10.]

5.2. A német munkaügyi kapcsolatok modellje és hatásai a hazai feldolgozóiparra

Zárásként a feldolgozóipar helyzetének áttekintése után szeretnénk néhány olyan érdekes konstrukciót bemutatni, amelyből akár a magyar munkaügyi kapcsolatok világa vagy adott esetben a jogalkotó is meríthet/meríthetne. Tekintettel arra, hogy a feldolgozóipar ágán belül a gépipar bír jelenleg a legnagyobb relevanciával, elsősorban olyan országok jogi megoldásaiból szemezgettünk, amelyek a magyar gépipar meghatározó vállalatainak (Audi, Mercedes, Opel) tulajdonosi környezetét jelentik. Emiatt a német szabályrendszert vizsgáltuk.

A német modell bemutatásához Heiner Dribbusch és Peter Birke Szakszervezetek Németországban (<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09199.pdf>) címmel megjelent kutatását vettük alapul).

5.2.1. A német modell sajátosságai

A németországi rendszer egyik fontos jellegzetessége, hogy a szakszervezetek a munkahelyeken kívül működnek és nincsenek jelen közvetlenül az üzemekben. Németországban a munkaügyi kapcsolatokat alapvetően – üzemi tanácsok formájában – a munkahelyi együttműködés, a nagyobb tőke-

társaságok esetében a felügyelőbizottságokban a vállalati együttdöntési jog jellemzi. Ennek megfelelően a kollektív megállapodások (kollektív szerződések, bérmegállapodások stb.) magasabb, ágazati szintre (tartományi szint) kerültek.

A szakszervezetek megkerülhetetlen funkciója annak köszönhető Németországban, hogy a bérrel kapcsolatos tárgyalásokat és a munkaharcokat nem az üzemi tanácsoknak, hanem a szakszervezeteknek kell megvívniuk, emellett pedig az üzemi tanácsi választásokon indítható tagok, vezető tisztségviselők személyét szintén a szakszervezet határozza meg. Németországon belül három nagy szakszervezeti konföderáció létezik. Németország legnagyobb szakszervezeti szövetsége a Német Szakszervezeti Szövetség (Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB), melynek nyolc tagszervezete van. A legnagyobb ágazati szakszervezet a Fémipari Szakszervezet (IG Metall) és az Egyesült Szolgáltatóipari Szakszervezet (ver.di), melyek együtt a DGB tagszervezetek tagságának 70 százalékát fedik le.

A német rendszerben a területi kollektív szerződések dominálnak. A területi kollektív szerződéseket egész ágazatokra vagy ágazatok egyes részeire kötik, regionális vagy országos hatállyal minden olyan vállalatra kiterjesztve, amely a

kollektív tárgyalást folytató munkáltatói érdekképviselő tagja. A német jogban egyéni sztrájkjog nem létezik. Németországban csak az olyan sztrájk lehet jogszerű, amelyekre szakszervezetek szólítanak fel és a célja kollektív szerződés megkötése. Az üzemi tanács a munkavállalók munkahelyi érdekképviselőjének szerve. Az üzemi tanács a szakszervezettől független és számos információs (pl. új munkavállalók felvétele, besorolása), konzultációs (pl. szerkezetátalakításoknál) és együttdöntési joga van (pl. a munkaidő kezdete és vége). Az üzemi tanács megvétőzhatja a felmondást, ez azonban nem helyezi automatikusan hatályon kívül a munkáltatói jognyilatkozatot. Az üzemi tanács nem folytathat kollektív tárgyalásokat, nem szólíthat fel sztrájkra, és csak olyan üzemi megállapodásokat köthet, amelyek nem állnak ellentétben a hatályos kollektív szerződéssel.

5.2.2. Német hatások a feldolgozóiparban

A gyakorlatban azt tapasztaljuk, hogy a német tulajdonosi körrel rendelkező cégeknél a magyar átlaghoz képest nagyobb hangsúlyt fektetnek a munkaügyi kapcsolatokra. Ez nem feltétlenül jelenti minden esetben azt, hogy e cégek kompromisszumkészebbek vagy engedékenyebbek volnának,

azonban az érdemi a kulturált, formalizált vita, párbeszéd a mindennapi működés beágyazott eleme.

E cégeknél gyakori, hogy az üzemi tanács nagyobb súllyal jelenik meg, mint a más cégeknél, sőt egyes esetekben a munkáltató az üzemi tanáccsal kötött megállapodás alapján az Mt.-hez képest még többletjogokat is biztosít. E sajátosságot alapvetően annak tulajdonítjuk, hogy a saját hazájukban – ahogyan azt a fentiekben bemutattuk – a vállalati szintű mindennapi kommunikáció alapvetően az üzemi tanáccsal zajlik, ez az érdekképviselői szerv azonban a magyar jog alapján meglehetősen gyenge.

A vállalatok vezetése szoros kapcsolatban áll a szakszervezetekkel is. Azt tapasztaljuk, hogy a német hatások e körben is érződnek. Az érdekképviselővel való egyezkedés fontos a cégeknek is, különösen a kollektív szerződések megkötése miatt. Magyarországon ágazati szintű kollektív szerződés nincs ebben az iparágban, így a cégek egymással vetélkednek, melyben a kollektív szerződés egy rendkívül fontos eszköz. Emiatt azonban a szakszervezetek is képesek az érdekek képviselőként hatékonyabban fellépni, mint más gazdasági szektorokban.

Azt a fenti modellel kapcsolatban azonban látnunk kell, hogy a német rendszer hazai adaptációja gyakorlatilag lehetetlen.

Ennek az az oka, hogy a szabályozási struktúra alapjaiban eltér. Németországban nincs Mt., így a foglalkoztatási szabályrendszer keretének kialakítása nem csak egy lehetőség (mint hazánkban), hanem gyakorlatilag a működés alapvető garanciája. Az erős üzemi tanácsok révén a helyi szintű érdekképviselőt biztosított, míg a sztrájk eszköze révén a szakszervezetek biztosítani tudják a munkavállalók érdekeit is kellő súllyal figyelembe vevő szabályozás kialakítását.

A szerzőkről

Háromi László

Az Audi Hungária Független Szakszervezet elnökhelyettese.

Luxné dr. Vince Judit

A Zsigmond Király Egyetem Humán Erőforrás és Menedzsment Tanszékének oktatója, a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Nyugat-dunántúli régiójának szakértője.

Dr. Trenyisán Máté

A Széchenyi István Egyetem Kereskedelmi, Agrár és Munkajogi Tanszékének oktatója, a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Nyugat-Dunántúli régiójának koordinátora.

A GINOP-5.3.3-15 pályázati konstrukció keretében létrehozott és a GINOP-5.3.3-18 konstrukcióban tovább működtetett Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kollektív munkaügyi kapcsolatok működéséhez hazánkban. Egyik feladata, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit. Másik célja, hogy még a viták kialakítása előtt támogassa a felek kommunikációját, tanácsokat adjon, és segítse a közös álláspont kialakítását.

A Szolgálat a kollektív munkaügyi vitás helyzetek feloldására, és azok kialakulásának megelőzésére jött létre. Ebből következően a kollektív munkaügyi kapcsolatok szereplői, különösen a szakszervezetek, üzemi tanácsok és munkáltatók tudják igénybe venni a közreműködését. A nagyvállalatok mellett a KKV szektor, a versenyszféra mellett a tág értelemben vett közszféra munkáltatói és munkavállalói számára is elérhető a Szolgálat. Az egyéni vitás kérdések rendezése viszont nem tartozik a hatáskörébe. A Szolgálat tagjaiból álló régiós névjegyzék személyi összetétele a szakmai munkajogászai hozzáértésre és függetlenségre is

garancia kíván lenni. A Szolgálat a Felek közös kérelmére az alábbi eljárásokat folytatja le:

- tanácsadás
- békéltetés
- közvetítés
- egyeztetés
- döntőbíráskodás.

A Szolgálat eljárása a felek részére díjmentes.

Az eljárás a félnek az elektronikus felületen beküldött kérelmével indul, amely a <https://www.munkaugyivitarendezes.hu/ugybekuldes> oldalon érhető el.

A Szolgálat jogi háttérét a 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja. (MK 2016.11.11.).

A megvalósításban a kis- és közepes vállalkozások munkáltatói érdekképviseletei: a Magyar Iparszövetség (OKISZ), az Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ), az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-COOP Szövetség), valamint a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége (KISOSZ), míg szakszervezeti oldalról a Munkástanácsok Országos Szövetsége

(Munkástanácsok), Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) működnek együtt. A Közép-Magyarország régió tekintetében a projektben közreműködő, nem konzorciumi partnerként az Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága (tpo@itm.gov.hu) jár el.