

A kollektív szerződés tartalma

Berke Gyula (berke.gyula@ajk.pte.hu)

PTE ÁJK Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék

A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon

PPKE-FES, Budapest, 2024. február 29.

Bevezetés

- **Gyulavári – Kártyás:** A kollektív szerződéses lefedettség növelésének...(2023, 21. o.)

„Álláspontunk szerint fontos szabályozási cél a kollektív szerződések és a hatályuk alá tartozó munkavállalók számának, arányának növelése.”

- Az „álláspont” a hazai munkajogász közönség körében **általános, illetve lényegében kizárólagos**, ellenkező „álláspont” ez idő szerint nincs (nem ismert).
- Az „álláspont” indoka, háttere:
 - **hazai tapasztalati alapja nincs**, történetileg és rendszerváltást követő időszakban sem (a KSZ-es szabályozás sikeressége nem támasztható alá),
 - külföldi tapasztalatok, **tudományos/elméleti** megállapítások, újabban az EU szociálpolitikai jogalkotása (pl. minimálbér), hipotézisek, nemzetközi jogi/politikai elvárások.....
 - a KSZ, mint exkluzív jószág(?) (Leydecker).

- **A „jogpolitikai” (politikai) megközelítés:**

- a **nyolcvanas évek végén(!)** szemléleti áttörés a KSZ tételes jogi szabályozásában – szabadulni a „szocialista” KSZ-től,
- **1992. évi Mt.** Általános indokolása: a „munkaerőpiac”, a helyi és ún. középszintű megállapodások határozott preferálása, a tételes jogi szabályozás „minimálstandard” jellege,
- **Mt.** Általános indokolása (2. és 10-13. pont): a korábbi jogalkotói törekvések korlátozott sikere, ismételt célkitűzés a KSZ-es szabályozás szerepének növelése, új módszerekkel,
- **következtetés: a KSZ-es megállapodások súlyának növelése három évtizede kifejezett(!) jogalkotási cél** (egyes ágazatokban az utóbbi években ellenkező tendencia – „a KSZ kiszorítása a közsférából”),
- **Alaptörvény** (azonosan az EU Alapjogi Chartával). (AB értelmezése hiányzik.)

- **A jogpolitikai célkitűzés megvalósulása....**

- **(feltehetően) erősen korlátozottan,**
- **adatoltsága** lényegében hiányzik (2/2004. /I. 15./ FMM rendelet), állam és felek részéről egyaránt,
- **a felekre vonatkozó adatoltság** is kétséges (ld. Szabó),
- **„bérmegállapodások” („tarifaszereződések”)** (feltehető) hiánya,
- a KSZ-ek **tartalmára vonatkozó ismeretek hiánya,**
- **(feltehetően) viszonylag csekély lefedettség – KKEU-ban egyébként általánosan jellemző,**
- **a lefedettség változásának alakulása sem adatolt,**
- a KSZ a **szakirodalomban** nem/alig látható.

A kollektív szerződéses tartalom az Mt-ben

- **Mt. 277. § (1) bekezdés:** az ún. normatív (Mt. 13. §) és kötelmi tartalom. (Utóbbi szabályozásának indokoltsága? A „kapcsolatos” problémája.)
- Nemzetközi összevetésben: a hazai (tartalmi) szabályozási felhatalmazás **megfelel** az európai szokásoknak (vitás: a munkavállalói részvétel szabályozása, Mt. 277. § /3/ bekezdés: kógens üzemi alkotmányjogi szabályozás, és az ún. közös intézmények problémája).
- A KSZ **szabályozási szintjei** (személyi hatálya): munkáltatói szint – ágazati/alágazati KSZ (gyakorlatilag) nincs, kiterjesztés (1992 óta gyakorlatilag) nincs – az **ún. kartellfunkció** hiányzik. („Szakszervezet a munkahelyen.”?)

- Az általános „tarifadiszpozitivitás”: az Mt. reakciója a korábbi jogalkotási elképzelés sikertelenségére – a „tarifális autonómia” szélesítése, a munkáltatói érdekelttség növelése – **eredménye?**
- Kivételes (de széles körű) szabályok: kógencia, „klaudikáló diszpozitivitás”.
- **A lefedettség lehetséges növeléséhez:** az Mt-től való eltérés, vagy az egyáltaláni szabályozás lehetősége **csak KSZ-ben, esetleg ágazati KSZ-ben** (most pl. a rendkívüli munkaidő mértéke, munkaidő-beosztás, kárfelelősség), a munkáltatói egyoldalú szabályozás lehetőségének kizárásával/korlátozásával – a munkáltatói érdekelttség növelésével. Esetleg munkáltatói nagyság szerint differenciáltan. (Gyulavári – Kártyás, 30. o.)

- **A KSZ-es tartalom különös problémái:**

- kollektív szerződés a köztulajdonban álló munkáltatónál,
- a normatív hatályú üzemi megállapodás,
- a sztrájkjog korlátozása (az elégséges szolgáltatás),
- a „bérmegállapodás” (a tarifaszerződés),
- a KSZ-es tartalom ütközése a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében.