

BÉRTÁRGYALÁSOK

- A 2000-es évek elejéhez képest az Európai Unióban 3,3 millióval kevesebb munkavállaló részesül a kollektív szerződések előnyeiből. A kollektív szerződés lefedettsége 2000 óta az EU 27 tagállamából 22-ben csökkent ([Szef.hu](#)).
- Szociális párbeszéd négy szinten folyik az európai országokban: európai, országos ágazati (szektorális) és vállalati (üzemi) szinteken.
- Magyarországon 1992-ben 2,7 millió, 2020-ban 275 ezer fő szakszervezeti tag volt ([KSH](#)). A taglétszám csökkenése a nemzetközi trendbe illeszkedik ([Szabó, 2019](#)).
- Magyarországon a szociális párbeszéd döntő része, a béreket érintő kollektív alku vállalati szinten zajlik.
- Magyarországon 690 ezer fő dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt. E dolgozók mintegy fele véli úgy, hogy a kollektív szerződésnek hatása van a bérére, ill. a munkakörülményekre ([KSH, Munkaerő felmérés, kiegészítő felvétel, 2020.1. név.](#)).
- A COVID-19 járvány nyomán a kollektív béralkuk struktúrái és a koordinációs mechanizmusok stabilak maradtak, azonban a bértárgyalások a hirtelen megállás után csak 2020 végén, 2021 elején indultak újra ([Eurofound, 2021](#)).

A szociális párbeszéd, a munkaerőpiaci szereplők közti érdekegyeztetés különböző szinteken zajlik. A párbeszéd egyik központi témája a bértárgyalás, amelynek főbb szintjei és jellemzői kerülnek bemutatásra. Az Infojegyzet nem foglalkozik az EU tagállamokban működő minimálbér rendszerekkel, e témáról egy korábbi, az európai minimálberről szóló háttéranyagban ([Infojegyzet \(2020/46.\)](#)) található információk.

A bértárgyalás, mint minden piacgazdaságban, az Európai Unió tagállamaiban is fontos eszköze annak, hogy egyrészt a munkaerő, a munkavállalók összessége részesedjen a termelés eredményéből; másrészt, hogy a foglalkoztatás minél magasabb szintje valósulhasson meg. Bár a bérpolitika és a béralku nem esik az Európai Unió működéséről szóló szerződés ([EUMSZ](#)) szabályozása alá, de egyes kísérő szakpolitikai eszközökkel, mint pl. a foglalkoztatás támogatása, munkakörülmények javítása lehetőség van a közösségi szintű beavatkozásra is.

Az Európai Unión belüli bértárgyalási rendszerek és hagyományok nagyon különbözőek. Az eltérő rendszereket vizsgálva megállapították, hogy leginkább a béralkurendszer összehangoltságának típusa és a bér-alku szintje van hatással a fizetésekre ([Eurofound, 2015](#)).

SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD

A szociális párbeszéd a munkáltatók és a munkavállalók érdekképviseleteli közti tárgyalások, konzultációk, közös intézkedések, információ megosztás együttese. A szociális párbeszéd során a felek érdekei közti egyensúly megvalósítására törekednek, ami hozzájárul mind a versenyképességhez, mint a társadalmi kohézióhoz ([Eurofound, 2021](#)).

A párbeszéd lehet két- és többoldalú, háromoldalú egyeztetések esetén a harmadik fél általában a kormány. A tárgyalások témáit a foglalkoztatás különböző kérdései adják, amelyek közül legfajszínűsőbbak a **bértárgyalások és a munkafeltételek javításának kérdésköre**. A Magyarországon 2011-ben felállt Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban ([NGTT](#)), amely a korábbi tripartit Országos Érdekegyeztető Tanácsot (OÉT) váltotta, ennél is több oldal (civil szervezetek, tudomány, egyházak) képviselője van jelen. (Az NGTT-ről ld. [Infojegyzet 2016/13.](#)) A szociális párbeszéd különböző szinteken (európai, országos szintű, ágazati (szektorális) és vállalati) zajlik.

Az [európai szintű szociális párbeszéd](#) az EU mindennapi működésének része, a szociális dimenzió megkerülhetetlen eleme. Jogi alapját az [EUMSZ](#) 151-156. cikkei adják. A szociálpolitikát érintő jogszabályi

kezdemenyezések esetén a Bizottságnak konzultálnia kell a szociális partnerekkel.

Az európai szintű párbeszéd fő formája az európai munkaadók és a szakszervezetek közti kétoldalú, és harmadik partnerként az állami hatóságokat is bevonó háromoldalú párbeszéd. Az érdekegyeztetés **ágazati szociális párbeszéd-bizottságok (EÁPB)** keretében zajlik, amelyekben a munkaadói és munkavállalói képviselők egyenlő számban vesznek részt. Az EÁPB-k saját eljárási szabályzatukat maguk fogadják el, és évente legalább egyszer plenáris ülést tartanak (Trenyisán, 2019).

ÉRDEKEGYEZTETÉS ÉS KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

Európai körkép

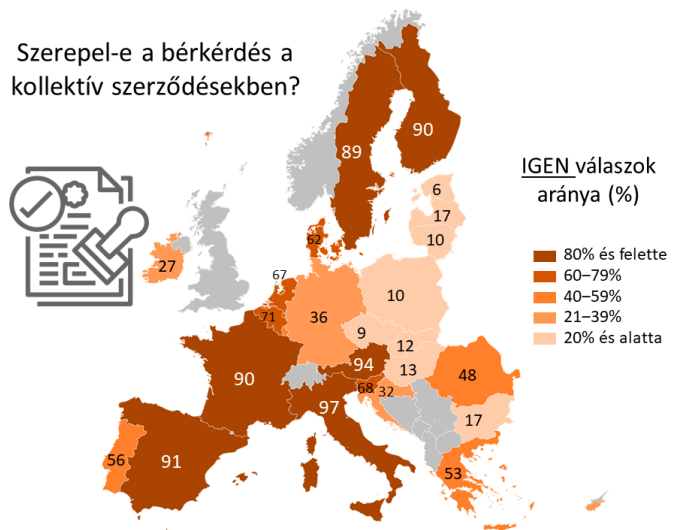
Az EU-ban **a dolgozók kb. kétharmada tartozik valamilyen kollektív szerződés (ksz) hatálya alá.** A szociális érdekegyeztetés, a kollektív szerződés megkötése, a béralkuk folyamata különböző szinteken zajlik az egyes tagállamokban (Eurofound, 2020a).

A Eurofound (Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért) és a Cedefop (Európai Szakképzés-fejlesztési Központ) által 2019-ben végzett negyedik európai vállalati felmérés (European Company Survey) keretében a közvetlen munkavállalói részvételre és a szociális párbeszédre vonatkozó munkahelyi gyakorlatokkal kapcsolatos információkat is elemezték.

A 10 főnél több alkalmazottal rendelkező vállalatokat (20 ezer magáncéget kérdeztek meg) tekintve **a foglalkoztatottak mintegy két harmadának bérét kollektív szerződésekben határozzák meg.** Az érdekegyeztetés leggyakoribb formája, amikor ágazati és üzemi szintű megállapodások is érvényben vannak adott vállalatnál, leginkább a skandináv országokra jellemző. A lefedettség lényegesen magasabb azokban az országokban, ahol ágazati szintű a megállapodás, és a ksz-t azokra a vállalatokra is kiterjesztik, amelyek nem vesznek részt az egyeztetésben. E felmérés szerint a kollektív bértárgyalások által lefedett munkavállalók aránya 11%-tól (Észtország) 98%-ig

(Olaszország) terjed, a magyarországi arány 16% (Eurofound, 2020b). Annak alapján, hogy adott országban milyen szinten zajlanak dominánsan a bértárgyalások, az EU tagállamokat négy csoportba sorolhatók:

- elsősorban decentralizált, vállalati szintű bértárgyalások és megállapodások a jellemzők (Észtó., Litvánia, Lengyeló., Magyaró., Málta, Szlovákia, Románia);
- szektorális/ágazati és vállalati szintű megállapodások együtt léteznek, de egyik típus sem domináns (pl. Szlovákia, Bulgária, Horváto., Görögó.);
- a szektorális/ágazati vagy magasabb szintű tárgyalás a domináns (pl. Németó., Hollandia, Belgium, Finnó., Ausztria, Olaszó.);
- tagolt ágazati és vállalati szintű megállapodások együtt léteznek, magas az ágazati szintű tárgyalások foka (pl. Dánia, Szlovénia, Svédó., Franciao.) (Eurofound, 2020b).



Forrás: Infoszolg/European Company Survey, 2019

A WageIndicator Foundation a munkajog, a bérek, a munkaügyi kapcsolatok stb. területén oszt meg széles körű információkat, és működteti többek között a WageIndicator Collective Agreement nevű adatbázist, amely 52 ország mintegy 1100 kollektív szerződését tartalmazza nemzeti nyelven. Az alapítvány Colbart Europe programja keretében (2019–2021) 28 ország (köztük 25 EU tagállam) négy ágazata (kereskedelem, gépgyártás, közszféra, építő-

ipar) több mint 600 kollektív szerződését és 40 transznacionális megállapodást elemeztek, és tették tartalmukat összehasonlíthatóvá, ill. kereshetővé. **A bértárgyalások és a bérmeghatározás a kollektív szerződésre vonatkozó érdekegyeztetési tárgyalások központi témája.** E tárgyalások jelentőségét fokozza, ha a megkötött szerződés érvényességét az adott országban egy teljes szektorra kiterjesztik, vagy ha például a minimálbér nagysága össze van kapcsolva az érdekegyeztetés során kialakult ágazati bérral (mint pl. Hollandiában). A vizsgált szerződések 94%-a tartalmazott valamilyen bérrre vonatkozó klauzult, 32%-uk rögzített egy fix beralapot (wage floor) és 14%-uk pedig kötelező minimumbért is meghatározott ([Besamusca](#), 2021).

Visegrádi (V4) országok

A V4 országok érdekegyeztetési rendszere és 40 kiválasztott kollektív szerződése elemzése nyomán Szüdi megállapította, hogy **a négy ország az érdekegyeztetés tekintetében hasonló utat járt be az elmúlt 30 évben.** Az állami vállalati szektorban lezajlott privatizáció, és Lengyelország kivételével mindenhol létrejött duális vállalati struktúra (kevés, transznacionális vállalat, nagyszámú közepes és kis hazai vállalkozás) mentén jelentősen **csökkent a szakszervezeti lefedettség és az érdekegyeztetés jelentősége.** A folyamatot **a decentralizáció, és az érdekegyeztetésnek a munkakörülmények alakulására gyakorolt csökkenő hatása jellemzi.** Az új hazai vállalkozásoknál kevés a kollektív szerződés, míg a multinacionális cégeknél nem egyértelmű azok értékelése. Utóbbiaknál részben átültetnek valamennyit az anyaországban meglévő érdekegyeztetési hagyományokból és mintákból, részben viszont pont az ottani kötöttségek elől menekülve, azokat elkerülve kötik meg. **A Nyugat-Európában inkább jellemző országos vagy ágazati szintű érdekegyeztetés helyett a V4 országokban a vállalati szintű ksz a domináns.** A bérek meghatározásának szintje mind a négy ország vizsgált kollektív szerződéseiben szerepel, a meghatározás szintje eltérő. Bértáblák szerepeltetése nem jellemző, a lengyel és a magyar szerződésekben inkább megtalálható a legkisebb fizetendő bér,

a strukturális béremelés meghatározása, valamint egyszeri extra kifizetések szerepeltetése is ([Szüdi](#), 2021).

HAZAI ÉRDEKEGYEZTETÉS ÉS BÉRALKU

Magyarországon 2011 után a szociális párbeszéd és az érdekegyeztetés vonatkozásában **strukturális és minőségbeli átalakulás** zajlott le. Csökkent az országos és az ágazati szintű érdekegyeztetés súlya, gyengült a szakszervezetek szervezettsége és alkuereje, megváltozott a konzultáció tartalma (Képesné, 2016). A társadalmi párbeszéd makroszintű fórumának tekintett [NGTT](#)-n kívül a párbeszéd országos szinten működő főbb fórumai

- a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma ([VKF](#)), (2011-től);
- az Országos Közszolgálati és Érdekegyeztető Tanács ([OKÉT](#)), (2002-től)
- a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma ([KVKF](#)) (2018-tól);

A versenyszféra munkáltatói és munkavállalói szervezetei a **VKF**-ben állapodnak meg többek között a minimálbér nagyságáról is. Erre 2021-ben a COVID-19 járvány miatt csak januárban került sor, ami a vállalati bérmegállapodások aláírását is befolyásolta: február végén a cégek mintegy felénél volt csak érvényes bérmegállapodás ([Piacprofit.hu](#), [2021. 02.26.](#)). Az **OKÉT** a közszolgálati alkalmazottakat érintő foglalkoztatás-, bérpolitikai és munkaügyi kérdések fóruma, míg a **KVKF**-ben a szakszervezetek, a munkáltatókat képviselő szakmai szövetségek, valamint az állam képviselői konzultálnak. Az állami tulajdonú közszolgáltató vállalatoknál dolgozók béremelésére vonatkozó legutóbbi bérmegállapodás (hároméves menetrend, összesen 15%-os emelés) 2021. június végén született meg.

Az **ágazati szintű párbeszéd** fórumai, a bipartit **ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB)**, amelyek adott ágazat helyzetét, gazdasági és munkaügyi folyamatait tekintik át, s egy ágazatra vonatkozó kollektív szerződéseket is itt kötik meg. Kollektív szerződést a **Munka törvénykönyve (MT) (2012. évi I. törvény)** és az ÁPB-kre vonatkozó törvény

([2009. évi LXXIV. törvény](#)) szabályai szerint lehet kötni. Az ágazati kollektív szerződések száma (19) és az ilyen szerződésben érintett munkavállalók aránya alacsony, ami a magyar szociális párbeszéd tartós hiányossága (Szabó, 2020). A kormányzati nyilvántartás ([Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere, MKIR](#)) minden kollektív szerződésről tartalmaz adatokat. Jelenleg három kiterjesztett ágazati kollektív szerződés van érvényben (Építőipari Ágazati KSZ, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi KSZ, Villamosenergia-ipari KSZ). Az ágazati szintű ksz-ek nagyobb részét több, azonos szektorban dolgozó munkáltató és akár több ágazati szakszervezet vagy szövetség írja alá, de hatályuk nem terjed ki a teljes szektorra. Ilyen pl. a Vegyipari KSZ vagy a közszférában a 2017-ben kötött Egészségügyi Ágazatban kötött KSZ.

Magyarországon a szociális párbeszéd döntő része, **a béreket érintő kollektív alku vállalati szinten zajlik**. A vállalati szintű ksz-ek

megkötésének szabályait a MT 276–284. paragrafusai szabályozzák. Egy szakszervezet akkor szerez jogosultságot kollektív szerződés megkötésére, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának tíz százaléka a szakszervezet tagja. Ha adott munkahelyen nincs kollektív szerződés, vagy nincs kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet, akkor a munkáltató és az üzemi tanács által kötött [üzemi megállapodásban](#) (MT 267–268. §) szabályozhatók a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek, kivéve a bérkérdéseket.

A KSH 2020-as [adatai](#) szerint **a munkavállalók 18,5%-a dolgozik olyan munkahelyen, ahol van érvényes kollektív szerződés** (ágazati vagy vállalati szintű). A [2015-ös](#) hasonló adat 20,6% volt. A kormányzati nyilvántartás szerint a vállalati szintű kollektív szerződések száma a magán szektorban 1100, a közszférában 1800 körül van (Forrás: [MKIR](#)).

Források:

- Tijdens, Kea: Report 10: [Feasibility of a European-wide data collection of Collective Agreements](#), Colbar Europe, 4 March 2021
- [Wrapping Up and Looking to the Future](#) – Colbart Europe Project, 2021.
- Szüdi, Gábor: Report 3: [Collective bargaining agreements in the Visegrad Countries](#), Colbar Europe, 31 January 2021
- [Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019](#), Eurofound, 2020a
- [New impetus to collective bargaining: Insights from the ECS](#), Blog, Eurofound 2020b
- [Collective Bargaining and Industrial Relations in Europe](#) – WageIndicator.org, Database
- Képesné Szabó Ildikó: A magyar érdekegyeztetés átalakulásának főbb mozzanatai 2010 és 2015 között – Pécsi Munkajogi közlemények, 2016/1. p13-28.
- Trenyisán Máté: A munkaügyi érdekegyeztetés Magyarországon, In: Ferencz et al.: A munkaügyi kapcsolatok joga Magyarországon, Gondolat kiadó, Bp., 2019.
- Szabó Imre Szilárd: Az európai szociális párbeszéd hatása a magyarországi szakszervezetek működésére és az ágazati szociális párbeszédre, In: Az Európai Unióhoz történő csatlakozásunkat követő hazai és európai jogfejlődés, (szerk. Miskolczi Bodnár Péter), Wolters Kluwer Hungary, Bp. 2020
- Herczog László: Szociális párbeszéd 2013, In: Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében. Akadémiai Kiadó, Bp., 2015.
- [2009. évi LXXIV. törvény](#) az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről