



**„Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára” - tanulságok és bevált gyakorlatok a válságból való kivezető úton**

**VS/2014/0588**

**Országjelentés  
Magyarország - 2015**

Készült a szerzők  
(**Képesné Szabó Ildikó és Rossu Balázs**)  
eredeti, angol nyelvű anyaga alapján

Fordította: Tiszavölgyi Judit  
Szerkesztette és lektorálta: Kelemen Melinda

**A projekt az Európai Unió pénzügyi támogatásával valósult meg**  
A kiadványért egyedül annak szerzője felel, a Bizottság nem felel az azokban szereplő információ esetleges felhasználásáért

## TARTALOMJEGYZÉK

ÖSSZEFOGLALÓ .....	3
I. BEVEZETÉS .....	5
II. A MUNKAÜGY KAPCSOLATOKI/SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD RENDSZERÉNEK KEZDETEI.....	10
III. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK/SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD JELENLEGI RENDSZERE .....	14
IV. A SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A VÁLSÁG .....	16
V. A SZOCIÁLIS PARTNEREK „VÁLSÁGKEZELŐ” BEVÁLT GYAKORLATA.....	19
VI. KÖVETKEZTETÉSEK.....	25
IRODALOM.....	27

## ÖSSZEFOGLALÓ

Ezen tanulmány a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek vagy röviden a LIGA) számára készült a "Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára" elnevezésű, EU pénzügyi támogatásával megvalósított projekt részeként (projektszám: VS/2014/0588).

A tanulmány célja kettős:

- egyrészt, hogy feltárja a 2008-as nagy gazdasági válság közvetett és közvetlen hatásait a magyar munkaerőpiac körülményeire és a magyar szociális párbeszédre és annak résztvevőire;
- másrészt olyan rendelkezésre álló lehetőségeket és módszereket igyekszik feltárni, hogy egészében véve "felélessze" a munkaügyi kapcsolatok klasszikus rendszerét.

A fenti hatások és a mögöttes okok bemutatása érdekében a tanulmány áttekinti a 2010 utáni időszak legfontosabb intézményi és jogszabályi változásait a munka világával kapcsolatban – elsősorban a versenyszférára fókuszálva - és gyakorlati megközelítésként összefoglalja napjaink legaktívabb magyar szociális partnereinek véleményét.

A tanulmány a fent meghatározott keretek között külön figyelmet fordít a munkaügyi kapcsolatokra, ezen belül a kollektív tárgyalások ágazati és országos szintjére, bár a helyi szint is megemlítésre kerül, mivel ez a kollektív tárgyalások domináns szintje Magyarországon. A (projekt által előírt) terjedelmi korlátok miatt a tanulmány nem foglalkozhat részletesen az összes kérdéssel és bizonyos esetekben, a végső változatban csak a (szerzők által) fontosnak ítélt tényeket rögzíti.

A tanulmány először rövid történeti áttekintést ad az országos és ágazati érdekegyeztetés legfontosabb szakaszairól a rendszerváltástól 2011-ig, az országos szintű érdekegyeztetés megszűnéséig.

A következő fejezetben bemutatásra kerülnek a magyarországi munkaügyi kapcsolatok alapvető elemei és az ezekkel kapcsolatos munkaerő-piaci szempontok.

A harmadik fejezetben kerülnek tárgyalásra a legfontosabb jogszabályok, valamint a szociális partnerek és az állam viszonya.

A negyedik fejezetben a 2008-as gazdasági válság kerül bemutatásra. Röviden áttekinti annak összes hatását, következményét, a változásokat (általában véve) és az ezek enyhítését célzó hazai intézkedéseket.

Az utolsó fejezetben a (felkérést vállaló) szociális partnerek vezetőivel és képviselőivel készített interjúk legfontosabb pontjainak összefoglalása olvasható.

## I. BEVEZETÉS

### **Az országos szintű érdekegyeztetés szakaszai (1988-2011):**

1988-ban megalakult Magyarországon a szociális párbeszéd első, országos szintű fóruma, az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT). A tanácsot kormányhatározat alapján hozták létre. A szociális partnereket - akkor az egyetlen szakszervezeti központot és más, főleg gazdasági érdekeket képviselő szervezetet - az állam kérte fel, hogy csatlakozzon az OÉT-hez.<sup>1</sup> A legfontosabb eredmény az volt, hogy az OÉT sikeresen kezdte először korlátozni, majd megszüntetni a központosított bérszabályozási rendszert és alakította ki ezzel a bérek és juttatások kollektív tárgyalásos rendszerének lehetőségét.

Az 1990-es rendszerváltást követően az OÉT átalakult Érdekegyeztető Tanácscsá (ÉT).<sup>2</sup> Ebben már (a szakszervezeti pluralizmus jeleként)<sup>3</sup> hat munkavállalói szervezet és kilenc munkáltatói szervezet<sup>4</sup> tárgyalt az állammal – a tárgyalásokon a Munkaügyi Minisztérium politikai államtitkára is jelen volt. Az ÉT ugyanakkor országos szintű gazdasági és munkaügyi fórum is volt, a munkáját saját maga által elfogadott alapszabályzata alapján végezte.<sup>5</sup>

1999 tavaszán az ÉT helyét átvette az Országos Munkaügyi Tanács (OMT).

Mivel az OMT megtarthatta tagjait és jogait, folytathatta az ÉT által megkezdett munkát.<sup>6</sup> Tagjai az állam és az országos szintű munkavállalói és munkáltatói szervezetek tagszervezetei vagy szövetségei voltak.

---

<sup>1</sup> Részletesen lásd: Herczog, László: Az érdekegyeztetés jogi szabályozásának göröngyös útja, 2008

<sup>2</sup> Bizonyos jogszabályok nem vették azonnal át a szervezet új nevét [pl. az 1991. évi IV. törvény (a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról) 9. §-a]

<sup>3</sup> Eredetileg hét munkavállalói tag volt. A hetedik a Szolidaritás Szakszervezeti Szövetség volt, aminek ÉT tagságát 1993-ban visszavonták.

<sup>4</sup> Lásd az ÉT tagokra vonatkozó információt – a hivatalos megnevezésekkel: Ladó, Mária-Tóth, Ferenc: Helyzetkép az érdekegyeztetésről, 1996

<sup>5</sup> Herczog, László: Az érdekegyeztetés jogi szabályozásának göröngyös útja, 2008

<sup>6</sup> Az 1999 áprilisában megalapított Gazdasági Tanács hatáskörébe került a gazdaságpolitikai, pénzügyi és adóügyi rendelkezések és a társadalombiztosítási stratégia megtárgyalása.

2002. július 26-án döntés született az OMT megszüntetéséről és ezzel egyidőben az OÉT újraalakításáról. Mivel a döntés nem tartalmazott a részvételi vagy döntéshozatali mechanizmusokra vonatkozóan előírásokat, az OÉT-t az OMT korábbi tagjai alakították meg. Legfontosabb testülete a "plenáris ülés", de munkáját állandó szak fórumok, szakbizottságok és albizottságok is segítették. Az OÉT (átmeneti) alapszabálya szerint a tagok tájékoztató, véleményezési és egyetértési joggal rendelkeztek.

Az OÉT-nek nem volt törvényi alapja ahhoz, hogy egyetértési jogát a közhatalom képviselőjeként gyakorolja. Az Alkotmánybíróság határozata [ÁB 40/2005 (X. 19.)] értelmében az OÉT-t a közhatalom megtestesítője volt, de nem rendelkezett jogalappal ahhoz, hogy e tevékenységét jogszerűen gyakorolja, ezért e tevékenysége nem tekinthető legitimnek, azaz e tevékenysége alkotmányellenes.<sup>7</sup> Az Alkotmánybíróság a Parlamenthez fordult a kérdéssel és kérte, hogy módosítsák a vonatkozó jogszabályt, annak érdekében, hogy jogilag alátámasztható legyen az OÉT tevékenysége. A törvényt 2006-ban fogadták el, de a Köztársasági Elnök kérésére elindított (alkotmányos) felülvizsgálat miatt az új OÉT törvényt nem hirdették ki. A törvényt később fogadták el és 2009-ben hirdették ki.<sup>8</sup> Az OÉT-t később, 2011. június 30-án a (2/3-os) kormánypárti többség megszüntette.

2002 decemberében a közszféra számára egy külön érdekegyeztető fórumot hoztak létre, az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsot (OKÉT), amelynek a 2010-es kormányváltást követően is sikerült változatlanul megőriznie a működését és a jogköreit.

Az OÉT 2002-es határozata értelmében 2004 augusztusában létrehozták a Gazdasági és Szociális Tanácsot (GSZT), melynek célja a nemzeti szintű stratégiák konzultációja volt. Tagjai a gazdasági ágazatok, munkavállalók, a civil szektor valamint a tudomány képviselői voltak, bár az alapszabályzat értelmében az állam nem volt rendes tag, azonban képviselői a GSZT munkáját a konzultáció állandó meghívottjaként segítették. A GSZT legfontosabb jogosítványai voltak: a konzultáció

<sup>7</sup> Kisgyörgy, Sándor - Pásztóy, András: Az országos szintű szociális dialógus Magyarországon és bővítésének lehetőségei, 2014. 8. o.

Részletes anyagot erről magyarul lásd: <http://munkaugyilevelek.hu/2005/12/ab-hatarozat-az-oet-rol/>

<sup>8</sup> 2009. évi LXXIII. törvény

(a fent leírtak szerint), állásfoglalás és véleményezés, javaslattevés és ajánlások elfogadása.

### **Az ágazati szintű szociális párbeszéd:**

2001 februárjában az Országos Munkaügyi Tanács határozatot fogadott el az ágazati szintű szociális párbeszéd továbbfejlesztéséről és javításáról, valamint döntött az ezt a célt segítő PHARE program elindításáról. A program fő célja az Ágazati Szociális Párbeszéd Bizottságok (ÁPB-k) létrehozása volt.

2004. szeptember 22-én a kormány és a szociális partnerek - konszenzusos - megállapodást írtak alá az ÁPB-k működési feltételeiről, amely öt évre előre lefektette az ágazati szociális párbeszéd alapjait.

2009-ben elfogadták a jelenleg is hatályos 2009. évi LXXIV. törvényt - „Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről”.

Az ÁPB kétoldalú testület, célja az adott ágazat kiegyensúlyozott fejlődésének elősegítése és az autonóm szociális párbeszéd megvalósítása ágazati szinten. Célja, hogy megőrizze a "munkabékét", előmozdítsa a munkaerő-piaci folyamatok jogszerűségét és általában véve a megfelelő munkakörülmények kialakítását.

Hivatalos jogköre szempontját tekintve egy adott ágazat helyzetére és fejlődésére összpontosít, valamint annak a gazdasággal és munkaüggyel kapcsolatos kérdéseivel foglalkozik.

Az ÁPB keretein belül (a fent említett ÁPB törvény értelmében) az arra jogosultak lehetőséget kapnak kollektív és egyéb szerződések kötésére és hivatalosan is kérhetik a szociális párbeszéddel kapcsolatos kérdésekért felelős minisztert<sup>9</sup> egy már hatályos szerződés kiterjesztésére annak érdekében, hogy az egy egész szektort lefedjen.

---

<sup>9</sup> A 2009. évi LXXIV. törvény 3-4 szakasza értelmében jelenleg a nemzetgazdasági miniszter felel a szociális párbeszéddel kapcsolatos ügyekért.

## **A munkaügyi kérdések jogi környezete 1992 és 2012 között:**

A rendszerváltást követően a tulajdonjogi változások miatt módosítani kellett a vonatkozó munkaügyi jogszabályokat az összes foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatosan. Ennek eredményeképpen, 1992-től a munkaügyi jogszabályok hármas felépítése értelmében külön jogszabály rendelkezett a magánszektor munkajogáról, a közalkalmazotti jogviszonyról és a köztisztviselőkről.

A magánszektor, valamint az azon belül működő intézmények és munkáltatók, valamint az általuk foglalkoztatott munkavállalók munkaügyi kapcsolatait szabályozó törvény 1992. július 1-én lépett hatályba. Ez volt a (magyar) 1992. évi XXII. Munka Törvénykönyve, amely a korábbi, 1967 óta hatályos munka törvénykönyvét váltotta fel. A legfontosabb tényező ezzel kapcsolatban az volt, hogy a hatályba lépést háromoldalú konzultációk sorozata előzte meg.

A korábbi rendszerre jellemző jogszabályokkal ellentétben (mikor minden rész-elemet központi szinten szabályoztak), az 1992-es Munka Törvénykönyve a munkaügyi kapcsolatok közül csak az ún. „minimum standardok” szabályozását célozta meg (a munkaügyi kapcsolatok azon elemeit, amelyekre jogi és kormányzati garanciák vonatkoztak), és egy sor kérdés és téma rendezését a munkáltatókra és munkavállalókra hagyta. Ez a felek számára egy olyan helyzetet jelentett, hogy a munkavállalók javára eltérhettek a törvény szövegétől [a jóléti elv alapján, ami kimondja, hogy az alacsonyabb szintű megállapodás csak abban az esetben térhet el egy magasabb szintűtől (ebben az esetben a magasabb szintű megállapodás a jogi szöveg és az alacsonyabb szintű a munkaszerződés vagy kollektív szerződés), ha az előnyös rendelkezés (azaz a munkavállaló érdekét szolgálja)]. Mivel számos kérdésben a jogszabályok diszpozitív jellegűek voltak, ezért a felek lehetőséget kaptak arra, hogy a törvény szövegétől a munkavállalók érdekében vagy kárára eltérjenek.

A felek között a hangsúly fokozatosan az (egyéni és kollektív) szerződésekre helyeződött, különös tekintettel arra a tényre, hogy gazdasági jellege miatt a munkavállaló a gyengébb fél. A jogi szabályozás a kollektív intézményekre, a



kollektív tárgyalás résztvevőire és megállapodásaikra helyezte a hangsúlyt és szigorúan rendelkezett azokról a kérdésekről, melyekben nem lehet eltérni a törvény szövegétől. Az 1992-es Munka Törvénykönyvét a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről váltotta fel, amely 2012. július 1. óta van hatályban.

## II. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK/SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD INTÉZMÉNYRENDSZERÉNEK ALAPJAI

### A kollektív tárgyalások rendszere és annak szereplői:

Magyarországon a kollektív tárgyalások folyamatának és a kollektív szerződések megkötésének domináns szintje a helyi, vagy vállalati szint. Emiatt viszonylag alacsony az ágazati kollektív szerződések száma. Természetesen ennek más okai is vannak, hiszen nincs érdemi együttműködés az ágazati szintű munkáltatói és munkavállalói képviselők között, nem is beszélve arról, hogy e szervezeteknek nincs teljes körű felhatalmazása saját ágazatukban vagy országosan kollektív szerződések megkötésére, ezen kívül az ÁPB-k forrásfelhasználást szolgáló eszközei és módszerei rendkívül bürokratikusak, ami egyben azt is jelenti, hogy azok rugalmatlanok és nagyon lassú adminisztratív eljárást igényelnek. Több ágazatban is jelenlevő, iparágakon átívelő csoport létrehozása azt jelenti, hogy az ágazati érdekegyeztetés rendszerét egyre inkább a tulajdonosok érdekei alapján darabolják fel. A kollektív szerződések ágazati kiterjesztésére nincsenek igazi garanciák, így a kiterjesztés folyamata rendkívül összetett és nehézkes. Továbbá bizonyos ágazatokban a politika által kezdeményezett szerkezeti változások nem voltak eléggé átgondoltak és azok nem vették figyelembe az ágazatok rendszerének egészét.

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) legfrissebb adatai szerint 2014 második felében 1 059 szakszervezet működött Magyarországon. A szakszervezeti lefedettség a rendszerváltás óta folyamatosan csökken és sajnos alapjában véve is viszonylag alacsony szintű, mintegy 8-9%. A kollektív tárgyalások (szerződések) lefedettsége is folyamatos és igen jelentős csökkenést mutat. A rendszerváltás idején még 80% volt, 2003-ra már visszaesett 40%-ra és 2015 első felében már csak 25% körül mozgott.

A szakszervezeti szövetségek száma hatról hétre emelkedett. 2013. május 1-én a MSZOSZ, ASZSZ és a SZEF<sup>10</sup> egy új konföderáció megalakításáról döntött, amit 2014-ben Magyar Szakszervezeti Szövetség néven alakítottak meg (MSZSZ). Mivel

<sup>10</sup> A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége hivatalos rövidítéssel MSZOSZ, az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége az ASZSZ és a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma a SZEF.

Magyarországon a vonatkozó jogi eljárás rendkívül bürokratikus és hosszadalmas, sőt ebben az esetben belső viták is akadályozták, így a fúzióban részt vevő konföderációk még mindig külön is léteznek.<sup>11</sup>

A szakszervezet munkáltatónál való érdekképviseléssel kapcsolatos jogait és szabályait, valamint a vállalati szintű kollektív tárgyalás és kollektív szerződés megkötésének szabályozását a (jelenleg hatályos) Munka Törvénykönyve tartalmazza.

Az ágazati szociális párbeszéd a fent említett, 2009-ben elfogadott ÁPB törvény rendelkezései szerint folyik. Ugyanakkor az országos szintű háromoldalú párbeszéd 2011-ben megszűnt. Ennek a helyében jött létre a Nemzeti Gazdasági és Szociális Tanács (rövidítve: NGTT), egy több-oldalú (ötoldalú) civil párbeszéd fórum, melynek a kormány nem tagja.

#### **A reprezentativitás kritériumai:**

Az országos reprezentativitás kritériumait a szociális partnerekre vonatkozóan (2009-től) az OÉT törvény határozta meg,<sup>12</sup> de az NGTT megalakításakor ezt a jogszabályt visszavonták. Az NGTT törvény a munkavállalói és munkáltatói érdekek képviselésénél csak országos szintű reprezentativitásról beszél és nem részletezi, milyen jogok alapján lehet a szervezet munkájában részt venni, ami azt jelenti, hogy akik az OÉT tagjai voltak, gyakorlatilag automatikusan a NGTT tagjai is lettek.

Az ágazati szintű reprezentativitás kritériumait a szociális partnerekre vonatkozóan az ÁPB törvény,<sup>13</sup> míg a domináns vállalati szintre vonatkozóan minden követelményt és kritériumot a 2012-es Munka Törvénykönyve tartalmaz.

A törvény szövege értelmében a munkáltatónál képviseléssel rendelkező szakszervezet akkor jogosult kollektív szerződések megkötésére, ha a munkáltatónál dolgozó tagjainak aránya eléri az összes munkavállaló 10%-t.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> A SZEZF később megszűntette tagságát az MSZSZ-ben.

<sup>12</sup> A 2009. évi LXXIV. törvény 5-6. §-a

<sup>13</sup> 2009. évi LXXIII. törvény

## **Változások 2010-ben és azt követően:**

A 2010-es kormányváltást követően a háromoldalú szociális párbeszéd helyett a többoldalú szociális konzultáció szerepe kezdett fokozatosan növekedni. Első lépésként 2011 októberében egy jogszabály elfogadásával megalakult az NGTT. Ily módon a kizárólag konzultációs szerepet játszó, ötoldalú párbeszéd fórum váltotta fel a háromoldalú érdekegyeztetés intézményét, amelyben az összes, munkáltatói és munkavállalói oldal törvény által meghatározott reprezentativitási követelménynek megfelelő képviselője, valamint a kormány is állandó teljes tagként részt vett.

Az NGTT megalakítását követően néhány szociális partner nyomására létrejött a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (rövidítve: VKF) ami a (2002-ben alapított) OKÉT-el párhuzamosan működött (és működik még ma is). De ezek a szervezetek függetlenek az NGTT-től és egymástól is.

Változások voltak a vállalati szint jogi szabályozásában is, nem pusztán intézményi értelemben; e változásokat állandó viták kísérték (és kísérik azóta is). Az újonnan elfogadott Munka Törvénykönyvét hamarosan az új polgári törvénykönyv követte, és mindkettő hatással volt az egyéb típusú foglalkoztatási jogviszonyokra is. Úgy tűnik, hogy az új Munka Törvénykönyvének az irányadó szempontja az volt, hogy olyan egyenlő partnernek tekinti a munkavállalókat és a munkáltatókat, akik egymással szabadon tárgyalhatnak és megállapodásokat köthetnek (így munkaszerződéseket is). Az új Munka Törvénykönyvének szabályozása döntően diszpozitív, ösztönzi mind az egyéni, mind a kollektív szerződéseket.

A jogalkotó célja a felszínen az volt, hogy biztosítsa a szakszervezetek autonómiáját és ennek megfelelően a hangsúlyt a kollektív szerződésekre helyezte, bár számos esetben a szakszervezeti jogokat és "eszköztárat" lényegesen csökkentette, vagy adott esetben akár azt teljesen meg is szüntette. A leghangsúlyosabb kérdések közé tartoznak például az alábbiak: korlátozták vagy az üzemi tanácsokra ruházták át a szakszervezetek tárgyaló pozícióját erősítő klasszikus jogokat, a reprezentativitás kritériumait szintén módosították, csökkentették és gyengítették a munkaidő

---

<sup>14</sup> A részletes szabályozás elérhető a 2012. évi I. törvény 276. §-ában.

kedvezményt és az elbocsájtás elleni védelmet, gyakorlatilag nem létezik semmilyen jogi szankció azokkal a munkáltatókkal szemben, akik nem tartják be a kollektív jogokat előíró szabályozást, valamint a szakszervezeti tisztségviselőket nem kell a munkavállalók képviselőinek tekinteni.

A köztulajdonban lévő munkáltatóval foglalkoztatási viszonyban állókra vonatkozóan az új Munka Törvénykönyve a magánszektorra nem jellemző korlátozásokat vezetett be, tehát az üzemi tanácsokra és szakszervezetekre vonatkozó jogszabályoktól nem lehet eltérni és bizonyos területeken korlátozza vagy szűkíti a kollektív szerződések hatályát. A fő magyarázat e kérdésekre, hogy ezekben az esetekben a munkáltatói többség az állam tulajdonában van és a működési költségeket a központi költségvetésből finanszírozzák, ami a jogalkotó szerint elegendő oknak látszik ezeknek a jogi korlátozásoknak az alkalmazására.

A Sztrájk törvény legutóbbi (2010-es) módosításai rendkívül negatívan befolyásolták a magyar munkaügyi kapcsolatokat, mivel a jogszabályban beálló változások inkább akadályozzák a sztrájk szervezését, nem pedig segítik annak sikeres alkalmazását. Lehet, hogy ez az összes között a legérzékenyebb kérdés, mivel a módosításokat megelőzően sem volt sok sztrájk és Magyarországon általában véve nagyon alacsony a sztrájkra való hajlandóság,<sup>15</sup> ezért nem lenne helyes feltételezni, hogy a szakszervezetek pusztán a fent említett módosítások miatt nem szerveznek sztrájkot, de az tény, hogy az új rendelkezések nem is javítottak a helyzeten.

Az egyik legkritikusabb pont a változtatásokkal és a végrehajtott intézkedésekkel kapcsolatban az volt, hogy a kormány nem volt hajlandó konzultálni ezekről a kérdésekről a szociális partnerekkel, hanem mindenki képviseletében járt el.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> 1991 és 2013 között összesen 147 sztrájkot szerveztek.

<sup>16</sup> "Az nem lehet, hogy a munkáltatókat a munkáltatói oldal képviselje és a munkavállalókat a munkavállalói szervezetek; a kormány azért van, hogy minden választóját képviselje, ez azt jelenti, hogy a munkavállalókat és az őket foglalkoztató munkáltatókat is" Orbán Viktor, Magyarország miniszterelnöke, 2010.

### III. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK/SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD JELENLEGI RENDSZERE

#### **A Nemzeti Gazdasági és Szociális Tanács (NGTT):**

Az OÉT megszüntetésével láthatóan megszűnt az országos szintű háromoldalú szociális párbeszéd. Az NGTT tulajdonképpen a 2002-ben alakult GSZT utódja (a bevezetőben már említettek szerint). Az NGTT fő célkitűzéseit és összetételét a szervezetet alapító törvény (2011. évi XCIII. törvény) tartalmazza. A fent említett törvény értelmében a Tanács az Országgyűléstől és a Kormánytól független, konzultációs, javaslattevő és tanácsadó testület a gazdaságot és a társadalom fejlődését érintő átfogó ügyek, a kormányzati ciklusokon átívelő nemzeti stratégiák megvitatására, a harmonikus és kiegyensúlyozott gazdasági fejlődés támogatására és az ehhez kapcsolódó szociális modellek kidolgozására valamint megvalósítására létrejött fórum. Tagjai, a munkaadói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek, a gazdasági kamarák, a nemzetpolitika területén tevékenykedő civil szervezetek, a tudomány hazai és határon túli képviselői, valamint a külön törvény szerinti egyházak, akik között a szervezet a civil párbeszéd (bár a törvény szövege "társadalmi párbeszédet" említ) legátfogóbb, sokoldalú konzultatív fórumaként kíván működni.

#### **A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF):**

A (2012-ben létrejött) VKF önmagát egy olyan háromoldalú egyeztető, véleményező és javaslattevő fórumként definiálja, ami közvetlenül a magánszektorra érintő, gazdasággal kapcsolatos kormánydöntések előkészítését végzi, bár célkitűzései között szerepel megállapodások kötése is.<sup>17</sup> Legfőbb fóruma a testületi ülés, amit minimum fél évente egyszer megtartanak. A testületi ülés napirendre felvett kérdéseket tárgyal, véleményt nyilvánít és ajánlásokat tesz, ülései azonban zártak. A

<sup>17</sup> Az érdekegyeztetés célja a magánszektor munkáltatóit és munkavállalóit képviselő tagszervezetek és a kormány szándékainak egyeztetése, megállapodások előkészítése, információcsere, és jogszabályi javaslatok megvitatása és előkészítése. (Megállapodás a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának létrehozásáról és ügyrendjének megállapításáról, 2012. február 22.)

VKF-nek hét tagja van: a kormány, három szövetség a munkáltatói oldalról és három konföderáció a szakszervezeti oldalról.<sup>18</sup> A részvételi követelményeket nem törvény, hanem az alapító és egyben jelenlegi tagok megállapodása szabályozza. A VKF működéséhez a Kormány biztosítja a pénzügyi háttérrel.

### **Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT):**

Az OKÉT a közszférában dolgozók bérpolitikájának, munkaügyi- és foglalkoztatási ügyeivel kapcsolatos fóruma, kiterjed a közalkalmazottakra, köztisztviselőkre, a fegyveres és rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjaira, a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses tagjaira és így tovább. A fórumot 2002. december 20. alakították meg és sikerült azóta is nagyjából ugyanabban a struktúrában és feladatkörben működni. Jelenleg a VKF-el párhuzamosan, de (az NGTT-től és a korábban említett VKF-től) teljesen független. Az OKÉT plenáris ülésein (főleg, de nem kizárólag) a következő kérdéseket tárgyalja: a közszféra bérpolitikája, béremelési lehetőségek a központi költségvetés függvényében és a bérrendszer változásai. Ugyanakkor meg kell említeni, hogy a nemzetgazdasági miniszter<sup>19</sup> a fenti témák kapcsán csak a megalakítás után öt évvel jelent meg az OKÉT ülésein,<sup>20</sup> és részvétele azóta is ritkaságszámba megy.

---

<sup>18</sup> A munkáltatói oldal: VOSZ (Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége), MGYOSZ (Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége), ÁFEOSZ-Coop / KÉSZ (Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége / Kis-, és Középvállalkozói Érdekképviselői Szövetség) a munkavállalói oldal: LIGA, MSZOSZ, Munkástanácsok Országos Szövetsége (az MSZOSZ-t az összeolvadási folyamat lezárása után felváltja a MSZSZ).

<sup>19</sup> A szociális párbeszédért felelős szervezet a Nemzetgazdasági Minisztérium része, így a szociális párbeszédért felelős miniszter (az ÁPB törvény rendelkezése értelmében) a nemzetgazdasági miniszter.

#### IV. A SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A VÁLSÁG

A 2007-2008-ban indult gazdasági válság, mely Európa szerte (így természetesen Magyarországon is) végigsöpört, felismertette a magyar szociális párbeszéd aktív résztvevőivel (különösen a munkavállalói érdekeket képviselő szervezetekkel), hogy a korábban megszokott gazdasági, munkaügyi és foglalkoztatási politikák és módszerek már nem fenntarthatók. A helyzet súlyosbodott, amikor a gazdasági válság a kormány adósságválságává vált és ezzel a nemzeti gazdaságpolitika fő prioritása az államháztartás konszolidációja és az adósságcsökkentés lett. Ahhoz, hogy a legrövidebb idő alatt a legnagyobb eredményt lehessen elérni, szigorú megszorító intézkedéseket kellett hozni, melyeknek komoly hatása volt a munkaügyi kapcsolatok rendszerére és résztvevőire – különösen azok érdekérvényesítő képességére.<sup>21</sup> A rugalmas foglalkoztatás iránti igény soha nem látott intenzitással jelent meg a foglalkoztatás-politika terén, és fokozatosan háttérbe szorította azt az átfogó szociálpolitikai stratégiát, ami az EU szociális dimenziójaként, "rugalmas biztonságként" ("flexicurity") lett ismert.<sup>22</sup>

A fenti tényezők eredményeképpen a magyar szakszervezeteknek hamarosan nehéz kihívással kellett szembesülniük, jelesül azzal, hogy a gazdasági válságból való kilábalás érdekében meghozott kormányintézkedések következményeképpen nagy valószínűséggel: gyengülnek vagy csökkennek, bizonyos esetekben akár meg is szűnhetnek a korábban megszerzett kormányzati garanciák, a kormány és a szociális partnerek érdemi párbeszéde megszűnik és az összes komoly kérdésre reagálni kell valamilyen módon.

#### **Megszorítási intézkedések, válságkezelés:**

2011 márciusában a magyar kormány - a 2010-ben kötött EU megállapodás értelmében - elkészítette a Széll Kálmán tervet, ami a stabilitási és felzárkóztatási program alapjául szolgált. A programot 2011. április 13-án terjesztették be és a 2011

<sup>21</sup> Industrial Relations in Europe (Executive Summary) Publishing Office of European Union 2013. (Munkaügyi kapcsolatok Európában (Összefoglaló) Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2013)

<sup>22</sup> Az EU célkitűzések értelmében a rugalmasabb foglalkoztatás nem jelenthet kevésbé biztonságos foglalkoztatást. A rugalmas biztonság (flexicurity) elvét sokan vitatják, hiszen a két fogalom alapvetően ellentmond egymásnak.



és 2015 közötti időszakra vonatkozik. A Konvergencia Program szerint a Széll Kálmán terv célja, hogy a gazdaság erősítésével és a foglalkoztatás növelésével az államadósság csökkentse. Az "adósságcsapda" elkerülése érdekében három lépést kell megtenni: csökkenteni az adósságot a lehető legnagyobb gazdasági növekedés mellett és el kell kerülni az adósság újratermelését. A Széll Kálmán Terv az alábbi területeket célozza meg: munkaerő piac, nyugdíjrendszer, közösségi közlekedés, felsőfokú oktatás, gyógyszer- és egészségügyi ellátást támogató rendszer, helyi önkormányzatok és a cégeket terhelő adminisztratív költségek.<sup>23</sup>

A Széll Kálmán Terv közvetlen és közvetett intézkedései között az alábbiak szerepelnek: eltörölték a munkanélküli – segélyt és szigorították az álláskeresők juttatásának feltételeit (csökkentették mind a jogosultság idejét, mind a juttatás mértékét), felülvizsgálták és módosították a betegszabadság idejére járó fizetést, korlátozták a szociális támogatások összegét, csökkentették a családi pótlék nominálértékét, eltörölték az korengedményes és korekedvezményes nyugdíjazást, megreformálták a rokkantsági nyugdíjrendszert, "államosították" a magánnyugdíj befizetések 98%-át, csökkentették a felsőoktatásban az állami ösztöndíjakat, bevezették az egykulcsos személyi jövedelemadózást, bevezették az (az úthasználattal arányos) elektronikus autópályadíjat, eltörölték az OÉT-et, elfogadták az új Munka törvénykönyvét és módosították a sztrájk törvényt.

### **Munkaerőpiaci statisztikák:**

A Központi Statisztikai Hivatal közzétett adatai (és a legutóbbi adatok) szerint a 15-74 éves korú lakosság körében folyamatosan emelkedik a foglalkoztatottak száma. Ha csak a statisztikában megjelenő foglalkoztatottakat nézzük, a számuk 2010-ben 3,7 milliőről 2015-re 4,2 millióra emelkedett.<sup>24</sup> Ezeknek a dolgozóknak mintegy 90%-a alkalmazottként áll munkaviszonyban. 2010-ben a foglalkoztatási arány 48,7% volt, 2015-re ez 54,1%-ra emelkedett. A munkanélküliség fokozatosan csökkent. 2010-ben 11%-ra, 2013-ban 10%-ra csökkent, 2014-ben 7,7%, 2015-ben 7% volt. Az egy főre eső havi létminimum (egy aktív keresős családok esetében) a 2010-es 78 736 Ft-ról

<sup>23</sup> A 2011-es magyar Felzárkóztatási program

<sup>24</sup> A foglalkoztatás növekedése elsősorban a közmunka programnak köszönhető és részben a be nem jelentett foglalkoztatás elleni harc eredménye.

2015-re 87 351 Ft-ra emelkedett. A munkavállalók átlagbére is enyhén emelkedett, 2013-ban 230 700 Ft, 2015-ben 243 200 Ft volt. A bruttó minimálbér 2010-ben 73 500 Ft, 2015-ben 105 000 Ft volt. Az inflációs ráta 2013 és 2015 között 1,0-0,4% körül mozgott.

### **Munkajogi rendelkezések 2012 után:**

Az 1992-es Munka Törvénykönyve magyarázatában a miniszter azzal érvelt, hogy a kormány szándéka a gazdaság (piaci alapú) átalakítása volt, mivel addig a közigazgatási szempontok érvényesültek, míg most a cél a polgárjogi szemlélet erősítése lett. Ez a felfogás a 2012. évi I. törvényben teljesedett ki, amelyben intenzíven felülvizsgálták a munkavállalók kormányzati garanciáit. A rendszerváltással kezdve az állam fokozatosan átalakult "tulajdonosból" a jog végrehajtójává. Az új Munka Törvénykönyve a rendszerváltáskor megkezdett jogszabályi gondolkodást követi, kivéve hogy egyben csökkentette a munkavállalók védelmének minimális szintjét is. A piacorientált folyamatokra épülő jogalkotói szándék jól megfigyelhető a kollektív munkajogi szabályozás változtatásaiban. A kollektív tárgyalások és kollektív szerződések ösztönzése (mind a korábbi, mind a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyvében) bizonyítékként szolgálhat arra, hogy a Munka Törvénykönyvében erősödik a polgárjogi megközelítés. Bár az 1992-es Munka Törvénykönyve erős jogokkal ruházta fel a szakszervezeteket, az új Munka Törvénykönyve (szintén hangsúlyozza a kollektív szerződések szükségességét és fontosságát) már felülbírálta és módosította a szakszervezeti jogokat, azaz jelentősen gyengítette a szakszervezeti pozíciókat.

## V. A SZOCIÁLIS PARTNEREK „VÁLSÁGKEZELŐ” BEVÁLT GYAKORLATA

Az ötödik fejezet összefoglalja a legaktívabb és legfontosabb magyarországi szociális partnerek vezetőivel és egyéb képviselőivel készített interjúk tartalmát. A következő rész szubjektív gondolatokat tartalmaz, az interjúalanyok saját véleményét és tapasztalatait tükrözi, de megmutatja a szociális partnerek megközelítését, félelmeit és szempontjait is a szociális párbeszéd jelenlegi helyzetével és folyamatával, a szakszervezeti oldal helyzetével, a változások kezelésére irányuló kísérletekkel, az eredményekkel és esetenkénti hibákkal kapcsolatban.

A kérdésekre a következő szakszervezeti vezetők adtak választ: Pataky Péter (elnök, MSZOSZ), Gaskó István (elnök, LIGA), Kuti László [elnök, Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, (ÉSZT)], Székely Tamás (elnök, ASZSZ), Földiák András (elnök,) és Fehér József (OKÉT ügyvivő) (mindketten a SZEF-ben) és Dr. Dávid Ferenc [főtitkár, Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ)].

### **A szakszervezeti oldal helyzete:**

Gaskó István megjegyzései: a LIGA-nak és általában a szakszervezeteknek 2010 óta nagyon kevés eszköze van a valós érdekképviseletre. Ennek több oka is van, például a Sztrájk törvény döntően kedvezőtlen módosításai, a Munka Törvénykönyvének módosítása, szakszervezetek helyzetének általában vett fokozatos romlása, és hogy a kormány nem hajlandó tárgyalni a szociális partnerekkel. Voltak próbálkozások arra vonatkozóan, hogy javítsanak a helyzeten, sőt volt sikeres lépés is (pl. az új Munka Törvénykönyve kapcsán). Voltak próbálkozások arra is, hogy demonstrálják a szakszervezetek erejét és meggyőzzék a kormányt és néhány esetben a munkáltatókat, hogy tárgyaljanak, de ezek a próbálkozások sajnos hatástalanok maradtak. Ugyanakkor a munkát a jelenlegi helyzetben is folytatni kell és a munkavállalóknak meg kell kapni a szakszervezetektől a szükséges segítséget. E célok elérése érdekében a LIGA pályázatokon vett részt és sikerült egy jogsegély szolgálatot elindítania, amin keresztül mintegy 70 000 embernek nyújtott jogi segítséget. A LIGA a magyar szociális partnerek körében egyedülállónak tekinthető szinten és mélységben vett részt a kollektív szerződések tárgyalásában és

aláírásánál, szakszerű konzultációt folytatott, felügyelte és koordinálta a Szegedi Tudományegyetemmel közös kutatási projektet (az új Munka Törvénykönyve hatásairól). Kizárólag békés módszerekkel és eszközökkel a LIGA sok munkavállalónak tudott segíteni, de még többet is elérhetett volna, ha ezeket az eszközöket nem gyengítették volna (a fent felsorolt tényezők által). A jelenlegi helyzettel kapcsolatban az a baj, hogy bár a változások minden munkavállalói szervezetet érintettek, mégis a szakszervezeti vonalon még mindig folynak beharcok és még mindig vannak olyan szakszervezetek, amelyek nem veszik elég komolyan a szerepüket és nem végeznek szakszerű munkát. A szakszervezeti oldal erősítésének első lépése az egység kialakítása és a szakszervezeti együttműködés kereteinek a meghatározása. Ha a szakszervezetek meggyőzők akarnak fellépni a munkavállalók, munkáltatók és az állam felé, akkor meg kell tudni mutatniuk, milyen szakmai sikereket értek el. Hatalmas siker pl. a MSZSZ és ezzel a kétpólusú szakszervezeti mozgalom megszületése.

A második lépés, hogy a legfontosabb kérdésekben tárgyalóképesnek kell lenni a kormánnyal. Ehhez folytatni kell a tárgyalásokat a VKF-en belül. E cél érdekében a LIGA a konfliktusok vállalásától sem zárkózik el.

Pataky Péter: a szakszervezeti oldal erősítéséhez paradigmaváltásra van szükség, mind munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon, sőt a kormány részéről is. Az elmúlt öt évben a szociális partnerek Magyarországon egy olyan kormánnyal álltak szemben, amely nem látja a szociális párbeszéd eszközének értékét és nem akar megállapodásra jutni a felekkel. Egy ilyen kormánnyal szemben csak az egységes fellépés segít. Ehhez viszont óriási változásokra van szükség, de nem mindegyik fél hajlandó erre. A MSZSZ megalakításával egy régóta szükséges lépés lett megtéve a jövő felé, de az igazi kérdés, hogy hogyan fog a szervezet működni. Mindenkinek meg kell érteni, hogy a világ megváltozott, és ha valaki nem tud vagy nem hajlandó ehhez alkalmazkodni, akkor az lemarad vagy eltűnik. A szakszervezeti oldalon rengeteg a személyi konfliktus, a strukturális probléma, irigység és a lemaradás. Ha ezt nem tényként kezelődik, akkor nincs jövője a magyar szakszervezeteknek. A tagdíj-elosztás kérdését abszolút prioritásként felül kell vizsgálni, ugyanakkor meg kell oldani a tisztségviselők szakmai képzését is. Nagy szükség van egy "utódképzési" stratégiára is. Igazi kommunikáció kell és meg kell találni a módját,

hogy gyorsan tudjanak a szakszervezetek reagálni a kormány intézkedéseire és lépéseire. Sajnos, bármi is történjen a munkavállalói oldalon, az önmagában nem elég, hiszen a kormány egyszerűen nem hajlandó tárgyalni, ami azt jelenti, hogy kormányváltásra vagy cserére van szükség.

Fehér József véleménye: a szociális párbeszéd megszüntetése és a kamarák beemelése - pl. az oktatás és a bűnüldözés terén - valamint különböző szakszervezeti jogok átruházása azt a hamis érzetet keltette az emberekben, hogy nincs is szükség a szakszervezetekre. Ez okozta az állami szektorban az igen jelentős taglétszámcsökkenést (400 000-ról alig 100 000 tagra). Ezt erősíti folyamatosan a kormány, megpróbálja folyamatosan leértékelni a munkaügyi kapcsolatok rendszerét (és egyben a munkavállalók jogait is), így a szakszervezetek alig tudnak bekerülni a médiába, hogy elérjék az embereket. Rendkívül nagy problémát jelent, hogy a szakszervezetek nem képesek rövid, könnyen érthető módon megfogalmazni céljaikat a nagyközönség számára. A szakszervezetek általában sem képesek megszólítani a lakosságot és valamilyen érthetetlen oknál fogva nem tudják eredményeiket sem közzétenni. Az egyetlen lehetséges út a jövőre nézve az egység és együttműködés lenne, de a helyzet rendkívül nehéz, mivel a versenyszférában működő szakszervezeti szövetségek mintha nem értenék az állami szektorban működőket. Az állami szektorban dolgozó munkavállalók szempontjából a kormány és a miniszterelnök nem pusztán jogalkotó, hanem munkáltató is egyben, ami nehezen érthető a versenyszférában mozgó emberek számára. Amíg ez nem változik, nem várható igazi változás sem és úgy tűnik, a MSZSZ sem érzékeli ezt a problémát.<sup>25</sup>

Földiák András válasza: a MSZSZ nagy lehetőségeket rejt magában. Eredetileg úgy volt, hogy a konföderációk erős szövetséget alkotnak, ami majd megfelelően tudja kezelni a közszféra kérdéseit is, de egyelőre sajnos úgy tűnik, hogy nem ez a helyzet. Mégis, a jövő szempontjából ez volt a megfelelő lépés. A szakszervezeti szövetségek egyesítésének gondolata dicséretes. A közelmúltban felszínre került, hogy kapcsolat van bizonyos konföderációvezetők és a miniszterelnök között, ami egy második szakszervezeti pólus megalakításának fő okaként szolgált, mivel a többi

---

<sup>25</sup> A SZEFE 2015. szept.15-én visszalépett MSZSZ tagságától.

szövetség sem akart kimaradni a jövőbeni tárgyalásokból. Sajnos még ezek a szerkezeti változtatások sem tudták megoldani a szakszervezetek alapvető problémáit. Amennyiben a szakszervezetek hajlandók egy politikai erőt formálni, akkor lehetnek további eredményeik. Úgy tűnik, a jelenlegi kormány nem hajlandó igazi szociális párbeszédre, ami azt jelenti, hogy valós változás eléréséhez elkerülhetetlen a kormányváltás.

Székely Tamás véleménye a kérdésről: a MSZSZ megalakítása fontos mérföldkő az elmúlt 25 év szakszervezeti életében. A fő cél a széttöredezett szakszervezeti tevékenységek egységesítése volt, hiszen a jelen helyzetben pontosan ezt kell tenni. Úgy tűnik, a jelenlegi helyzetben nem fogadják szívesen a szakszervezetek véleményét, pedig a legtöbb kérdés megoldásához meg van a megfelelő szakmai tudásuk. Természetesen a MSZSZ megalakítása nem volt könnyű feladat. Számtalan akadályozó tényező volt, egyebek között a jelenlegi politikai környezet, a közfelfogás és az általános struktúrák, pénzügyi kérdések és korábbi kötelezettségek. A MSZSZ megalakításának legfőbb oka az volt, hogy négy, később három szakszervezeti konföderáció<sup>26</sup> felismerte, hogy kormány lépéseire és válaszára a legjobb reakció, ha egyesülnek és egyetlen, erős szövetséget alkotnak. Úgy tűnik, a jelenlegi kormányt csak "kényszeríteni" lehet, hogy leüljön tárgyalni, és ehhez egyszerre kell struktúrát változtatni és paradigmát váltani. Bizonyos kérdésekben a konföderációk hasonlóan gondolkodnak, de nem mindenben. De amíg az erejüket és forrásaikat arra használják, hogy egymás ellen harcoljanak, ahelyett, hogy a munkavállalók jogait védenék, addig hiteltelenek lesznek és végül elveszítik teljes tagságukat is. Magyarország jelenleg a hitelesség és a szolidaritás is válságban van, ezért ezekkel a problémákkal mielőbb foglalkozni kell. Ebben a helyzetben, úgy tűnik, a pusztán békés eszközök nem lesznek elegendők, mivel a kormány nem támogatja ezeket az elképzeléseket. Bármilyen tényleges változáshoz kormányváltásra van szükség.

Kuti László véleménye: a szakszervezetekkel a legnagyobb probléma az, hogy eltávolodtak azoktól, akiknek az érdekeit kellene képviselniük, ezért az emberek

---

<sup>26</sup> A MSZSZ megalakításának eredeti tervében az MSZOSZ, SZEFE, ASZSZ és az ÉSZT szerepelt, de az ÉSZT soha nem fogalmazta meg ezzel kapcsolatos véleményét, és 2013. május 1-én a megalakítást és összeolvadást bejelentő nyilatkozatot csak az MSZOSZ, SZEFE és ASZSZ írta alá. Ugyanebben az évben az ÉSZT a hatékonyabb érdekképviselet megvalósítására együttműködési megállapodást írt alá a Munkástanácsok Országos Szövetségével.

általában véve kevésbé értik, miért is van szükség szakszervezetekre. A folyamatos eltávolodás fő oka az oktatás hiánya. Az embereket tanítani kellene, nem pedig folyton elmozdítani, de ez manapság rendkívül nehéz. Ma is van (és mindig is volt) kommunikáció és igazi szakmai kapcsolat a legtöbb konföderációk között. Lehet, hogy voltak és talán lesznek is idők, amikor a konföderációk vitatkoznak egymással, de mindig meg volt az egység, ha a munkavállalók érdekeiről volt szó. Most sokkal bonyolultabb a helyzet, mivel nincs országos érdekegyeztetés és a konföderációk már nincsenek napi kapcsolatban egymással. Néha olyan, mintha a szakszervezetek nem tudnák, mik a saját céljaik. Régebben a problémák gyökere az volt, hogy csak egy szakszervezeti konföderáció volt. A rendszerváltást követően több (szövetség) lett és ma már épp az a probléma, hogy túl sokan vannak ahhoz, hogy hatékonyan tudjanak tárgyalni. Egy dolog biztos: a jelenlegi kormány nem hajlandó részt venni az érdemi szociális párbeszédben, sőt nem is érdeklik a szociális partnerek. A jelenlegi kormánytól nem várható pozitív változás. A munkáltatók helyzete ugyanúgy nem kielégítő, hiszen az ő jogait és lehetőségeiket is szűkítették a különböző kamarák létrehozásával. Ha a szakszervezetek valóban meg akarnak erősödni, akkor közös utat kell meghatározni, amin együtt mennek végig, és ami a legfontosabb, közel kell kerülni azokhoz, akiket képviselnek.

### **A munkáltatói oldal helyzete:**

Természetesen több szereplője van a munkáltatói oldalnak is, de csak a VOSZ főtitkára, Dávid Ferenc egyezett bele a felmérés idején az interjú elkészítésébe.

A főtitkár szerint: szerencsére soha nem volt széthúzás a munkáltatói szövetségek körében, ellentétben a szakszervezetekkel. A helyzet most (többé-kevésbé) rendezettnek tűnik a munkáltatói szövetségeknél, a célok közösek, és ez egyértelműen pozitívum. A szakszervezetek és a mai szövetségeik helyzetéből ítélve, zseniális ötlet volt a rendszerváltás idején a felhalmozott szakszervezeti vagyont nem elvenni, hanem a szakszervezetre hagyni, hogy osszák fel maguk között (még az Antall- és a Horn kormány idején). Ettől kezdve a szakszervezetek (és szövetségeik) legnagyobb gondja az volt, hogy egymás ellen harcoljanak, ami természetesen lényegesen hozzájárult ahhoz, hogy a szociális párbeszéd nem tudott úgy működni, ahogy kellett volna. Ugyanakkor, a 2010-ben megalakult kormány nem

kezelte a munkáltatókat sem másképp, a munkáltatók képviseléről is az állam döntött, ugyanúgy, ahogy (elméletileg) a szakszervezetek kapcsán a munkavállalói képviseléről. Ennek eredményeképpen a kormány egyrészt súlyos intézményi válságba sodorta a szociális párbeszédet, sőt a munkáltatói szervezetek fölé helyezték a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarát (és vezetőségét) is főtanácsadóként. Ez a döntés több sebből vérzik. Először, köztisztviselőként működik az állami felügyelet mellett, ami miatt messze nem tekinthető sem függetlennek, sem szociális partnernek. Ugyanez figyelhető meg a szakszervezeti oldalon is, ahol a kormány létrehozott az oktatásügyben és az egészségügyben egy-egy kamarát, amivel súlyosan károsította az ágazatokban működő szakszervezeteket. A jelenlegi kormány csak azokat fogadja el partnerként, akik elfogadják a kormányzati terveket és módszereket. Akik ezt nem teszik, azokat nem hívják meg a tárgyalásokhoz. A változáshoz azonban nem elegendő pusztán egy új kormány. Ehhez a teljes rendszert - beleértve a munkaügyi kapcsolatokat is - meg kell újítani.



## VI. KÖVETKEZTETÉSEK

A rendelkezésre álló szakirodalom, újságcikkek, kormányzati intézkedések és a szociális partnerek képviselőivel lefolytatott interjúk alapján az alábbi következtetéseket lehet levonni:

- A 2011-es kormányváltás alapvető paradigmaváltást is jelentett a munkaügyi kérdésekben a jogalkotás és a vonatkozó jogi eszközök terén.
- A munka világával kapcsolatos kérdések a rendszerváltást követő években egy gyorspályát jelöltek ki egy olyan irányba, ahol mind az egyéni, mind a kollektív munkaügyi jogok nagy valószínűséggel csak nehezen lesznek kezelhetők, rontják a munkavállalók helyzetét és végeredményben veszélyeztetik a gazdaságot. A megoldás mind a szociális partnerek, mind az állam szempontjából az, hogy közösen tekintsék át az egyéni és a kollektív munkaügyi jogokat.
- Az országos tripartit szociális párbeszéd megszüntetése nem a 2008-as gazdasági válság közvetlen következménye volt, azt csak a 2010-ben megalakult kormány használta fel indokként.
- Az OÉT-t felváltó NGTT nem alkalmas országos szociális párbeszéd intézménynek, mivel sem a struktúrái, sem a funkciói, illetve jogosítványai nem adnak lehetőséget a munka világával kapcsolatos kérdésekben a tárgyalásra vagy megállapodások aláírására.
- A VKF sem képes - jelenlegi formájában - az OÉT helyébe lépni, bár a lehetősége megvan hozzá, de ehhez jogilag szabályozott társadalmi párbeszéd intézményi formát kell öltetnie, ennek megtörténéséhez szükséges lenne, hogy az állam egyértelműen kifejtse a szándékát és elköteleződjön a cél érdekében és aktív szerepet vállaljon a folyamatban.

- Számos hiányosság van az alapvető fogalom meghatározások és azok alkalmazása terén, és ez akadályozza a munkaügyi kapcsolatok rendszerének kifejezetten szükséges fejlesztését.
- A szakszervezetek általában tisztában vannak a jelenlegi helyzettel és az ide vezető okokkal, sőt a következményekkel is. A fő problémák:
  - a szakszervezetek látják a problémát, de nem tudják, mit tegyenek vagy nincs meg hozzá a megfelelő eszközük;
  - a szakszervezetek nagyobb hangsúlyt fektetnek arra, hogy a jogszabályi módosításokat befolyásolják, ahelyett, hogy teljes mértékben éljenek meglévő jogaikkal;
  - a szakszervezetek eltávolodtak tagjaiktól és általában a társadalomtól.
- Ahhoz, hogy hiteles és erős partnereknek tekintse őket a többi partner, ahhoz az érdekképviselőt egészét kell erősíteni - mind az akciókat, mind a képességeket.

A mindennapi életben fő elveként fontos lenne, hogy meghallgassák egymást az emberek, a felmerülő problémákat mindig megbeszéljék az érintett felek - kollégák, partnerek - és igyekezzenek azokra közös megoldást találni. Bár az érdekek eltérhetnek és az erőviszonyok sem mindig kiegyenlítettek a felek között, ezt az elvet mégis be kellene tartani a munka világában is. A cél, hogy megismerésre, és megértésre, valamint helyes használatra kerüljenek a munkaügyi kapcsolatok és a szociális párbeszéd eszközei és intézményei, tiszteletben tartva az együttműködés, a jóhiszeműség és a tisztesség alapelvét.

## IRODALOM

- Ladó, Mária-Tóth, Ferenc: A konzultáció és intézményei (2002, Budapest)
- Szabó-Morvai, Ágnes (Borbás, Gabriella; Vona, Máté): Szakszervezeti stratégia és megújulás (2010, Compleo)
- Eppich, Győző-Köllő, János: Foglalkoztatás a válság előtt, közben és után (2014, Social Report) online elérhető: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/b329.pdf> (magyar nyelven)
- Munkaügyi Kapcsolatok Európában 2012, 2014 (az Európai Unió Kiadója)
- Dr. Kiss, Mihály: A társadalmi párbeszéd (2013 LIGA Szakszervezetek)
- Csehné Dr. Papp Imola: Foglalkoztatáspolitikai (2011, Szent István Egyetem)
- Kisgyörgy, Sándor-Pásztóy, András: Az országos szintű szociális dialógus Magyarországon és bővítésének lehetőségei (2014, LIGA Szakszervezetek)
- Szociális Párbeszéd új keretek között (2008, FSZH Szociális Párbeszéd Központ)
- 2009.évi LXIII. törvény az Országos Érdekegyeztető Tanácsról
- 2009. évi LXXIV. törvény Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről.
- 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyve (hatályon kívül helyezve)
- 2012. évi Munka Törvénykönyve (hatályos)
- 2011.évi XCIII törvény a Nemzeti Gazdasági és Szociális Tanácsról (NGTT):
- <http://www.slideshare.net/helyipenz/magyarorszag-konvergencia-programja-2011-2015>
- <http://szmm.gov.hu/main.php?folderID=13332>
- Tájékoztató az Országos Érdekegyeztető Tanácsról (OÉT)
- <http://www.ngtt.hu>
- <http://www.liganet.hu/page/260/html/vkf.html> [Tájékoztató Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumáról (VKF)]
- <http://szmm.gov.hu/main.php?folderID=13334> Tájékoztató az Országos Érdekegyeztető Tanácsról (OÉT)
- <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/b329.pdf>
- <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/b329.pdf>
- Interjú anyagok (hangfelvétel) (magyar nyelven)