

Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei az építőipar területén¹

1. Az építőipari ágazat rövid bemutatása	2
2. Az építőipari ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei	7
2.2. A munkaügyi kapcsolatok jellegzetességei az építőiparban.....	11
2.3. A munkaügyi kapcsolatok szereplői az építőiparban	16
2.4. Az építőipari érdekegyeztetés eredményei.....	18
3. Kollektív alku az építőipari ágazatban, valamint	22
3.1. A kollektív szerződés megkötésének általános keretei.....	22
3.2. Kollektív tárgyalások és szerződések az építőiparban	28
3.3. A Munkaügyi Vitarendező és Tanácsadó Szolgálat tevékenysége a munkaügyi kapcsolatok területén.....	33
4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták az építőipari ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése.....	38
4.2. Az építőipari kollektív munkaügyi vitarendezés sajátosságai.....	42
5. Nemzetközi kitekintés	43
5.2. Szakszervezeti nyomásgyakorlás az építőiparban külföldön, illetve országghatárokon átívelően	48
A szerzőkről.....	54

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

1. Az építőipari ágazat rövid bemutatása

Az építőipar a TEÁOR 41-es, 42-es, és 43-as ágazatait foglalja magában. Az építőipar bruttó hozzáadott értéke – a 2017. évi jelentős növekedés után – 2018-ban összehasonlíto áron 22,9%-kal nőtt. Az építőipar részaránya a GDP-ből 4,5%-ra nőtt 2018-ban. Az építőipari termelés 2018-ban – elsősorban az uniós források igénybevételel megvalósult beruházások volumenének emelkedése miatt – 22,3%-kal nőtt, ezen belül az épületek építése 16%-kal, az egyéb építményeké 31,4%-kal nőtt az előző évhez képest. A 2018-as év során kötött új szerződések összehasonlíto áron számított értéke 16%-kal elmaradt a 2017. évitől, az év végi szerződésállomány 7,7%-kal kisebb volt az egy évvel korábbinál.

A legalább 5 főt foglalkoztató építőipari vállalkozásoknál alkalmazásban állók száma 5,7%-kal emelkedett.

Az építőipari átlagkereset továbbra is jelentősen, csaknem negyedével a nemzetgazdasági átlag alatt maradt, ezzel az építőipar a nemzetgazdasági ágak rangsorában az utolsók között volt.

Az építőipar termelői árai 2018-ban átlagosan 9,5%-kal emelkedtek az előző évihez viszonyítva. (<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/jelepit/jelepit18.pdf>) A lakásfelújításokat tekintve további növekedési potenciál rejlik az energiatakarékossági céllal történő felújítások terén is. Magyarország összes energiafogyasztásának kb. 40%-át teszik ki az épületek. A jelenleg nem, vagy csak elenyésző számban létező bérlakások is olyan területet jelentenek, ami további feladatokat adhat az építőipari vállalkozások számára.

Hagyományosan az építőipart két fő csoportra bontják: magasépítésre és mélyépítésre. A mélyépítés az úthálózat, csatorna és egyéb infrastrukturális építést foglalja magában, míg a magasépítés az épületek – házak, irodák stb. – építését. A mélyépítésben kevesebb, nagyobb létszámú, tőkeerősebb cég vesz részt. Köztük található a Magyarországon tevékenykedő multinacionális építőipari cégek is. A magasépítésben jellemzően hazai tulajdonú cégek vesznek részt, sok közülük mikrovállalkozás. A mélyépítést elsősorban a nagy állami és uniós beruházások „húzzák”, ezért is figyelhető meg szoros összefüggés a támogatási források lehívása és az építőipar teljesítménye között, míg a magasépítésben nagy szerepe van a lakossági beruházásoknak, itt olyan kormányzati intézkedések befolyásolhatják a keresletet, mint a támogatott

hitelek az ezredforduló táján, illetve a családi otthonteremtési kedvezmény (CSOK) jelenleg. Az építőipar hagyományosan munkaintenzív ágazat, nehezen gépesíthető. Minden új építkezés egy új, egyedi munkafolyamat, állandó szervezést és koordinációt igényel. *Az ágazat teljesítményének változását gazdasági indikátornak is szokták használni, mind konjunktúra, mind recesszió esetén érzékenyen és gyorsan reagál.* Az ágazatnak létezik egy foglalkoztatási multiplikátor hatása is, amely szerint minden újonnan létrehozott munkahely az építőiparban közvetten két másik munkahely létrehozásához járul hozzá a nemzetgazdaságban.

A széttagolt struktúrából és az alacsony cégméretből adódóan *a szakszervezeti lefedettség még a hazai átlagnál is alacsonyabb.* Az építőipar jellegéből adódóan a kivitelezés változó munkavégzési helyen történik, sokszor alvállalkozói struktúrákban, illetve a fluktuáció és az elvándorlás is nagyarányú. A régi, vállalatra épülő szakszervezeti modell – amely a szocializmus több ezer fős állami nagyvállalataira volt kitalálva –, már nem tud működni, új modell pedig, főként a kapacitások szűkössége miatt, nem alakulhatott ki ez ideig.

A bizonytalan munkahelyek száma magas, hagyományosan sok a nem bejelentett, úgynevezett feketefoglalkoztatott és a színleg minimálbéren alkalmazott szürkefoglalkoztatott. A 2019-es adatok alapján a be nem jelentett munkavállalók 37%-

a (4120 fő) az építőiparban dolgozik. Ez az arány kifejezetten magas. Szintén a 2019-es statisztika szerint, a kifejezetten az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókkal összevetve azonban mérséklődés tapasztalható, az építőiparban dolgozók 40,39%-a feketén dolgozik (az ITM Foglalkoztatásfelügyeleti Főosztályának jelentése – a munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2019. év)

http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_r_eszlet=735. Ez is az oka annak, hogy a statisztikákban kimutatott jövedelmek jócskán alábecsülik a valóságot. *A cégek nagy része a saját mikro környezetén belül létezik, mindenféle struktúra és vállalati kultúra nélkül.* Pénzügyi tartalékuk nincsen, termelékenységük jócskán az európai átlag alatt van, rövid távra gondolkodnak, céljuk a fennmaradás, a máról holnapra történő túlélés. Az innováció, a kutatás-fejlesztés teljesen idegen számukra, a problémamegoldás, érdekegyeztetés egyetlen és legkézenfekvőbb módja a munkahelyváltás.

Az ágazatban sok a munkabaleset, a végzetes munkabalesetek száma elfogadhatatlanul magas. A munkahelyi megbetegedések veszélye is magas, de mivel ezek sokszor évekkel, évtizedekkel később jelentkeznek – mint például az azbeszt okozta végzetes mellhártyarák, a mesothelioma – ezért nincsenek megfelelő módon regisztrálva, dokumentálva, ellentétben Nyugat-Európával, így csak becslésekre hagyatkozhatunk. Különös

módon a könnyebb, kisebb sérüléssel járó munkabalesetek aránya nagyon alacsony összevetve más országok vagy ágazatok hasonló adataival. Ennek nyilvánvalóan az az oka, hogy az ilyen eseményeket sokszor eltitkolják, nem jelentik, vagy pedig háztartási balesetként szerepeltetik.

Az építőipart is érintheti az a változás, mely 2020. január 1-ével lépett hatályba, a munkavédelmi törvényben több jelentős módosítás történt, különösen a nyilvántartási és adminisztratív feladatok körében. A munkavédelmi törvény – 1993. évi XCIII. törvény – új fejezettel bővült, ami a munkaegészségügyi bejelentésekkel és nyilvántartási kötelezettségekkel kapcsolatos szabályokat tartalmazza. A módosítás különösen azokat a munkáltatókat érinti, ahol a munkavállalók a munkavégzés során veszélyes anyagokkal vagy rákkeltő anyagokkal kerülnek vagy kerülhetnek kapcsolatba.

A kötelezően nyilvántartandó adatokból látszik, hogy a munkáltatónak nem elég munkavállalói csoportonként vezetnie a nyilvántartást, hanem minden érintett munkavállaló vonatkozásában egyedi nyilvántartási kötelezettséget ír elő a törvény.

A veszélyes anyagoknak kitett expozíció esetén a nyilvántartás adatait a munkaviszony megszűnését követő 10 évig, ha pedig a munkavállaló rákkeltő hatású anyagnak van kitéve, akkor az

adatokat 50 évig kell megőrizni.

Ezek után nem meglepő, hogy *a pályaválasztás során csak sokadik opcióként merülnek fel az építőipari szakmák*, aminek következtében a szakképzési rendszerbe bekerülő fiatalok száma és felkészültsége sem megfelelő. Ez egyébként nem kizárólagosan magyar probléma, a jelenség megfigyelhető szinte az összes európai országban, de a nálunk gazdaságilag erősebbek munkaerő-szükségletüket fedezni tudják a bevándorlókból, sokszor többek között éppen magyar szakemberekből.

2. Az építőipari ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei

2.1. A munkaügyi kapcsolatok jogi szabályozása és főbb területei

A magyar jogrendszer a munkaügyi kapcsolatok széles skáláját szabályozza átfogóan, általános jelleggel, valamennyi gazdasági szektorra kiterjedően a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.). A szabályozásban találunk néhány további, nem az Mt.-ben rendezett területet is:

- ágazati párbeszédbizottságok (az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes

- kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény),
- Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény),
 - európai üzemi tanács (az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény),
 - sztrájk (a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény).

A felsoroltak közül az *építőiparban az ágazati párbeszédbizottságoknak (ÁPB) van a legnagyobb jelentősége*, ezek funkciója ugyanis a középszintű szociális párbeszéd elősegítése Magyarországon. E középszintű szociális párbeszéd elvárt eredménye kollektív szerződések megkötése, amelyek központi szerepet töltenek be a munkaügyi kapcsolatok koordináta-rendszerében; ezzel szemben sztrájkra például ritkán kerül sor. Az ÁPB-k építőipari eredményeiről a 3. fejezetben lesz szó.

Az Mt. említett szabályozása *a munkaügyi kapcsolatok szereplőinek nagyfokú szabadságot biztosít* kapcsolatrendszerük, tárgyalásaik, megállapodásaik és vitarendezésük során, habár néhány szabálytól még így sem enged eltérést (üzemi tanácsi szabályok, kollektív szerződéskötési szabályok). Fontos, hogy

az itt megemlített *szabályozási keretek az építőiparban is irányadóak* azzal, hogy az említett középszintű szociális párbeszéd bizonyos nehézségekkel küzd az 1. fejezetben részletezett sajátos munkáltatói struktúra miatt. Szintén meg kell említeni, hogy *a kollektív fellépés* – tárgyalás, vita, sztrájk – *sem túlzottan gyakori az ágazatban*, ami ahhoz vezet, hogy az érintett alanyok sok esetben nem tudnak, vagy nem akarnak eltérni a fentiek szerint a törvényi szabályoktól, így az ágazati sajátosságok ellenére az Mt. főszabályként szabályozott normái irányadók. Erre lehet példa a munkaidő számítása, annak beosztása, illetve a rendkívüli munkaidő mértéke és díjazása, amelyek a gyakorlatban számos problémát generálhatnak. Ezek kezelésében és megoldásában a kollektív munkajogi – elsősorban tárgyalási módszerek – nagy segítséget nyújthatnak.

Általánosságban elmondható, hogy a munkaügyi kapcsolatok közös szabályainak (Mt. 230–234. §) megsértése jogellenes állapothoz vezet [EBH 2014.M.24.], *e normák jelentős része azonban nem kikényszeríthető bírósági, munkaügyi peres úton egyik féllel szemben sem*. Ilyen jellegű vita esetén a felek tipikusan tárgyalásos, illetőleg alternatív vitarendezési úton kell, hogy rendezzék munkaügyi kapcsolati érdekvitáikat, habár a bíróságok még így is szerepet játszhatnak a vitarendezés egyes formáiban (jogellenesség megállapítása konzultációs ajánlat

visszaautasítása esetén; sztrájk jogszerűségének vizsgálata). *Az építőiparban előforduló konfliktusok, problémás munkaügyi kapcsolati helyzetek feloldásában* a 4. fejezetben bemutatandó Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (a továbbiakban: MTVSZ) tud segítséget nyújtani. Vagyis *az építőipar szektorális sajátosságait az ilyen esetekben az MTVSZ keretei között eljáró személyek tudják figyelembe venni*, hiszen speciális jogi szabályozás hiányában erre általában nincs lehetőség, vagyis az említett Mt.-beli szabályokat kell alkalmazni. Az építőiparban – tekintettel az ágazat munkaintenzív jellegére és a munkáltatói struktúrára – nem ritkák a kollektív munkajogi jellegű viták, érdekviták, azonban azok rendezése sokszor nem jut el a tényleges megoldási szakaszba, így az építőiparban számos, egyébként alternatív vitarendezési vagy tárgyalásos úton rendezhető munkaügyi probléma rejtve marad, és nem nyer igazi megoldást. Ezen a helyzeten nem segít az Mt. e normáinak említett jogi kikényszeríthetlensége.

A munkaügyi kapcsolatok területeiként jellemzően az alábbiak határozhatók meg:

- a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme,
- a munkabéke fenntartása,
- a szervezkedés szabadságának biztosítása,
- a munkavállalók részvételének biztosítása a munkafeltételek alakításában (részvételi jogok, üzemi tanács, üzemi

- megbízott),
- a kollektív tárgyalások kereteinek biztosítása és a kollektív szerződés szabályai,
 - prevenció és hatékony kezelés a munkaügyi viták terén (kollektív munkaügyi vita alapvető szabályai).

2.2. A munkaügyi kapcsolatok jellegzetességei az építőiparban

A részvételi jogok jelentősége az, hogy e jogok rendeltetészerű gyakorlásával a munkavállalók által alakított testület (üzemi tanács) vagy személy (üzemi megbízott) közvetlenül részt vehet a munkáltató működésében. Ezáltal a munkavállalók jobban tudnak azonosulni a munkáltató tevékenységével, illetőleg személyével. A munkaügyi kapcsolatok e területe a munkavállalók és a munkáltató együttműködésére, súrlódásmentes kooperációjára és konstruktív közös munkájára épül.

Az üzemi tanács jogai a következők:

- informálódáshoz és információadáshoz való jog,
- véleményezési jog,
- konzultációs jog (az ok megjelölésével),
- együttdöntési jog.

A felsorolt jogoknak nagy jelentősége kellene, hogy legyen az építőiparban, tekintettel a változó és különleges munkakörülményekre, vagy éppen az országhatárokon átnyúló munkavégzés elterjedtségére. E körülmények ugyanis ahhoz vezetnek, hogy *az építőipari ágazatban dolgozók alapvetően kiszolgáltatottabbak, nagymértékben szükségük lenne információra és konzultációra.* E tekintetben azonban két nehézséggel kell számolnunk. Egyik oldalról az idézett munkajogi szabályozás nem fűz valódi szankciót az üzemi tanácsi szabályok be nem tartásához, illetőleg ahhoz a tényhez sem, ha a munkáltató nem teszi lehetővé ennek megválasztását, működését. Másik oldalról pedig *a kis létszámot foglalkoztató vállalkozások, illetőleg a nagyobb cégek kevés munkavállalóval dolgozó leányvállalatai nem biztos, hogy kellő figyelmet fordítanak a részvételi jogokra,* sőt sokszor erre a lehetőségük sincs meg. Mindez jogi értelemben ellentmondásos és nehezen feloldható helyzethez, a munkavállalók szempontjából pedig bizonytalan nehezen kiszámítható munkavégzési feltételekhez vezet.

A szakszervezetiségre és szakszervezeti jogokra irányadó szabályokat az Mt. kimerítő jelleggel határozza meg, azonban *a szakszervezetekre mint civil szervezetekre vonatkozó szabályokat az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény tartalmazza.* Ez alapján a szakszervezetek

jogi személyként működnek, önálló vagyonnal rendelkezhetnek, gazdálkodásuk, működésük és szervezetük is önálló. Ennek *az építőiparban is nagy jelentősége van*, ugyanis az 1. fejezetben bemutatott sajátosságok – például *nagyszámú munkavállaló foglalkoztatása* e területen – szükségessé teszik a hatékony és szervezett érdekképviseletet. A munkavállalók érdekazonossága még a színes munkáltatói struktúra ellenére is fennáll, így a szakszervezetiségnek hagyományai, jelenkori jelentősége is szemmel látható az építőiparban. Fontos garanciális szabály, hogy a munkavállalóktól a munkáltató nem követelheti, hogy nyilatkozzanak esetleges szakszervezeti hovatartozásukról. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) *a szakszervezethez való tartozást védett tulajdonságnak* minősíti, azaz a hátrányos megkülönböztetés bármely formája megállapítható abban az esetben, ha a munkáltató erre tekintettel bánik kevésbé kedvezően a munkavállalóval.

Az alábbi szakszervezeti jogok csak azon szakszervezetet illetik meg, amely képviselettel rendelkezik a munkáltatónál. E jogok a következők:

- kollektív szerződés-kötési jog,
- tájékoztatási jog a munkavállalók irányába a munkaügyi kapcsolatokról és a munkaviszonnyal kapcsolatos

kérdésekről,

- az utóbbihoz szükséges közzététel joga (a munkáltató köteles lehetővé tenni),
- a munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekekkel összefüggő tájékoztatáskérési jog,
- véleményezési és konzultáció-kezdeményezési jog a munkáltató döntései kapcsán,
- munkavállalók képviselőjének joga,
- tagjai bíróság vagy hatóság előtti képviselő joga (meghatalmazás alapján),
- helyiséghasználati jog (a munkáltatóval történt megállapodás alapján).

Mivel a szakszervezeti jelenlét szintje nagyon alacsony hazánkban, ezért *az építőipari munkavállalóknak csak pár százaléka van abban a szerencsés helyzetben, hogy munkahelyükön szakszervezet működik.* A kollektív szerződés megkötéséhez szükséges szakszervezeti taglétszám a dolgozók 10 százaléka, amely küszöb alacsony jellege kedvez az építőipari szakszervezeti szerveződésnek. Ezzel nem is szokott általában gond lenni, hiszen például egy 120 fős cégnél, amennyiben létezik szakszervezet, nem olyan nehéz összeszedni a szükséges 12 embert. A probléma az, hogy kevés helyen működik vállalati alapszervezet, márpedig ennek hiányában a

munkavállalók szerveződése szükségképpen megreked alacsony szinten. E körülmények jelentősen megnehezítik a fentebb említett jogok gyakorlását, ugyanis annak ellenére, hogy a munkavállalók érdekei ezt diktálnák, illetőleg – megfelelő együttműködés esetén – a munkáltatók számára sem lenne hátrány a kellően kiterjedt szakszervezetiség, a szervezettség tehát alacsony szintű a szektor nagy munkavállalói létszámához viszonyítva.

Visszaulva a részvételi jogokra, azt gondolhatnánk, hogy *szakszervezet hiányában az üzemi tanács jelenthet megoldást*. Habár annak funkciója nem egyezik meg a szakszervezettel, azonban a munkaügyi kapcsolatok szempontjából a munkavállalók érdekei közös pontot jelentenek, így ezek jelentősége is megnőhet az építőiparban. Probléma azonban, hogy mivel az Mt. 50 főben szabja meg azt a létszámot (Mt. 236.§ (1)), amely fölött kötelező a választás (üzemi megbízott esetében 15 fő), így rögtön *leszűkül azon cégek köre ahol választás tartható a már többször említett, az építőiparban tipikus kis létszámú foglalkoztatás miatt*. Ennél is nagyobb gond, hogy a választás elmaradásának lényegében nincsen jogkövetkezménye, így gyakorlatilag azt mondhatjuk, hogy ott működik üzemi tanács, ahol azt a helyi szakszervezet, illetve multinacionális cégek hazai leányvállalatainál az európai üzemi tanács kikényszeríti.

2.3. A munkaügyi kapcsolatok szereplői az építőiparban

Az európai uniós csatlakozások előkészítése során merült fel a kétoldalú ágazati szociális párbeszéd intézményrendszere létrehozásának szükségessége. *Az Országos Munkaügyi Tanács 2001-es döntése következtében, egy PHLARE-projekt keretében alakultak meg az ágazati bizottságok.* A modern európai társadalmi párbeszédnek nem voltak igazi gyökerei hazánkban, ennek az intézményrendszernek a kialakulása Nyugat-Európában közvetlenül a második világháború végéhez kötődik. A Dán Munkaerőpiaci Hatóság, mint projektpartner által ismertetett mintát követve jöttek létre a hazai ÁPB-k, és az elsők között alakult meg az Építőipari Bizottság. Ekkor a szakszervezeti struktúra felépítését követve az építőiparhoz sorolták a faipart, a bútorigart, illetve az építőanyag-ipart is. Így egy több TEÁOR-ágazatot is lefedő, úgynevezett strukturált bizottság jött létre, ami a gyakorlatban úgy működött, hogy létezett egy főbizottság – Építőipari – és emellett három alágazatinak nevezett bizottság. Név szerint az Építőipari, az Építőanyagipari és a Fa- és Bútorigari Bizottság. Ekkoriban a munkavállalói oldalon három szervezet vett részt a munkában, az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége, az Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete (a

továbbiakban: ÉFÉDOSZSZ) és az Építőipari Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége. A munkáltatói oldalt az Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (a továbbiakban: ÉVOSZ), az Építő és Építésügyi Szakmai Testület, a Magyar Cementipari Szövetség, a Magyar Építőanyagipari Szövetség, a Magyar Bútor és Faipari Szövetség, az Ipartestületek Országos Szövetsége, az Országos Asztalos és Faipari Szövetség és a Fagazdaságok Országos Szakmai Szövetsége képviselte.

A felsorolást olvasva is nyilvánvaló az ágazat, illetve az ágazati szociális partnerek sokszínűsége és különböző státusza. Az ágazati részvételt megállapító bizottság és szabályrendszer felállításával, illetve egyes részt vevő szervezetek átalakulásával ez a helyzet viszonylag gyorsan tisztázódott. Az ágazati részvételt és a reprezentativitást így törvény szabályozza, azonban az ágazat szereplői többször is kijelentették a bizottság inkluzív jellegét, minden az ágazatban tevékenykedő szervezet számára lehetővé téve a bekapcsolódást a bizottság munkájába.

Több éves közös működést követően a faipari és bútorigipari alágazat úgy döntött, hogy bár szoros kapcsolatban van az építőipari ágazattal, de mégis jobban tudna önállóan működni. Így egyesülve a korábban a mezőgazdasághoz tartozó erdészettel, kiléptek az Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság

-ből (ÉÁPB), és létrehozták az önálló Faipari, Bútoripari és Erdészeti Ágazati Párbeszéd Bizottságot.

Így a jelenlegi állapot szerint az ÉÁPB-t alkotó szervezetek a következők: munkáltatói részről az Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége és az Ipartestületek Országos Szövetsége, munkavállalói részről pedig az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége. Működik még egy alágazati párbeszédbizottság az ÉÁPB keretein belül, amelyben a munkáltatókat a Magyar Építőanyag és Építési Termék Szövetség, a munkavállalókat pedig az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége képviseli. Mindkét oldalon egy-egy reprezentatív szervezet van, az ÉVOSZ és az ÉFÉDOSZSZ. Ezen szervezetek képviselői jogosultak az ágazati megállapodások aláírására.

2.4. Az építőipari érdekegyeztetés eredményei

Az Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság elég pragmatikusan kezdte meg működését, és megpróbált azokra a feladatokra koncentrálni, ahol legkönnyebbnek tűnt a megegyezés a szociális partnerek között. Ezt úgy fogalmazták meg, hogy *rövid, illetve hosszú távú célokat határoztak meg a bizottság számára.* A rövid távú célok között a munkavédelem és a szakképzés

helyzetének javítása szerepelt, míg hosszú távú célként egy ágazati kollektív szerződés aláírása. A bizottság tagjai úgy vélték, hogy a munkavédelem javítása, a munkahelyi balesetek és megbetegedések számának csökkentése, illetve a szakképzés „kibocsátási oldalának” minőségi javítása és mennyiségi növelése mindkét fél számára fontos, és ezen érdekezésség mentén könnyebb megállapodásokat kötni, eredményeket elérni. A kollektív szerződés megkötése az építőipar jellegéből adódóan – sok mikro- és kisvállalkozás, elterjedt fekete- és szürkefoglalkoztatás – és a várható érdekelletétek miatt 2004-ben olyan távlati célnak tűnt, amelyet nem mert az ÉÁPB feladatlistájára tűzni. Mégis, ironikus módon, pont arra nem gondoltak a bizottság tagjai, hogy míg a kollektív szerződés aláírása csak a szociális partnereken múlik, és – mint a következő fejezetben bővebben bemutatjuk – a miniszteri kiterjesztésen, addig a munkavédelem és különösképpen a szakképzés más szervezetek és hivatalok működésén is.

A munkavédelem területén a bizottság több kutatást és publikációt támogatott, sokszor összhangban az európai szintű akciókkal. Képzéseket, tájékoztatókat szervezett, „roads-how”-kat tartott. *Kiemelten foglalkozott többek között az azbeszttel és egyéb rákkelítő anyagokkal, a munkával kapcsolatos váz- és izomrendszeri megbetegedésekkel, a nanotechnológia*

kockázataival. *Természetesen azt lehetetlen megmondani, hogy az ÉÁPB tevékenysége miatt javult-e a munkavédelmi helyzet az építőiparban, sikerült-e elkerülni, megelőzni baleseteket vagy megbetegedéseket.* Akik e munkában részt vettek, szeretnek úgy gondolni erre, hogy talán igen. Mindazonáltal egy konkrét eredményről is beszámolhatunk. Az építőipari szakszervezetek már régóta nehezményezték, hogy a munkavédelemről szóló törvény 50 főben szabta meg azt a határt, amely fölött kötelező munkavédelmi képviselőt választani, miközben pont az építőiparban – ahol sajnos elég magas a munkabalesetek száma – a cégeknek csak pár százaléka éri el ezt a mérethatárt. Végül is ezt a problémát az ágazat a kollektív szerződésben próbálta orvosolni a 2009. évi módosításban, majd később ezt a rendelkezést egy törvénymódosítás révén országos szintűvé tette a jogalkotó, és 2016. július 8. óta valamennyi, legalább húsz főt foglalkoztató munkáltató köteles biztosítani a munkavédelmi képviselő megválasztásának a feltételeit.

Ami a szakképzést illeti, a bizottság keretein belül működő munkacsoport már 2006-ban felhívta a figyelmet az utánpótlás és a szakképzés hiányosságaira. Azóta több tanulmány készült, amelyek megpróbálták elemezni az építőipar szakemberszükségletét és azt, hogy a különböző szinteken – szakiskolától a felsőfokig – milyen készségekre és

képességekre lenne szükségük az onnan kikerülő fiataloknak a munkaerőpiacon. *A bizottság többször kiemelte, hogy proaktív lépésekre van szükség ahhoz, hogy az építőipari szakmákat vonzóvá tegyék a pályaválasztók és szüleik előtt.* Sajnálatosan azonban a szakképzés irányításának területén nem történtek meg a megfelelő intézkedések ez ideig, a duális oktatásra történő átállás sem hozta meg a várt eredményeket. Több évig az építőipart érintő válság elfedte a gondokat, de az elmúlt években tapasztalható konjunktúra, továbbá a megnövekedett elvándorlás súlyos munkaerőhiányhoz vezetett. Jelenlegi becslések szerint 40 ezer szakképzett munkás hiányzik az ágazatból, és eddig külföldről sem sikerült pótolni őket. Ez az építési projektek csúszásához, rosszabb esetben elmaradásához vezethet, illetve minőségi kockázatokat is rejt magában.

Fontos eredménynek tekinthető még az építőipari minimális rezsióradíj bevezetése. A minimális építőipari rezsióradíj tartalmazza a személyi jellegű költségeket, az ellátási költségeket, a fizikai dolgozók rezsi jellegű költségeit, az irányítási és az ügyviteli költségeket, amelyet az ÉÁPB minden évben meghatároz. Ennek különösen közbeszerzéseknél van jelentősége, de úgy gondoljuk, hogy hasznos számítási támpontot nyújthat minden építési beruházás esetén a megrendelőknek és a kivitelező cégeknek egyaránt. A minimális építőipari

rezsióradíj 2020. évi mértékéről szóló 17/2020. (VI. 12.) ITM rendelet szerint az Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság ajánlása alapján az építőipari rezsióradíj 2020. évre meghatározott, általános forgalmi adó nélküli legkisebb mértéke 4165 forint/óra. E rendszer alapjait a korábbi szabályozás, a 306/2011. (XII. 23.) Korm. rendelet alakította ki, amely 2013. július 1-jétől tartalmazta e szabályokat. Aránytalanul alacsony árajánlatnak minősül, ha az ajánlattevő által alkalmazott rezsióradíj alacsonyabb az Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság ajánlása alapján az építésügyért felelős miniszter rendeletében megállapított minimális építőipari rezsióradíj mértékénél. Az aránytalanul alacsony ár fogalma meghatározásának azért is van jelentősége, mert az ajánlatkérő köteles érvénytelennek nyilvánítani az ajánlatot, ha nem tartja elfogadhatónak és a gazdasági észszerűséggel összeegyeztethetőnek az indokolást.

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

3.1. A kollektív szerződés megkötésének általános keretei

A kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályok közé tartozik, azaz *a munkajogi jog forrási rendszer része*, ami reprezentálja annak jelentőségét [Berke Gyula–Kiss György (szerk.): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 721–722.]. A kollektív szerződés legfontosabb funkciója ugyanis az, hogy tiszteletben tartva az azt kötő felek magánautonómiáját, illetőleg az arra felhatalmazott munkavállalói kollektíva kollektív autonómiáját, lényegében az Mt. rendelkezései helyébe lépve, de legalábbis azokat kiegészítve határozzon meg olyan szabályokat, elveket, amelyek a felek kollektív kapcsolatrendszerét – például tárgyalások rendje, kollektív szerződés kötelező felülvizsgálata meghatározott időintervallumonként –, illetőleg a felek jogait és kötelezettségeit rendezi olyan módon, ahogyan az leginkább a felek érdekében áll. Jogforrási jelentősége tehát abban áll, hogy az Mt. irányadó szabályai mentén egyfajta önálló munkajogi szabályozást kreálhat a megkötő felek között. E szellemiségre tekintettel különösen nagy problémának tűnik a korábban említett nagyobb arányú szakszervezeti szerveződés hiánya az építőiparban, ugyanis *megfelelő létszám nélkül nincs lehetőség beleszólni a munkavállalóknak a munkafeltételek alakításába, noha erre az Mt. alapján lenne lehetőségük*. Márpedig az építőipar

sajátosságait sok esetben csak nehezen lehet figyelembe venni az Mt. általános szabályai alapján.

Az Mt. XXII. Fejezete tartalmazza a kollektív szerződés alanyaira, megkötésére, hatályára, tartalmára, felmondására és – a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére – jogi sorsára vonatkozó normákat. *Ezen szabályozástól az Mt. nem enged eltérést a felek számára*, ugyanis e törvényi szabályok rendeltetése éppen az, hogy kijelölje a felek által követendő keretszabályozást, elősegítve eredményes együttműködésüket, amiben az MTVSZ kifejezetten a segítségükre lehet [*Gyulavári Tamás: A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat működése, HVG-ORAC, Budapest, 2017, 3–4. és 23–25.*]. Ugyanakkor a kollektív szerződés alanyai ezen alapvető előírásokon és korlátozásokon kívül szabad kezet kaptak a jogalkotótól, azaz a kollektív szerződés megkötéséhez vezető tárgyalási és alkufolyamatokat, a szerződés tartalmát, illetve értelmezését érdemi korlát nélkül a felekre bízta a jogalkotó. Ennek, a felek kollektív autonómiáját és szerződési szabadságát tiszteletben tartó szabályozásnak éppen az a funkciója, hogy motiválja a munkaügyi kapcsolatok alanyait abban, hogy egymással kollektív tárgyalásokat folytassanak [I/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, általános és részletes indokolás, 181-183.], és ennek megfelelően az Mt.-től akár eltérő, de mindenképpen a saját

érdekeikre fókuszáló módon rendezzék a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket. E motiváció hatásaira és eredményeire az építőiparban is találunk példát, erre a későbbiekben fogunk kitérni, ugyanakkor *az építőipari ágazatban éppen az ily módon preferált kollektív tárgyalások mértéke tűnik alacsonynak* ahhoz képest, hogy az ágazatban dolgozók oldalán joggal merülhetne fel ilyen igény.

A kollektív szerződésnek minden esetben *két alanya van*, tekintettel arra, hogy az egy kétoldalú, a szerződés alanyainak akarategyezősége alapján létrejövő, írásbeliséghez kötött, a felek közvetlen tárgyalásain nyugvó megállapodás. Kollektív szerződés kötésére jogosult egyik oldalról a munkáltató, illetve a munkáltatói érdekképviselői szerv, másik oldalról pedig a szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség. Ha munkáltatói érdekképviselői szerv köti a kollektív szerződést – például valamilyen ágazati kamara –, úgy a szerződéskötési joga a tagok felhatalmazásán alapulhat. A szakszervezeti szövetségnek is szüksége van külön felhatalmazásra a kollektív szerződés megkötéséhez, illetve egyidejűleg szükséges az, hogy legalább az egyik tagszakszervezet megfeleljen az alább bemutatandó reprezentativitási szabálynak. Az alábbi szabályok rövid ismertetéséből kitűnik, hogy reprezentatív szakszervezet hiányában a munkáltató nem tud kivel kollektív szerződést kötni, hiába lenne erre egyébként a

munkavállalóknak szándéka. Bár a 10%-os arány nem tűnik túl magasnak, a 2.2. alfejezetben leírtak alapján *az építőiparban a munkavállalók inaktivitása okán ez sok esetben annulálja a tárgyalási és szerződés-kötési lehetőséget.*

A szakszervezetek kapcsán az egyetlen kritérium tehát az, hogy *az a szakszervezet köthet kollektív szerződést, amely az adott munkáltatónál reprezentatívnak minősül, azaz tagjainak létszáma legalább 10%-a a munkáltatónál foglalkoztatott összes munkavállalónak, vagy eléri a 10%-ot a kollektív szerződés hatálya alá tartozó teljes munkavállalói létszám tekintetében, és akkor, ha munkáltatói érdekképviseleti szerv a szerződés másik alanya.* Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződésnek csak két alanya lehet, illetőleg arra, hogy *egy munkáltatónál egyidejűleg egy kollektív szerződés köthető,* ha több szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség is jogosult azt megkötni, úgy az Mt. felhatalmazza őket az együttes szerződés-kötésre. Ki kell emelni azonban, hogy ezt nem teszi kötelezettséggé az Mt., vagyis érdektükközés esetén az egyik félnek gyakorlatilag le kell mondania erről a jogáról, vagy – rosszabb esetben – a munkáltató nem fogja tudni kivel eredményesen lefolytatni a kollektív alkufolyamatokat.

Megjegyzendő, hogy a 10%-os szabály ebben a tekintetben adott esetben több szakszervezet számára is kinyithatja ezt a kaput, és az Mt. – az általános magatartási követelményekből

levezethetően – a kölcsönös együttműködést várja el hallgatólagosan ebben az esetben a szakszervezetektől, hiszen ez mind az általában elvárhatóság elve, a jóhiszeműség és tisztesség, az együttműködési kötelezettség, de még a joggal való visszaélés tilalmából levezethetően is elvárható a reprezentatív szakszervezetektől. Az építőipari ágazatban sem feltétlenül a 10% megléte jelenti a nehézséget, hanem a tárgyalási folyamatok nehézségei, amelyek akár a szakszervezetek közötti érdekellentétet is jelenthetik, de a munkáltatói hajlandóság is útjában állhat ennek.

Nem alanya a kollektív szerződésnek, de annak személyi hatálya kiterjed az azt megkötő szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség minden tagjára, sőt a munkáltatóval vagy munkáltatói érdekképviselői szervvel munkaviszonyban álló azon munkavállalókra is, akik a megkötő szakszervezetnek nem tagjai. Ezt az általános kiterjesztettséget kompenzálja a fentebb részletezett reprezentativitási szabály.

Az Mt. szerint kollektív szerződésben az Mt. Második és Harmadik, azaz a munkaviszony tartalmi kérdéseire vonatkozó Részekről el lehet térni. Ez azt jelenti, hogy azon helyek kivételével, ahol az Mt. fejezetvégi, eltérő megállapodásról szóló szabályok körében ezt nem zárja ki, mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldal javára el lehet térni. A fejezetvégi

szabályok néhány helyen azonban kizárják a kollektív szerződéses eltérést – például a munkaviszony alanyainak meghatározása során vagy az alapbér legkisebb mértéke kapcsán –, míg helyenként, eltérve a főszabálytól, azt csak a munkavállalói oldal javára teszik lehetővé (például a munkáltató személyében bekövetkező változás vagy a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés szabályainál). Ez alapján fontos megjegyezni, hogy *számos olyan kérdésben, amely az építőiparban dolgozókat közvetlenül és napi szinten érinti, az Mt. megadja a lehetőséget a kollektív szerződésben történő eltérésre. Sőt, az Mt. megfogalmazásából következően ezt kifejezetten felkínálja a felek számára például a munkaidő beosztása, a rendkívüli munkaidő, illetőleg az ezekhez kötődő díjazás terén.* A fent említetteknek megfelelően figyelembe kell venni azonban azt is, hogy sok esetben ez csak a munkavállalók javára történhet, ami előnyösebb tárgyalási pozíciót eredményezhet a szakszervezet oldalán, de alapvetően ellenállást is kiválthat a munkáltatóból. Az építőiparban dolgozók munkavégzési módszereit és körülményeit figyelembe véve a tárgyalást folytató szociális partnereknek ezekre különösen figyelemmel kell lenniük.

3.2. Kollektív tárgyalások és szerződések az építőiparban

A kollektív szerződések és tárgyalások esetén is két szintről beszélhetünk, a vállalatiról és az ágazatiról. Elméletileg létezhetnek még többmunkáltatós megállapodások is, egyfajta köztes szintként, de ezek elterjedtsége rendkívül alacsony: a bútoriparban létezett egy ilyen megállapodás az ezredforduló környékén. Az egy cégcsoporton belül kötött kollektív szerződések inkább jellemzőek az építőiparra, de mivel ebben az esetben is csak egy tényleges munkáltató van, ezért az ilyen szerződéseket is a munkahelyihez sorolhatjuk.

A kollektív szerződés munkajogi szerepe az, hogy a törvényi keretek között az adott cég helyzetét, illetve az ágazat eltérő jellegéből fakadó munkaügyi helyzeteket szabályozza. Például az építőiparban, ami bár nem szezonális ágazat, de az időjárás változásai, az extrém hideg és a napsütéses órák száma jelentősen befolyásolják a munkavégzés feltételeit, fontos lehet egy olyan munkaidőkeret alkalmazása, ami a teljes nemzetgazdaság esetében nem lenne releváns. *Fontos kérdés szokott lenni a túlmunka szabályozása, ami mindig probléma elé állítja a szakszervezetet.* Lényegében az a kérdés, hogy mi az előnyösebb a munkavállalónak: ha többet túlórázhat, és így több pénzt kereshet, vagy ha nem kötelezheti a főnöke túlórára, és többet lehet együtt a családjával? Tapasztalatunk alapján Magyarországon jelenleg a munkavállalók többsége inkább a több pénzt választja a több szabadidő helyett,

Nyugat-Európában ennek inkább az ellenkezője figyelhető meg. *A munkahelyi megállapodások elsődleges feltétele az aláíró partnerek megléte.* Míg ez a munkáltatói oldalon evidens, a szakszervezeti oldalon a már korábban említett szervezési és szervezettségi problémák miatt a legtöbbször hiányzik. Sokszor a létező szakszervezet sem elégséges feltétel a kollektív tárgyalások megkezdéséhez, illetve sikeres lezárásához. A tárgyaló felek munkahelyi hierarchiában lévő szerepe, illetve az ágazati központi szervezet kapacitásainak hiánya gyakran nem teszi lehetővé, hogy tényleges alkufolyamat játszódjon le a munkahelyeken.

Ezért az építőiparban csak a cégek elenyésző számánál, főként a multinacionális cégeknél, illetve pár nagyobb méretű hazai vállalkozásnál van kollektív szerződés. Ezt felismerve merült fel mindkét oldalról az igény egy kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződés létrehozására. Szakszervezeti oldalról úgy merült fel ez az igény, hogy a munkavállalói érdekek képviselésében a szakszervezetek felelősséggel tartoznak azon kollégák felé is, akik nem szervezettek, kollektív szerződéssel nem lefedettek és ezért még inkább kiszolgáltatottak, mint a nagyobb cégeknél munkát vállaló társaik. Munkáltatói részről pedig az az igény merült fel, hogy semmilyen céget se érjen versenyhátrány amiatt, hogy rá vonatkoznak a kollektív szerződés rendelkezései, míg másokra nem. Közös vélemény

volt, hogy az igen erősen kompetitív építőipari piacon – ahol a hazai sajátosságok miatt az árverseny volt a legerősebb – bizonyos tényezőket ki kell vonni a versenyből. Deklarált célja volt az ÁPB-nek, hogy például a munkavédelmi költségek ne képezzék a piaci verseny alapját. Ezen költségek lefaragásával ne lehessen árelőnyhöz jutni.

Ezekben az években a gazdaság kifehérítésére tett kormányzati intézkedések találkoztak az ÉÁPB kezdeményezéseivel, és az ágazati szerződésben melléleteként szereplő minimális bértarifa táblázattól és annak szigorú ellenőrzésétől a fekete-, illetve szürkebérek emelkedését, így az adó- és járulékbételek növekedését várták. Ezért kvázi ígéretet tettek a munkáltatóknak, hogy az aláírt kollektív szerződést miniszteri rendelettel ki fogják hirdetni, és így az kiterjesztésre kerül, az ágazatban lévő összes vállalkozásra nézve kötelező érvényű lesz. Ilyen háttérrel ültek le egymással a két fél tárgyalódelegációi, kiegészülve a minisztérium szakértőivel, hogy egy hosszú, egész nyáron át tartó tárgyalássorozat végén az ágazati kollektív szerződést elkészítsék. A hivatalos aláírásra 2005. november 16-án került sor, majd az ezt követő kiterjesztésre 2006. március 19-én. Az elkészült kollektív szerződést kétszer módosították az aláíró felek: 2007-ben és 2009-ben, azonban a legújabb, 2013-as módosítást már nem lehetett kiterjeszteni, időközben ugyanis megváltoztak a kiterjesztéshez szükséges feltételek. A jelenlegi

szabályozás szerint az aláíró munkáltatói szövetségnek vagy szövetségeknek a kiterjesztéssel érintett összes munkavállaló több mint felét foglalkoztatniuk kell. Ez elsőre logikusan hangzik, de az építőipar szerkezetéből és sajátosságaiból adódóan ez egy olyan feltétel, ami a közeljövőben lehetetlenné teszi az ágazati megállapodások megkötését. Így az építőipari ágazati hatályú kollektív szerződést nem lehetett az akkor új – jelenleg hatályos – Mt.-hez aktualizálni, lényegében hatálytalanná, alkalmazhatatlanná vált. Ezt figyelembe véve, illetve számításba véve azt a körülményt, hogy helyi, vállalati szinten milyen kevés kollektív szerződés kötöttik, ez egy nagyon fontos terepe lehetne az MTVSZ-nek, akár egyeztetés, akár tanácsadás révén. Ehhez persze az kellene, hogy maguk az érintettek is felismerjék ennek szükségességét és tudjanak arról a lehetőségről, amelyet az alternatív vitarendezés jelenthet számukra.

A munkavállalók szemszögéből vélhetően evidens, hogy miért lenne hasznos egy vállalati kollektív szerződés, de a munkáltatók szempontjából is több előnnyel járhatna egy meg felelő, az adott cégre szabott szerződés. Ilyen például az építőipari munkák szezonálisához alkalmazható munkarend, a rendkívüli munkaidő és a pótlékok szabályozása. Mindezekon felül a rendezett munkaügyi kapcsolatok, a kollégák megfelelő erkölcsi és anyagi megbecsülése rövid távon elengedhetetlen

feltételei lesznek annak, hogy a cégek megtarthassák az egyre értékesebb humán erőforrásaikat. E feltételek megteremtésének megfelelő szintere lehet tehát a kollektív munkajog, azonban a fent említett fenntartásokat szükséges figyelembe venni akár az MTVSZ-nek is esetleges eljárása során.

3.3. A Munkaügyi Vitarendező és Tanácsadó Szolgálat tevékenysége a munkaügyi kapcsolatok területén

Az MTVSZ kiterjedt és átfogó tevékenységet végez a munkaügyi kapcsolatok területén, részben átvéve a 2016-ig működött Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (a továbbiakban: MKDSZ) feladatkörét. Célja egyik oldalról az, hogy gyors, ingyenes és kellően szakszertű eljárásával előmozdítsa a munkavállalói és munkáltatói oldal kollektív munkajogi kapcsolatainak fejlesztését, azoknak hatékonyabbá tételében érdemi segítséget nyújtson. Másik oldalról célja az is, hogy a munkajogi jogszabályok keretei között magasabb szintre emelje a kollektív munkaügyi kapcsolatok módszertanát, kihasználtságát, kultúráját.

Ennek keretei között a 2.1. alfejezetben bemutatott valamennyi területen végez tevékenységet az MTVSZ, így *a részvételi jogok gyakorlása, a kollektív tárgyalások, a kollektív*

munkaiügyi viták rendezése és általában a tárgyalás folyamatának, valamint a munkaiügyi kapcsolatok rendszerének fejlesztése egyaránt az MTVSZ feladatkörébe tartozik. Ezen túl szakmai konferenciákon, rendezvényeken, illetve jelen kiadványhoz hasonló írásokon keresztül, illetőleg célzott kutató- és népszerűsítő munkával megpróbál jelen lenni a kollektív munkajog szereplői előtt, ezáltal is előmozdítva a kapcsolatrendszert. Úgy gondoljuk, hogy a jövőben az MTVSZ-nek fontos szerepe lehet abban, hogy az építőiparban is népszerűbbé, általánosabbá váljanak a kollektív munkajog egyes eszközei, hiszen a korábbi fejezetekben részletezett nehézségek közül több kezelésében is érdemi segítséget nyújthat az MTVSZ. A tárgyalási folyamatokban, a felmerülő vitás helyzetek békés rendezésében egyaránt rendelkezésre áll az MTVSZ az építőipari szociális partnerek számára. Továbbá akár olyan általános tanácsadással is támogathatná ezt az ágazatot, amely magában foglalja például a kollektív szerződés megkötésének rendjét, lehetőségeit, tartalmát. Mindezen kitörési pontokon tanácsadással akár a szakszervezeti szerveződés is előmozdítható lenne, mint ahogyan a munkáltatói oldallal folytatott tárgyalásokkal, az üzemi tanácsok fontosságának hangsúlyozásán keresztül elérhetővé válna azok látványos elterjesztése.

Valamennyi munkaiügyi kapcsolati területen tehát tanácsadó és

vitarendező funkciója van az MTVSZ-nek. *Az MTVSZ-bez szakszervezetek, üzemi tanácsok és munkáltatók egyaránt korlátozás nélkül fordulhatnak,* a szolgálat az általuk feltett kérdésekre adott érdemi válaszokkal látja el tanácsadó tevékenységét. A vitarendezés keretei között a 4. fejezetben részletezendő kollektív munkaügyi vita esetén jár el felkérésre az MTVSZ, így a munkaügyi kapcsolatok alanyainak vitáit békés, gyors, hatékony és mindenképpen bíróságon kívüli úton megpróbálva rendezni. Ennek tipikus eszköze az *egyeztetés, a békéltetés és a közvetítés,* de más alternatív vitarendezési módok is elképzelhetők. Bár a vitarendezésről a 4. fejezetben önállóan is lesz szó, mégis meg kell említeni, hogy *az építőipari ágazatban nem gyakoriak a kollektív munkaügyi viták,* aminek oka lehet a már többször említett szakszervezeti inaktivitás. Azonban a vitarendezés egyes módjait így is megfelelően ki lehetne használni az építőiparban is, ugyanis a vitás helyzetek megelőzésének, esetlegesen a felek nem kellően együttműködő magatartásának javítása is lehet egy egyeztetés vagy közvetítés célja. Vagyis lehet, hogy a felek – a viták nem gyakori volta miatt – nincsenek tudatában annak, hogy például békéltetéssel lehetne rendezni az üzemi tanács és a munkáltató vitáját, de az MTVSZ ebben is tud segíteni. Ha pedig e preventív és tényleges és eredményes vitarendezés elterjedtebbé válhatnak az építőiparban, úgy *a munkaügyi*

kapcsolatok élénkülhetnek, általában véve akár új irányt is vehetnek.

Mivel az MTVSZ eljárását a felek kérik, ezért fontosnak tartjuk ezen eljárási lehetőségek megemlítését is.

Az MTVSZ tevékenységének célcsoportja a kkv-tól a nagyvállalatokig valamennyi munkáltatót felöleli, mint ahogyan a szakszervezetek, üzemi tanácsok tekintetében is kivétel nélkül lehet az MTVSZ-hez fordulni. Szakszervezeti szövetségek számára szintén nyitva áll ez a lehetőség, csakúgy, mint bármilyen munkáltatói érdekképviseleti szerv számára. Vagyis elmondható, hogy *az építőiparban érintett személyek, illetőleg szervezetek számára nem lehet akadály az MTVSZ igénybevétele során a sajátos munkáltatói struktúra vagy a szakszervezeti széttagoaltság*, ugyanis éppen az az MTVSZ működésének egyik alapelve, hogy annak szolgáltatásai a lehető legtöbb érintetthez eljussanak munkáltatói és munkavállalói oldalon egyaránt. Habár az építőiparban elképzelhető, hogy a kis létszámú, vagy leányvállalati, esetleg határokon átívelő – nemzetközi jelleget magán viselő – foglalkoztatás miatt nincsenek annyira szem előtt ezek a kérdések – és maga az MTVSZ sem –, fontos, hogy az MTVSZ kifejezetten célja, hogy valamennyi szektorban jelen legyen, és próbáljon segíteni a felek kollektív munkaügyi vitáinak megoldásában, de általában is, munkaügyi kapcsolataik előmozdításában.

Az MTVSZ úgy közelít mindkét tevékenységhez, hogy *munkája valóban mindkét oldal érdekében álló eredményeket, békés, eredményes tárgyalásokat, eljárásokat hozzon*. Kollektív tárgyalások, azok előkészítése akár tartalmi, akár eljárási oldalról, kollektív szerződések megszövegezése, a részvételi jogok gyakorlásának tisztázása és mindenféle kollektív vitarendezés az, amit az MTVSZ kínál. Fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy az építőiparban tapasztalt kollektív munkajogi ellentmondások és nehézségek leküzdése az MTVSZ szolgáltatásainak igénybevételével megkönnyíthető, ugyanis a tanácsadás során mindkét oldal érdekei értékelésre, elemzésre kerülhetnek, akár ugyanazon felmerülő kérdés kapcsán. Ha feltételezzük például, hogy a munkáltatói oldal nem látja kellően hasznosnak, konstruktívnek az üzemi tanácsot, és ezért nem támogatja azt, akkor az MTVSZ eljárása révén lehetséges a feltételezést árnyalni, vagy akár a munkavállalói oldallal úgy konzultálni, hogy kellően együttműködő magatartással kezdeményezze a részvételi jogok biztosítását a munkáltatónál. Hasonlóan látványos példa lehet egy kollektív szerződéses tárgyalási folyamat, amely során meg lehet értetni a felekkel, hogy az esetlegesen létrejövő szerződés valójában mindkettőjük érdekében áll. Márpedig ha ezt tanácsadással vagy akár közvetítéssel el lehet érni, úgy a munkabéke fenntarthatóvá, a munkafeltételek könnyebben

rendezhetőkké, a későbbi jogviták pedig megelőzhetővé válnak. Érdeemes tehát arra kiterjedően is igénybe venni az MTVSZ szolgáltatásait, hogy a kollektív tárgyalások mennyiben segíthetik elő a jövőbeli békés munkavégzést és munkáltatást (például kitérni abban tipikusan vitás helyzetekre). *Az építőiparban az ilyen jellegű tevékenység nagy segítség lehet a munkaügyi kapcsolatok alanyainak.*

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

4.1. A kollektív munkaügyi viták rendezésének keretei

Kollektív munkaügyi vitáról akkor beszélünk, ha a kollektív munkajog alanyai – a munkáltató, illetve a szakszervezet és az üzemi tanács – egymással olyan érdekvitába kerülnek, amelynek rendezése nem jogi, bírósági útra tartozik, hanem a munkaügyi peres úton kívüli, tipikusan tárgyalásos eszközökkel, jellemzően harmadik személyek igénybevételével rendezhetők. Ennek az a jelentősége, hogy e viták jellegüket, tartalmukat és rendezési módjukat tekintve is eltérnek a munkaügyi jogvitáktól [Kovács Szabolcs: Az alternatív vitarendezés a KKV szektorban, HVG-ORAC, Budapest, 2017, 25. és 29–30.], illetőleg részben az alanyokban is eltérés

mutatkozik. Kollektív munkaügyi vita lehet a kollektív szerződés eltérő értelmezéséből adódó konfliktus, a munkáltató és a szakszervezet közötti bértárgyalások, béralku során felmerülő vitás helyzet, általában tárgyalási vagy érdekegyeztetési ellentét, illetve az üzemi tanács véleményezési jogáról szóló vita [Kardkovács Kolos (szerk.): A munka törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2016, 543.]. Összességében e vitatípusokat nem lehet definiálni; valamennyi, a jelzett alanyok közötti, de nem munkaügyi jogvitának minősülő érdekvita ilyennek tekintendő [Kardkovács (szerk.): i.m., 543.)

A kollektív munkaügyi vitát *egyfajta érdekvitanak kell tekinteni, amelynek rendezése nagyrészt szabad, lazán szabályozott, és a felek vitarendezési autonómiájára és arra az előfeltevésre épül, hogy a felek, mint ügygazdák tisztában vannak a vitarendezés leghatékonyabb, leggyorsabb módjával, legalábbis törekszene arra.* A vitarendezés egyik legfőbb elve a *békés jelleg*, ami egyik oldalról előmozdíthatja az aktuális konfliktus említett módon történő feloldását, másik oldalról pedig a jövőre nézve szintén pozitív irányba mozdíthatja el a felek kapcsolatrendszerét [Kártyás Gábor–Krémer András: Út a sikeres kollektív munkaügyi vitamegoldáshoz. Az egyeztetés, közvetítés, békéltetés és döntőbíráskodás lehetősége a Munkaügyi Vitarendező és Tanácsadó Szolgálat keretében, HVG-ORAC, Budapest,

2017, 4–9.]. E szempontok is indokolják tehát harmadik személy bevonását a vitarendezésbe, és – szemben a bírósági eljárással – e harmadik személy nem az állam oldaláról, annak nevében jár el olyan személyként, aki hatáskörében eljárva mintegy hivatalból rendezi a vitát, hanem a valódi megegyezésre, kompromisszumra törekedve segítheti a vitában álló feleket (tipikusan az MTVSZ vitarendező eljárása, alternatív vitarendezés, mediáció).

Kapcsolódik e kérdéskörhöz a kollektív fellépés joga általában – amelyre alapjoga van a feleknek az Alaptörvény alapján –, illetőleg *a sztrájkjog* is. Utóbbi *a vitarendezés végső, nem békés eszközének tekinthető*, amelyre joga van ugyan a munkavállalóknak, de csak célhoz kötötten, azaz gazdasági és szociális érdekeik érvényesítése érdekében, és csak a törvényben meghatározott eljárási szabályok betartásával. A sztrájk jogszerűségének kérdése – eltérően a kollektív munkaügyi vitától – a közigazgatási és munkaügyi bíróság nemperes eljárásának körébe tartozik.

A viták rendezése nagyrészt eseti jellegű, illetőleg a felek személyes preferenciáira, esetleg már alkalmazott gyakorlataira támaszkodik. Ugyanakkor az Mt. lehetővé teszi azt, hogy kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás állandó egyeztető

bizottságról rendelkezzen, ezzel biztosítva a stabilitást és kiszámíthatóságot a kollektív munkaügyi vitarendezés során.

A vitarendezés során nagy jelentősége van az Mt. általános magatartási követelményeinek, ugyanis a feleknek ezeknek megfelelően kell eljárniuk az eredményes vitarendezés érdekében. Továbbá olyan magatartást sem tanúsíthatnak az egyeztető bizottság vagy a döntőbíró eljárása alatt, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná (pl. háttéralku, újabb vitás helyzet generálása, munkaharc).

A 3.3. alfejezetben leírtaknak megfelelően *az MTVSZ egyik fő feladata éppen a kollektív munkaügyi viták esetén történő eljárás, márpedig a szakszerű, gyors – határidőkhöz kötött – és ingyenes eljárás hatékony módja lehet a vitarendezésnek. Az MTVSZ bármilyen típusú kollektív munkaügyi vita esetén kompetens, és e funkciójának nagy lehet a jelentősége a jövőben, ha a felek szabad akaratukból ezt igénybe tudják venni. Az említett munkaügyi konfliktusok közül leginkább a kollektív alkuhoz köthető egyeztetések, illetve ezek megrekedése, elodázása, ignorálása merülhet fel az építőipari ágazatban, amelynek szintén adottak a módjai a fentiek szerint. Fontos továbbá, hogy a részvételi jogok gyakorlásának módját biztosítsa a munkáltató, így – ennek nem ritka elmaradása esetén – az ilyen helyzetek kollektív munkaügyi vita keretei között történő*

rendezése is fontos területe lehet a fejezet címében foglaltaknak az építőiparban.

4.2. Az építőipari kollektív munkaügyi vitarendezés sajátosságai

Az építőipari ágazatban különös jelentősége van annak, hogy – amennyiben ilyen típusú érdekvita merül fel – az eljárás hossza ne akadályozza túlságosan a feleket tevékenységük gyakorlásában. Ez elsősorban a munkáltató oldalán merülhet fel problémaként, ugyanis a termelés leállításának veszélye, lassulása, a szoros határidők, illetőleg adott esetben akár a munkaerőhiány mind oda vezet, hogy a gyors és hatékony rendezés elsődleges fontosságú. Elképzelhető, hogy ezek a munkáltatói érdekek vezetnek ahhoz, hogy az építőiparban valóban nem jellemzők az ilyen típusú konfliktusok, bár a tárgyalásos rendezésnek sincsenek túlzottan nagy hagyományai az ágazatban. Ahogyan korábban utaltunk rá, a békés rendezés azonban mindkét félnek fontos, így a sztrájk elkerülése – ebben az értelemben szélsőséges esetben – mindennél fontosabb lehet. Vagyis a viták gyors rendezése mellett a hatékony együttműködés is kulcseleme e folyamatoknak, ugyanis a felek esetleges vitaelhúzó magatartása szintén komoly ellentéteket szülne, és

erre is tekintettel aláásná a munkaügyi kapcsolatok effektív működését a jövőre nézve.

Összességében persze *e viták megelőzése és elkerülése még az előző szempontnál is fontosabb lehet*, habár sokszor lappangó, esetlegesen a felek által fel nem ismert vitás helyzetek merülhetnek fel, amelyek elkerülése – fogalmilag – lehetetlen. Azonban, ha ezek tényleges vitává, egyeztetéssé alakulnak, úgy a fenti megoldások és szempontok elsődleges fontosságúak. A megelőzésnek is van egy olyan oldala, amely folyamatos egyeztetést, tárgyalást, egyfajta „előzetes vitarendezést” igényel, márpedig erre az építőiparban a szektor gazdasági és humánerőforrás-sajátosságai miatt nagy szükség lenne. A békés, gyors és hatékony rendezés ugyanis csak másodlagos fontosságú lehet akkor, ha az adott konfliktusok elkerülhetők, például a külföldi kiküldés kereteinek, illetve a munkaidő-beosztás korlátainak egyértelmű – szerződéses és/vagy tárgyalásos – tisztázásával.

5. Nemzetközi kitekintés

5.1. Az európai építőipari szociális párbeszéd

Az Európai Unió (a továbbiakban: EU) elsődleges jogában – elsősorban az Európai Unió Működéséről szóló

Szerződésben (a továbbiakban *EUMSZ*) – több helyen is jelentős szerepet kapnak a szociális partnerek. Szerepük azért fontos, mert az eltérő nemzeti szabályozások ellenére összehangolják, közelítik egymáshoz a legalapvetőbb munkafeltételeket, egyfajta standardizálással, akár tagállamokon átívelően. Ezek az elvek és szabályozási mechanizmusok foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitika területén jelennek meg az EUMSZ-ben. Szintén az elsődleges jogban jelenik meg a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz, illetve kollektív fellépéshez és tárgyaláshoz való joga (*EU Alapjogi Karta 27. és 28. cikke*), amely jogokat a tagállamok alapvető garanciákkal kötelesek biztosítani a munkaügyi kapcsolatok alanyainak az EU keretszabályozásán túlmenően is, azonban a szabályozás módjában nagyfokú szabadságot élveznek a tagállamok. Az EU másodlagos jogában *a munkavállalók konzultációs joga és az európai üzemi tanács önálló irányelvi szabályozást kapott*, az irányelvek további, kollektív jogokat védő előírásokat is tartalmaznak, ilyen például a munkavállalók kollektív fellépéshez való jogának védelme a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén.

Az EU szintjén működő Európai Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottságot két reprezentatív szervezet alkotja. A munkavállalók részéről a European Federation of Building and

Woodworkers (EFBWW – Európai Építő- és Faipari Munkások Szövetsége), ennek a szervezetnek tagja az ÉFÉDOSZSZ, míg a munkáltatói oldal részéről a European Construction Industry Federation (FIEC – Európai Építőipari Szövetség), amelynek magyarországi tagszervezete az ÉVOSZ. Megfigyelői státusszal részt vesz a bizottság munkájában az inkább kisvállalkozásokat tömörítő European Builders Confederation (EBC – Európai Építői Konföderációja), ennek magyar tagja az IPOSZ. Látható tehát, hogy szinte teljesen azonosak az ágazati szereplők a párbeszéd hazai és európai szintjein, így a magyar szervezeteknek lehetőségük van részt venni az európai szintű érdekegyeztetés folyamatainak alakításában. Ez nemcsak azért fontos, mert csak ezen a szinten és fórumon keresztül van lehetőségük befolyásolni az uniós szintű jogalkotást, amely főként irányelvek révén közvetlen hatással lehet mindennapjainkra, hanem így lehet bekapcsolódni a különböző nemzetközi projektekbe is.

Az EÁPB évente két plenáris ülést tart és emellett három szakpolitikai bizottságot működtet. Ezek az ifjúsági és szakképzési, a foglalkoztatási, és a munkavédelmi területeket foglalják magukban. A bizottság működésének fókuszában jelenleg a teljesség igénye nélkül a következő témák állnak:

- a demográfiai változás kezelése, az idősödő munkaerő

- okozta kihívások,
- fiatalok foglalkoztatását szolgáló kezdeményezések,
 - szakképzés, pályaorientáció,
 - a munkahelyi egészség és biztonság kultúrájának előmozdítása,
 - a munkaerőpiac működésének javítása,
 - mobilitás az egységes munkaerőpiacon belül.

Az EÁPB működését az Európai Bizottság finanszírozza, a különböző események, képzések megrendezését, illetve tanulmányok, kutatások megrendelését és publikációját tematikus projekteken keresztül folytatják. A jelenleg futó projektek: VET4LEC (Az energiahatékony építésre történő felkészítés a szakképzés keretei között), SkillCo (ennek célja az, hogy meghatározza a meglévő és várható készségigényeket az építőiparban), Az építőipari gépekkel történő biztonságos munkavégzés, Azbeszt mentesítés és az azbesztet tartalmazó épületek nyilvántartása.

Ez ideig az eltérő nemzeti sajátosságok és törvényi szabályozások miatt nem került és nem is kerülhetett szóba uniós szintű kollektív szerződés, így ilyen tartalmú megállapodás nem is várható. Azonban már folynak tárgyalások, illetve vannak elképzelések egy minimálbérarányról, amelyet európai szinten lehetne alkalmazni. Valószínűleg azonban ebben a kérdésben a közeljövőben nem lesz megegyezés.

Természetesen nem lenne korrekt összehasonlítani a magyar építőipari érdekegyeztetési rendszert és szereplőket a nyugat-európai országokban tapasztaltakkal a munkaügyi kapcsolatok eltérő rendszere és kihasználtsága, valamint a szintén különböző jogi tradíciók miatt. Mindazonáltal fontos, hogy figyelemmel kísérjük az ottani viszonyokat, eseményeket, hiszen a modern, európai értelemben vett társadalmi párbeszéd ezekben az országokban alakult ki, ezeket a példákat kívántuk átvenni és meghonosítani. *Talán a legfontosabb különbség Magyarország és a régi uniós országok között az érdekegyeztetésben a társadalom szövetébe mélyen beágyazott, széles támogatással és kapacitással működő szociális partnerek megléte.* Ezen a téren sajnos nagy a lemaradásunk és nem kizárólag az építőipar területén.

Nyugat-Európában általánosan elfogadott nézet, hogy a jól működő ágazati érdekegyeztetés elengedhetetlen feltétele a paritásos alapok megléte. Ez az intézményrendszer hazánkban még jórészt ismeretlen. Szinte minden létező paritásos szociális alapot maguk a szociális partnerek hoztak létre, finanszíroznak és irányítanak, és ezek gyakran kiegészítik a meglévő kormányzati struktúrák szerepét. Az alapok kulcsfontosságú szerepet játszanak az építőiparban a munkavédelem, a szakképzés, a nyugdíj- és munkanélküli-ellátás területén, hogy csak a legfontosabbakat említsük, hiszen ezáltal segítenek

megteremteni a hosszú távú fenntartható fejlődés alapjait. Németországban például két ilyen paritásos alap működik az építőipar területén, a BG Bau és a Soka-Bau. Ezek is több alap összevonásából jöttek létre, amelyek között van több mint ötven éve működő is. Munkavédelemmel, balesetbiztosítással, nyugdíjbiztosítással és a szabadságpénzek és egyéb juttatások kifizetésével foglalkoznak.

5.2. Szakszervezeti nyomásgyakorlás az építőiparban külföldön, illetve országhatárokon átívelően

Ami a sztrájkokat illeti, azért *külföldön sem jellemző, hogy az építőiparban történő munkabeszüntésekkel lenne tele a sajtó*. Mind a munkavállalók, mind a munkáltatók tisztában vannak vele, hogy egy ilyen erősen versengő piacon, ahol mindig szorosak a határidők, és a szerződések jellemzően kötbérikikötést tartalmaznak, egy elhúzódó munkaügyi vita végső soron csődbe vinné a céget, és megszűnnének a munkahelyek. Ezért az ilyen mindkét fél számára vereséggel záródó helyzeteket el kell kerülni, pont erre való a kollektív szerződés – ami kizárja a sztrájkot –, illetve a mediáció, a vitarendezés különböző formái. Mindez *nem azt jelenti, hogy egyáltalán nincsenek sztrájkok*, hanem azt, hogy ha sztrájkot szerveznek, akkor azt megpróbálják az egész ágazatra kiterjeszteni. Jellemzően ezek ágazati kollektív szerződések tárgyalásai alatt zajlanak, egyfajta

erődemonstrációként, segítve a tárgyalódelegációt minél kedvezőbb pozíció elérésében.

Előfordulnak olyan országos sztrájkok is az építőiparban – például 2014-ben Belgiumban –, amikor kilépve a hagyományos munkaügyi viták rendszeréből a sztrájk nem is a munkáltatók ellen irányult, hanem a kormány egyes, a dolgozókra hátrányosnak tartott intézkedései ellen. Erre lehet példa a nyugdíjkorhatár emelése. Ilyen esetekben a cégek vezetői, tulajdonosai lényegében csak elszenvedői a kialakult helyzetnek. Valamelyest a sztrájkhoz hasonlítható a Nyugat-Európában egyre gyakrabban alkalmazott *blokád*. Ez esetben a szakszervezet nem a vállalat tevékenységét akadályozza meg munkabeszüntetéssel, hanem blokád felállításával megakadályozza a telephelyre való bejutást vagy a gyártás során elkészült termékek üzletkebe szállítását. Ez azért előnyösebb a sztrájknál, mert jóval kevesebb résztvevőre van szükség, és ugyanazt az eredményt lehet elérni, illetve olyan helyen is alkalmazható, ahol nem szervezeten vannak jelen a munkavállalók. Politikai jellegű demonstrációk alkalmával határátkelők vagy forgalmas útszakaszok lezárásával is elképzelhető blokád alkalmazása.

Persze *a blokádok jogi megítélése nem olyan, mint a sztrájkoké.* A leghíresebb blokád talán a *Laval* vállalat és a Svéd Építőipari Szakszervezet *esete*, ahol a külföldi székhelyű munkáltató nem

volt hajlandó alávetni magát a svéd kollektív szerződésnek, illetve kollektív tárgyalásnak. Az ügy az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) elé került, annak ítélete pedig kedvezőtlen volt a szakszervezetre nézve, ugyanis a döntés szerint a szolgáltatásnyújtás szabadságát aránytalanul korlátozta a szakszervezet kollektív fellépése. Az eset nagy hullámokat vetve további vitákat eredményezett, amelyek hatásaként jogszabályi változtatásokra is sor került. Az EUB ítéletében mérlegelte ugyan azokat az érdekeket, amelyek a szakszervezet és a munkáltató oldalán felmerülnek, de a mérlegelés során alapvetően a szolgáltatásnyújtás szabadságának alapvető jogából indult ki. Álláspontja szerint ugyanis *aránytalanul és indokolatlanul, azaz összességében jogellenesen korlátozzák a munkavállalók a munkáltató tevékenységét akkor, ha a fent említett körülmények mellett kollektív tárgyalások folytatására, illetőleg kollektív szerződés megkötésére akarják kényszeríteni a munkáltatót.* A blokádot ilyen módon túlzottan erőteljes és gazdasági tevékenységet korlátozó fellépésnek ítélte az EUB, amely tehát oly módon bénítja meg a munkáltató tevékenységét, amely már alapszabadságot sért az adott vállalkozás oldalán. Az EUB döntésében megjelennek azon sajátosságok, amelyek az építőipart jellemzik, habár maga a döntés általános érvényűen és gyakorlatilag a sztrájkhoz való jogra is kiterjedően született meg (együttesen: kollektív

fellépéshez való jog).

Az ítélet rámutat azon, alább bemutatandó jelenségre is, amely az építőiparban gyakori, nevezetesen a *postingra* (munkavállalók kiküldése másik tagállamba munkavégzés céljából). Bár a Laval-ítéletben is megjelenik az az elv, amely szerint a minimális munkafeltételeket a küldő és fogadó tagállam jogától függetlenül alkalmazni kell a munkavállalókra – például minimálbér –, de annak tisztázása, hogy van-e a kiküldött munkavállalóknak alanyi joga a fogadó tagállambeli esetlegesen magasabb (minimál)bérre, egyelőre a jövő zenéje, hiszen a *posting*ról szóló irányelv ez irányú módosítása elfogadásra került idén, de a tényleges jogszabályi változások egyelőre bizonytalanok. Mindenesetre a nyomásgyakorlásnak e körülmények esetén nem lehet jogszerű alapja az, hogy a kiküldött munkavállalók munkabére alacsonyabb, mint a fogadó államban dolgozóké, feltéve, hogy az előírt minimumot megkapják. A *posting* keretei között dolgozó magyar munkavállalókra nézve e jogintézmény alapvető kockázatokat rejt magában, ugyanis gyakran nyelvismeret és jogi tájékozottság nélkül, de a nagyobb munkabér reményében a fogadó államban sokszor kiszolgáltatott munkajogi helyzetbe kerülhetnek az így dolgozó építőipari munkavállalók. Alapvetően a munkáltatóknak kellene eleget tenniük tájékoztatási kötelezettségüknek, illetőleg átlátható, és

akár kollektív munkajogi eszközökkel is lekövethető jogi konstrukcióban foglalkoztatni ideiglenesen külföldön munkavállalókat. A szabályok betartatásában pedig a tagállamoknak van nagyfokú felelőssége.

Lényeges problémaforrás még – és az építőipart szinte minden nyugat-európai országban jellemzi ez a jelenség – a külföldi munkavállalók nagy száma, illetőleg az ebből adódó munkaügyi viták. Például Olaszországban románok és albánok, Svájcban portugálok, Ausztriában magyarok és délszlávok dolgoznak nagy számban. Ami közös, hogy az ágazat nem tudna nélkülük működni. A problémát a helyi jogszabályok és nyelv ismeretének hiánya jelenti. Ezek a migráns munkavállalók vannak a legkiszolgáltatottabb helyzetben. Ezért a helyi szakszervezetek tájékoztató kiadványaikat több nyelven készítik, képzéseiket idegen nyelven is tartják, és olyan kollégákat alkalmaznak, akik beszélnek a külföldi munkavállalók nyelvét. A több különböző nyelvű és kultúrájú ember együttműködése egy munkahelyen is sok konfliktus, probléma forrása lehet, ezt a vállalkozásoknak is tudniuk kell kezelni. Ez a helyzet hazánkra még nem jellemző, de amennyiben folytatódik a magyar szakemberek elvándorlása, illetve a szakképzésből nem lehet pótolni a nyugdíjba vonuló korosztályt, akkor fel kell készülnünk erre is. Mondanunk sem kell, hogy egy ilyen helyzetben a problémák kezeléséhez

szükséges források messze túlmutatnak a magyar szociális partnerek lehetőségein.

Az ilyen módon külföldön dolgozó állampolgárok jellemzően a már említett *posting* keretei között dolgoznak, amely tehát az irányelvi szabályozás ellenére számos kockázatot rejt magában a munkavállalók oldalán. Ezek elsősorban a munkafeltételekre és a munkadíjazásra vonatkoznak, de mivel az irányelv eredendően nagyfokú szabadságot biztosít a kiküldő munkáltatónak, ezért a tagállami szabályozások eltérőségét sikeresen lehetne kompenzálni akár tagállami határokon átvéelő kollektív tárgyalásokkal. Ebben az esetben ugyanis még az eltérő szabályozásokból és a *posting* irányelvből adódó problémák jelentős része is kezelhető lenne európai szinten.

A szerzőkről

Pallagi Gyula

Jogi szakokleveles közgazdász, az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetségének elnöke, az Európai Építő- és Faipari Munkások Szövetsége Végrehajtó Bizottságának tagja.

Dr. Zaccaria Márton Leó

A Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának adjunktusa, oktatói és tudományos tevékenységét a magyar és az európai munka- és szociális jog tárgykörében fejti ki magyar és angol nyelven, rendszeresen publikál magyar és külföldi szakfolyóiratokban.

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 hátterét a 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja. (MK 2016.11.11.).

A megvalósításban a kis- és közepes vállalkozások munkáltatói érdekképviselői: 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 Érdekképviselői 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.