
HORVÁTH István

Mit ígér a múlt?

A kollektív intézmények funkcióvesztésének gyökerei a korábbi munkajogi szabályozásban

Törvényen kívül – előkérdések

Figyelem a médiát. 2016 tavasza: a kormány tervezett munkajogi reformja „megmozgatja” a franciákat. Országos akciók: 150 felvonuláson diákok és munkavállalók tízezrei tüntetnek a tervezet és a kormány ellen, mindehhez több szakszervezet csatlakozik, a vasutasok sztrájkolnak. A diákok több tucat középiskolát és egyetemet foglalnak el – a tervezett munkajogi változás bizonytalanná teszi jövőjüket. A módosítás elleni petíciót rövid idő alatt egy millióan írják alá Franciaországban, a hetek óta növekvő elégedetlenség miatt a kormány tíz nappal későbbre halasztja a reform-tervezet parlamenti vitáját.¹ A francia híradásokat összevetem a 2011-ben nyilvánosságra hozott új magyar Munka Törvénykönyve tervezetének korabeli fogadtatásával. Szavakban nincs hiány! A szakszervezetek és a parlamenti ellenzék komoly kritikának veti alá a tervezetet, ami meglátásuk szerint szűkítené a munkavállalói jogokat, a dolgozók kiszigerelhetővé és kiszolgáltatottabbá válnának.² Az egyik országos érdekképviselő kijelenti: elfogadhatatlan a tervezet, ami – azon túl, hogy nagymértékben megnehezíti a munkavállalók sorsát – a szakszervezetek működési feltételeit is jelentősen rontja. Hozzászól egy kritikus hang is az interneten: „Hajrá magyar Munkavállalók! Megkapjuk, amit megérdemlünk az érthetetlenül passzív hozzáállásunk miatt. Remélem, ennyi pofon után sokan felébrednek majd rózsaszín álmaikból és elmennek tiltakozni. A szakszervezetek a tömegek támogatása nélkül nem érhetik el az indokolt eredményeket! A munkavállalókért a munkavállalók nélkül nem lehet eredményesen harcolni!”³ Sommásan – a cseppben a tenger, a hazai munkaügyi kapcsolatok rákfenéje. Vajon miért nem követjük a „francia divatot” mi, magyarok?

Az *1956 utáni passzivitás gyökerét* meglátásom szerint kifejezetten Kádár Jánosnak a rendszer elvárását kifejező, az MSZMP KB 1959. márciusi ülésén elhangzó kulcsmondatában találjuk: Aki nincs a Magyar Népköztársaság ellen, az vele van; aki nincs az MSZMP ellen, az vele van; és aki nincs a Népfront ellen, az vele van.⁴ Az *„aki nincs ellenünk, az velünk” szemlegesítő ideológiájának hatása* a tömeges befelé fordulás. A szolidaritásból kivezető szemléletet erősíti, hogy az ellenreformok nyomán megroggyant gazdaság megmentésére – egyben a szocializmust szétfeszítő erők felszínre kerülésével – az önkiszákmányolás

¹ Forrás: <http://hu.euronews.com/2016/03/09/orszagos-tiltakozas-a-francia-kormany-munkajogi-reformja-ellen>; Letöltve: 2016. VIII.6-án

² Célkeresztben az új Munka Törvénykönyve tervezete (1. rész); 2011-08-03.; <http://munkajogportal.hu/celkeresztben-az-uj-munka-torvenykonnyve-tervezete-1-resz/>

Letöltve: 2016.VIII.10-én

³ Forrás: <http://www.liganet.hu/page/88/art/6119/akt/0/html/elkeszult-az-uj-munka-torvenykonnyve-tervezete.html>; Letöltve: 2016.VIII.6-án

⁴ Forrás: https://hu.wikiquote.org/wiki/K%C3%A1d%C3%A1r_J%C3%A1nos Letöltve: 2016. VIII. 9-én

eszközeinek fokozatos legalizálása már féltetni való életszínvonallal kecsegtet. Tudományos fogalom lesz a *második gazdaság*⁵ - a főállás melletti másodállásban és a mellékfoglalkozásban történő munkavégzés megkönnyítése,⁶ a vállalati gazdasági munkaközösség, a mezőgazdaságban a szövetkezeti tagság melletti háztáji gazdaság. Mindezzel a rendszer a munkásság és a szövetkezeti parasztság rokonszenvének megvásárlása törekszik.⁷

A *rendszerátalozáshoz* sem a passzív polgár hallgatag kompromisszumait elsöprő országos katarzis vezet. Antall József miniszterelnök „*Tetszetek volna forradalmat csinálni!*”⁸ figyelmeztető mondatában a kiharcolt és megkapott szabadság különbsége. A társadalom többsége úgy kapja szabadságát, amint a Kádár–korszak adagolta a népi demokráciát időnként feledtető lehetőségeket. Az összefogás helyett az új – Y-nak és Z-nek elkeresztelt⁹ – generációkban is tovább örökítődik az egyén érdekvédelem szerepének prioritása, a szabad munkavállalás uniós alapelvének folytán¹⁰ Magyarországot a 2010-es évek közepére munkaerőhiányt kiváltó külföldi munkavállalással (kivándorlással?) terhelve.¹¹

Ahogy *harmóniában* áll – a korábban született jogintézmények karakterét kiforgatva – a *szocializmus kollektív munkajoga a politikai elvárásokkal*, úgy válnak jelentős részt *kihasználatlanná* a munkajogi rendszerváltás folyamányaként hatályba lépő *munkaügyi kapcsolatok* egyes szabályai. Sőt! A jogalkotó esetenként éppen a *szolidaritás hiányára épít*, a törvény erejénél fogva a háttérbe szorítva a kollektív munkajog szerepét.

Úton a szocializmusba

A *magyar munkajog* átalakulásának II. világháborút követő, *1951-ig tartó szakasza párhuzamosan halad és torzul a politika változásaival*. A *kollektív megállapodásokra* vonatkozó rendeletek, a szerződések megkötésének engedélyezése még olyan folyamatot indít el, amely több területen megelőzi a kor külföldi szabályozását. Az 1945-ben megalakuló

⁵ Csillag István: Vállalkozások és változások; *Beszélő*, 1999.01/12.

<http://www.c3.hu/scripta/beszelo/99/01/12csill.htm> Letöltve: 2016.VII.13.

⁶ Az MSZMP KB PB határozata a munkajogi szabályozás módosítására. 1979. szeptember, Az MSZMP határozatai 1975-80. *Kossuth Kiadó*, 1983, 993-994. o.

⁷ Csillag: i.m.

⁸ Forrás: https://hu.wikiquote.org/wiki/Antall_J%C3%B3zsef; Letöltve: 2016.VII.31-én

⁹ Az Y generáció az 1980 és 1999 között születettek új típusú nemzedéke, kialakulásában a technika száguldó fejlődése játszott rendkívül fontos szerepet. A Z generáció 2000-től napjainkig tart, tagjai a digitális technológiák világába születnek, Marc Prensky találóan digitális bennszülötteknek nevezi e generáció tagjait. Forrás: https://hu.wikipedia.org/wiki/Z_gener%C3%A1ci%C3%B3; Letöltve: 2016.VII.14-én

¹⁰ Ennek jogalapja a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogát rögzítő, az EU Működéséről szóló szerződés 45-48. cikkei és a 2004/38/EK irányelv az EU polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról.

¹¹ Egy német cégalapítással foglalkozó szervezet összegzése szerint 580 ezer magyar ember dolgozott 2013 év végén más európai országokban. A kftkreator.hu becslése szerint 2016-ban biztosan meghaladja a hatszáz ezret a hivatalosan is külföldön dolgozó és élő magyarok száma.

Forrás: <http://kftkreator.hu/cikk.html>; Letöltve: 2016.VIII.14-én

Országos Munkabér-megállapító Bizottság (OMMB) először pozitívan hat a kollektív megállapodásokra, 1948 után viszont a diktatórikus irányítás eszközévé válik.¹²

Kossa Istvánnak¹³ 1948-ban egy szakszervezeti vezetők részére tartott beszéde előrevetíti a szakszervezetek eltorzított, ún. hajtósíj szerepét, ami 1951-től megjelenik a jogi szabályozásban is. „A szocializmusban az üzemek vezetése a miénk lesz, minek ott szakszervezet? A szocializmusban a szakszervezetek nem a bérek állandó fenntartásáért fognak küzdeni, hanem a termelés emeléséért és ezen keresztül a bérek emeléséért.”¹⁴ A munkáltató és alkalmazott erőegyensúlyának kialakításában az *állami beavatkozás eltorzul*. Az OMMB hatásköre eredetileg a kollektív szerződések törvényességi felügyeletére terjed ki, utóbb – ha a szerződéskötő felek képtelenek voltak a megállapodásra – a Bizottság hatósági jogkörrel felruházva, határozatával pótolta a bérmegállapodást. Amellett, hogy ezt követően a munkaviszony tartalmának meghatározása kikerül a munkaadó és az alkalmazott autonómiájának köréből (pl. központi bérgazdálkodás), a klasszikus szocialista modell megteremtésével együtt járt a munkaügyi kapcsolatokra kiterjedő központi tervezés. A *munka magánjogának közjogiasításával* megszűnt a kollektív megállapodások diszpozitivitása.¹⁵ A kollektív szerződés csak névleg marad meg, szabályozó szerepe megszűnik.¹⁶ Íme, a kollektív munkajog intézményei karakterének kiforgatása, az ehhez dolgozói oldalon kapcsolódó összefogás szerepének törvényen kívül helyezésével.

A szocialista munkajog – első periódus: 1951-től 1967-ig

A munkajog körébe tartozó egyéni és kollektív életviszonyok máig ható *kódexjellegű szabályozása* 1951-ig nyúlik vissza, az 1922-es szovjet munkakódex mintájára ekkor lép életbe – első Munka Törvénykönyveként – az *1951. évi 7. törvényerejű rendelet* [első Mt.]. A korszak szakirodalma szerint a burzsoá jogtudomány által kollektívnek nevezett jogviszonyok nem válhatnak azonossá a szocializmuséval, mert a magántulajdon megakadályozza, hogy a dolgozók összességét a vállalat irányában lényegesebb jogok megillessék.¹⁷ Ehhez képest – éppen a rendszerhez igazodva – Magyarországon a *kollektív munkajog fajsúlytalanná* válik, jól példázza mindezt, hogy a szakszervezeti jogok csak két év elteltével, az első Mt. felülvizsgálatakor kerülnek a törvénytövegebe [első Mt. 4/A. §].

A kollektív szerződésnek a szocializmus építésére, a dolgozókat a népgazdasági tervek megvalósítására ösztökélő szabálya [7. § (2)]. az első Mt. 1953-as felülvizsgálatakor hatályát veszti¹⁸, mindez ugyanakkor nem változtat e jogintézmény kiforgatott karakterén. Bár a

¹² Kiss György: *Munkajog; Osiris Kiadó*, Budapest, 2005. 68.-69.o.

¹³ Kossa István (1904-1965), a két világháború között szociáldemokrata szakszervezeti vezető, később magas pozíciókat betöltő kommunista politikus.

¹⁴ Lux Judit: *A magyarországi szakszervezetek történetéből; Átdolgozott kiadás, Friedrich Ebert Alapítvány*, 2008.; 95. o.

¹⁵ Kiss: i.m. 69.o.

¹⁶ *Munkajog*, Szerk.: Gyulavári Tamás; *Eötvös Kiadó*, Budapest, 2014. 20.o.

¹⁷ Weltner Andor: *A szocialista munkaviszony és az üzemi demokrácia; Akadémiai Kiadó*, Budapest, 1962.; 353-354. o.

¹⁸ Hatályon kívül helyezte az 1953. évi 25. törvényerejű rendelet 2. §-a.

kollektív megállapodásra vonatkozó törvényi szabályban megjelenik a munkafeltétek javítása, a „(...) dolgozók anyagi és kulturális színvonalának emelése”, konkrét szabályozási felhatalmazás hiányában *valós kollektív alkuról szó sincs*. Kimondatlanul tovább él a *mozgósító funkció*: a dolgozók a kollektív szerződésben a tervek teljesítésére, illetőleg túlteljesítésére vállalnak kötelezettséget [első Mt. 7. § (3)]. A szakszervezetet a szocializmus, a kommunizmus építése iskoláinak nevezik – itt tanulhatják meg a dolgozók, miként vegyenek részt a vállalati tevékenység megtervezésében.¹⁹ A hajtósíj szerep, mellyel Magyarország illeszkedik a „szocialista tábor” jogalkotásába.²⁰ A szakszervezet csökkent önállóságúvá válik, több évtizedes mozgalmi hagyományait elveszíti.²¹

A szocialista munkajog – második periódus: 1968-tól a rendszerváltozásig

A *szocializmus megreformálásra* tett kísérlet az 1967. évi II. törvény [második Mt.], amelynek megoldandó feladata: a szabályozás decentralizálása és egyszerűsítése. A kísérlet kudarcot vall.²² A kerettörvénynek szánt második Mt.²³ alapján a végrehajtási rendeletek gyarapodása miatt újfent nem érvényesül a kollektív szerződés regulatív funkciója.²⁴ A jogforrási szintek, és ezekben szabályozható életviszonyok közti különbség eltűnik: a második Mt. végrehajtási rendelete [34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet – Vhr.] törvényre tartozó rendelkezéseket is megállapít. A kollektív szerződés tekintetében két *szocialista torzó* a Vhr.-ből. Egyrészt, ahol lehet, ott – a *szerződéskötési szabadságot félretéve* – kötelező megkötni a kollektív megállapodást.²⁵ Másfelől a Vhr. munkajogi optikán keresztül szemlélve indokolatlanul *kizárja a kollektív szerződéskötést* a pénzügyi intézeteknél, a kisipari és mezőgazdasági termelőszövetkezeteknél, továbbá a magánmunkáltatóknál [3. § (2)]. A jog politikája...

¹⁹ Weltner Andor: *Munkajog, Tankönyvkiadó*, Budapest, 1975.; 18. o.

²⁰ Bulgária: A szakszervezetek részt vesznek a vállalati és pénzügyi tervek kidolgozásában (1958) Ficzer Lajos – Trócsányi László: A dolgozók részvétele a vállalatok igazgatásában; *MTA Állam- és Jogtudományi Intézete*, Budapest, 1966.; 114. o.

Csehszlovákia: A szakszervezeti szervek részt vesznek az állami szerveknek a népgazdaság fejlesztésére vonatkozó kérdéseket érintő tárgyalásain, javaslatokat tesznek, ösztönzéseket adnak. Ficzer – Trócsányi: i.m. 129.o.

Románia: A szakszervezet szervezi a tagok részvételét a párt- és a kormány politikájának végrehajtásában. Mozgósítja a dolgozókat a népgazdasági tervből rájuk háruló feladatokért folyó harcra. Ficzer – Trócsányi: i.m. 150.o.

²¹ Lux: i.m. 96. o.

²² Az új gazdasági mechanizmus a gazdaság irányításának és tervezésének átfogó reformja, 1968-ban vezet be. A reform munkajogi szabályozást is érintő célja: csökkenjen a központi tervezés szerepe a vállalati önállóság növelése mellett, a központilag meghatározott bérrendszer helyét egy flexibilisebb, bizonyos korlátok között a vállalatok által meghatározott szabályozás váltsa fel. A reform utóbb „felpuhul”, világossá válik: a politikai nem járul hozzá a tervutasításos gazdaság piaci átalakításához.

Forrás: https://hu.wikipedia.org/wiki/%C3%9A%20gazdas%C3%A1gi_mechanizmus; Letöltve: 2016.VII.18.

²³ második Mt. 10. § (1) Kollektív szerződés állapítja meg - jogszabály által meghatározott körben és keretek között - a vállalat és a dolgozók jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályokat, valamint ezek végrehajtására vonatkozó elveket.

²⁴ Kiss: i.m. 71. o.

²⁵ Vhr. 3. § (1) A kollektív szerződést minden állami és szövetkezeti vállalatnál, valamint - saját dolgozóira kiterjedő hatállyal - minden trösztnél meg kell kötni.

Szembetűnő a *szakszervezeti jogkör bővülése*, ami tényleges joggyakorlás esetén megbéníthatná a munkáltatót.²⁶ A munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, vagy a szocialista erkölcsnek megfelelő bánásmódot sértő vállalati intézkedéssel szemben a *szakszervezet kifogással* élhet, és az érintett intézkedés végrehajtását – a kifogásról szóló döntés meghozataláig – fel kell függeszteni [második Mt. 14. § (3)-(4)]. A szakszervezet széleskörű *egyetértési joggal* is rendelkezik a munkáltató működésével kapcsolatban (pl. munkavédelmi szabályzat megállapítása, kollektív szerződésben nem szabályozott általános jellegű kérdések rendezése). Sőt, fordul a kocka: a szakszervezet dönt a szociális és kulturális alapok felhasználásáról, a munkáltató véleményezési joga mellett [második Mt. 13. § (2) és (4)]. Bevezetésre kerül a választott szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme.²⁷ A *szocializmusból eredő funkciózavar* folyamánya: a szakszervezet országos és ágazati szinten *kormányzati, illetőleg jogalkotói hatáskört* is kap. A dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos egyes határozatokat a Minisztertanács a SZOT-tal együtt ad ki. A SZOT ezt meghaladóan társadalombiztosítási területen – a Minisztertanács által megállapított keretek között – az állami szervekre és az állampolgárokra kötelező rendelkezéseket bocsáthat ki. A miniszternek a dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos rendelet kiadásához meg kell szereznie az érintett szakszervezet egyetértését [második Mt. 12. § (1); 17. § (1)-(2)].

Tényleges joggyakorlástól aligha kell tartani a „túloldalnak”, az egyesülési jog hiánya, a monolitikus rendszer a „csúcstól” a vállalati szintig átítatja a szakszervezetek működését. Az összetartozás két példája. Fentről nézve, az államhatalmi, a párt- és szakszervezeti funkciók összefonódása: Gáspár Sándor egyidejűleg a SZOT főtitkára (1963-1988), az MSZMP PB (1962-1987) és a kollektív államfői jogkört gyakorló Elnöki Tanács tagja (1963-1988). A másik példám személyes tapasztalás. A '80-as években a GELKA „külsős” munkajogi tanácsadójaként látom: a szakszervezeti titkári poszt a vállalati előmenetel egyik grádicsa, az érdekképviselő önállósága formális.

A második Mt. 1978-as felülvizsgálatakor új intézmény jelenik meg: a *dolgozók részvétele a vállalat irányításában*.²⁸ A jogalkotói szándék komolytalanságát jól mutatja, hogy a „dolgozók közössége” e jogokat (pl. véleményezési jog a dolgozók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésekkel, egyetértési jog a vállalati szociális tervvel kapcsolatban) közvetlenül, vagy közvetetten gyakorolhatja, és közvetett fórum lehet a szakszervezet munkahelyi szerve is.²⁹

²⁶ Kiss: i.m. 71. o.

²⁷ második Mt. 16. § A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a szakszervezet választott tisztségviselőjének más munkahelyre beosztásához, továbbá munkaviszonyának a vállalat által való megszüntetéséhez, valamint áthelyezés esetén új munkahelye elfoglalására kitűzött időpont megállapításához. A változó munkahelyre alkalmazott választott szakszervezeti tisztségviselő más munkahelyre beosztásáról pedig a felsőbb szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell.

²⁸ 1978. évi 3. törvényerejű rendelet

²⁹ Kiss: i.m. 453.o.

A munkajogi rendszerváltozástól a hatályos szabályozás életbelépésig

A munkajogi szabályozásban végbemenő rendszerváltozás még a második Mt. módosításával kezdődik. A külső jogi környezet 1980-as évek végi megváltozása (pl. a vállalkozás szabadsága a gazdasági társaságokról szóló törvény életbelépésével, az egyesülési jog törvényi elismerése nyomán megjelenő szakszervezeti pluralizmus, a sztrájkjog törvénybe iktatása) szükségessé teszi a *kollektív munkajogi szabályozás felülvizsgálatát*. 1989-es módosításával³⁰ – a *kollektív keretszerződés* bevezetésével – a második Mt. megszünteti az „egy munkáltató” hatályú kollektív szerződések kizárólagosságát. Keretszerződést köthet egyfelől a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, vagy több munkáltató, másfelől a szakszervezet [második Mt. 9/A. §]. Az ágazati a kollektív szerződések jelenlegi elterjedtségét figyelve, most is a *szocializmus fogságában a kollektív alku*, továbbra is a vállalati szint dominál.³¹ Kétséges, hogy a kollektív szerződések kívánatosnál csekélyebb elterjedését az 1992. évi XXII. törvény [harmadik Mt.] azon általános szabálya okozza, miszerint a kollektív megállapodás a munkaviszony szabályaitól csak a munkavállalóra javára térhet el [13. § (3)]. A relatív diszpozitivitást a negyedik Mt-ben³² felváltó abszolút diszpozitivitás sem erősíti a kollektív szerződés regulatív funkciójának szerepét a munkaviszonyra vonatkozó szabályok közt.³³

A munkajogi rendszerváltozást teljessé tevő – a szabályozási struktúrában a köz- valamint a verseny- és nonprofit szféra elválasztását hozó – harmadik Mt. egyik újdonsága az *országos érdekegyeztetés intézményesítése*. Az *Érdekegyeztető Tanács* (majd Országos Érdekegyeztető Tanács – OÉT) *tripartit szervezet*, a kormányzat, a munkaadói és a szakszervezeti szövetségek részvételével, komoly jogosítványokkal. Háromoldalú konszenzus kell például a kötelező legkisebb munkabér megállapításához, a munkaügyi ellenőrzés szabályozásához vagy a napi munkaidő leghosszabb mértékének, illetve a munkaszüneti napok meghatározásához [17. § (1)]. A *tripartizmus* kétségtelen értéke: ha a kormányzat megszerzi a munkáltatók és a szakszervezetek egyetértését, javaslata szabályként is többnyire hatályosul. A jogalkotó 2011-ben – az érdekképviseletek és a mögöttük álló támogatás „pehelysúlyára” is építve – *megszünteti az OÉT-et*, és *Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács* (NGTT) létrehozásával a törvény erejénél fogva még inkább a háttérbe szorítja a kollektív munkajog szerepét. Az NGTT-nek érdemi hatásköre nincs a munkaviszonnyal kapcsolatos jogalkotásban, javaslattevő, véleményezési jogköre érdemben nem korlátozza a kormányzatot.³⁴

A harmadik Mt. másik újdonsága a *munkavállalói részvételi jogok* – előzmény nélküli – gyakorlásának megteremtése a munkaviszonyban állók által választott testület, az *üzemi*

³⁰ 1989. évi V. törvény

³¹ Borbély Szilvia: Az ágazati párbeszéd nemzetközi és hazai helyzete és lehetőségei; 2008.; Forrás: <http://www.mkksz.org.hu/html/main/2015/agazatiparbeszed.pdf>; Letöltve: 2016.VII.18.

³² a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

³³ Egy felmérés szerint 2015-ben a munkaviszonyban állók 20.6 %-a dolgozott kollektív szerződés hatálya alatt. Forrás: http://szabim.blog.hu/2016/05/07_hianypotlo_adatokat_kozolt_a_kozponti_statistikai_hivatal; Letöltve: 2016.VII.19.

³⁴ 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról; 3. § (1)

tanács/megbízott (üt.)³⁵ által. A munkajog fejlődése szempontjából meghatározó folyamat a kollektív munkajog kettéosztottságának törvényi elismertsége, amely elsősorban Németországban és Ausztriában követhető nyomon.³⁶ E két állam szabályozásának hazai adoptálása két tekintetben is aggályos. Egyrészt a jogalkotó szelektíven emeli át a német szabályozásból a munkavállalói részvételi jogokat, kifejezetten gyenge üt-ét intézményesítve. A legfőbb jog, a munkáltató intézkedéseivel kapcsolódó egyetértés a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználására, illetve intézmények és ingatlanok hasznosítására korlátozódik [harmadik Mt. 65. § (1)]. Így ahol nincs kollektív szerződés, egyetértési jog sincs. Összehasonlításként, a BetrVG³⁷ alapján a Volkswagen Konzernben megállapodásként megkötött Munkaviszonyok Chartája³⁸ együttdöntési jogot biztosít például a személyzet felvételével, elbocsátásával, a bérezési rendszerekkel, a munkarenddel az adatvédelem és a továbbképzéssel kapcsolatban. Megalapozatlan hazai feltételezés, miszerint a kollektív jogok csökkentésével nő a munkaadói hatékonyság. Irigykedünk – például éppen a német ipar teljesítményén! Érdemes lenne végre egyszer alaposan utánanézni, mitől is gurul olyan remekül a szolgálati Volkswagen...

Másfelől az üt. bevezetésével összefüggésben a kollektív jogokat szélesebb léptekben érintő probléma: a jogalkotó figyelmen kívül hagyja a szakszervezet német jog szerinti korlátozott munkáltatói szintű szerepét. Az 1952-ben életbe lépő első BetrVG kizárja a szakszervezet jelöltállítási jogát az üt-választáson.³⁹ Németországban a szakszervezetek elsődlegesen a munkaszervezetek feletti szinten működnek, döntően a kollektív szerződések megkötése által.⁴⁰ A harmadik Mt. ugyanakkor az üt. intézményesítésével érdemében érintetlenül hagyja a szakszervezet munkaszervezeti szintű jogosítványait. Miután a törvény a kollektív szerződéskötési jogosultságot a szakszervezeti jelöltek által az üt-választáson elért eredmény alapján állapítja meg [33. §], ugyanazon ügyben a munkaadó úgy kap két tárgyalópartnert, hogy az üt-ben részben – a működést tekintve többségében a munkaszervezeti szintről kitérni képtelen – szakszervezetek képviselőivel találkozik. Már ahol van szakszervezet! A taglétszám az elmúlt 15 évben majd 50 %-al csökken.⁴¹

³⁵ Egy felmérés során arra a kérdésre, hogy működik-e a munkahelyen üzemi tanács, 18 % igennel, 64% nemmel válaszolt, 18 % pedig nem tudott róla.

Forrás: http://szabim.blog.hu/2016/05/07_hianypotlo_adatokat_kozolt_a_kozponti_statistikai_hivatal;

Letöltve: 2016.VII.19.

³⁶ Kiss: i.m. 441. o.

³⁷ Betriebsverfassungsgesetz – Üzemi Alkotmány-törvény

³⁸ Charta der Arbeitsbeziehungen im Volkswagen-Konzern – Európai Konzern Üzemi Tanácsa, a Világkonzern Üzemi Tanácsa megállapodása a Volkswagen Konzern megállapodása a Munkaviszonyok Chartájáról; Zwickau 2009., X.29.

³⁹ Ficzere – Trócsányi: i.m. 74.o.

⁴⁰ Kiss: i.m. 443. o.

⁴¹ 2001-ben megközelítőleg 615.000 szakszervezeti tag volt, ez a szám 2015-ben 328.829 fő.

Forrás: http://szabim.blog.hu/2016/05/07_hianypotlo_adatokat_kozolt_a_kozponti_statistikai_hivatal;

Letöltve: 2016.VII.19.

A problémát növeli a harmadik Mt. módosításai során az *üt. és a szakszervezet jogai közti felesleges párhuzamosság, funkciózavar*.⁴² Ennek kritikus pontja 1999-ben az a törvénymódosítás, ami a munkáltatónál – képviselettel rendelkező szakszervezet hiányában – az *üzemi megállapodásban biztosítja a kollektív szerződés normatív részére tartozó kérdések szabályozását*. A konstrukció dogmatikailag elhibázott, hiszen az érdekképviseleti jogokkal nem rendelkező üt. kerül a szakszervezet státuszába. De facto kollektív szerződéskötési jogosultsága 2002 hatályos, majd 10 év elteltével feléled...

Felhasznált irodalom

- Borbély Sz. (2008): Az ágazati párbeszéd nemzetközi és hazai helyzete és lehetőségei.
<http://www.mkksz.org.hu/html/main/2015/agazatiparbeszed.pdf>.
- Csillag I. (1999): Vállalkozások és változások; Beszélő, 1999.01/12.
<http://www.c3.hu/scripta/beszelo/99/0/12csill.htm>
- Ficzere L. – Trócsányi L. (1966): A dolgozók részvétele a vállalatok igazgatásában; MTA Állam- és Jogtudományi Intézete, Budapest.
- Kiss Gy. (2005): Munkajog; Osiris Kiadó, Budapest.
- Lux J. (2008): A magyarországi szakszervezetek történetéből; Átdolgozott kiadás, Friedrich Ebert Alapítvány.
- Gyulavári T. (szerk.) (2014) Munkajog. Eötvös Kiadó, Budapest.
- Weltner A. (1962): A szocialista munkaviszony és az üzemi demokrácia; Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Weltner A. (1975): Munkajog. Tankönyvkiadó, Budapest.

⁴² Például munkáltatói jogutódlás esetén egyszerre kell tájékoztatni az üt-t és a szakszervezetet [86/B. § (3)], csoportos létszámcsökkentés tervezése esetén a munkáltatónak az üt-vel, ennek hiányában a szakszervezettel kell konzultálni [94/B. § (1)].