

A kollektív szerződések tapasztalatai a ruhaiparban és a kapcsolódó alágazatokban

Berki Erzsébet

A tanulmány a GINOP 5.3.5.-18-2018-00048 projekt keretében készült.

Tartalom

1. JOGI ÉS TÁRSADALMI KÖRNYEZET	2
2. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSES LEFEDETTSÉG	8
3. A HATÁLYOS KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEKRŐL	15
ÖSSZEFOGLALÁS	28
Irodalomjegyzék	30
Summary	32

1. JOGI ÉS TÁRSADALMI KÖRNYEZET

Magyarországon kollektív szerződést a munkavállalók és a közalkalmazottak szakszervezetei, illetve munkáltatóik köthetnek, a kollektívszerződés-kötést alapvetően a Munka törvénykönyve szabályozza. A jelenleg hatályos 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) jelentős változást hozott ebben a tárgyban. Míg korábban a kollektív szerződéses szabályozás alapelve - kevés kivétellel - az volt, hogy a kollektív szerződés a jogszabályokban található szabályoktól a munkavállalók javára térhet el, a 2012-ben hatályba lépett szabályozás részletesen kitér azokra a tárgykörökre, amelyeket kollektív szerződésben a törvénytől eltérően lehet szabályozni, és a korábbiaknál lényegesen több olyan tárgykör van, amelyben a munkavállalók hátrányára is el lehet térni.

Vagyis a jogalkotó a munkafeltételek szabályozását a korábbiaknál nagyobb mértékben bízza a szociális partnerekre, tágabb teret nyit az alkunak, mint a korábbi szabályozás. Különböző kutatások¹ azt bizonyítják, hogy a gyakorlatban az a jogalkotói szándék, hogy a szociális partnerek helyben, a saját akaratuk szerint alakítsák a munkafeltételeket, alapvetően nem valósul meg, a törvény új megoldásai nem hoztak áttörést a kollektív szerződések számában vagy tartalmában. Ahogy Kun Attila írja „Ami a megállapodások felértékelődését illeti: nagyon lassan tudatosul (ha egyáltalán tudatosul) annak a lehetősége, hogy az esetek jelentős részében kollektív megállapodásban szinte azt tehetnének a felek, amit akarnak (kvázi megírhatják saját „új Mt.”-jüket). Ennek okai szerteágazóak, de az mindenképpen elgondolkodásra és aggodalomra ad okot, hogy egy kutatás szerint a versenyszféra egészét jellemzi egyfajta „távolságtartó magatartás” az intézményes munkavállalói érdekképviseletek irányában.”²

¹ Ld. például: Dabis Erzsébet - Feleky Gábor - Lőrinczi János - Rossu Balázs - Ruzs Molnár Krisztina: Elemző tanulmány: az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata. Liga Szakszervezetek 2015., Laki Mihály – Nacsá Beáta – Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés MTA KRTK KTI Műhelytanulmányok MT-DP – 2013/2. <http://econ.core.hu/file/download/mtdp/MTDP1302.pdf>

² Kun Attila: Az új Munka törvénykönyve. https://jog.tk.mta.hu/uploads/files/13_Kun_Attila.pdf Letöltve: 2020. november 3. 401. oldal

Abban, hogy az áttörés nem valósult meg, jelentős szerepet játszik az Mt.-nek az a szabálya, amely a kollektívszerződés-kötési jogosultságot tartalmazza. Eszerint:

„276. § (1) Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselői szervezet, továbbá

b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,

b) munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor - e kollektív szerződés felhatalmazása alapján - a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.

(6) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

(7) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott

*feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson - tanácskozási joggal - részt venni.*³

A fent idézett Mt. szabály háromféle kollektív szerződést említ. Az egymunkáltatós, a többmunkáltatós és a szakszervezeti szövetség által kötött kollektív szerződést. A jogosultságot nem azonos szabályok alapján kell ezekben az esetekben megállapítani. Alapesetben a szakszervezetnek meg kell felelni a 10%-os szervezettségi kritériumnak. Szakszervezeti szövetség esetében elegendő, ha egy ilyen tagszervezete, illetve szerződéskötési felhatalmazása van. Egy vagy több munkáltató, illetve a munkáltatók szövetsége „automatikusan” rendelkezik kollektív szerződés-kötési jogosultsággal (a szövetség akkor, ha erre a tagjai felhatalmazták). Utóbbi esetben a vele kollektív szerződést kötni kívánó szakszervezeti szövetségnek szintén rendelkeznie kell 10%-os szervezettséggel.

Ugyanakkor viszont – a (8) bekezdés alapján - az a szakszervezet, amely később éri el a 10%-os szervezettséget, soha nem lehet a kötő szakszervezettel azonos jogosultságú partner, még akkor sem, ha a taglétszáma esetleg meghaladja a kötő szakszervezet taglétszámát.

A régi Mt.-hez képest ez a szabály nemcsak azért hátrányos a szakszervezetekre nézve, mert egy kritériumra redukálja a szakszervezeti reprezentativitás fogalmát, hanem azért is, mert nem engedi meg a szakszervezetek taglétszámainak összeszámítását (ld. a (4) bekezdést, amely szerint a jogosult szakszervezetek együttesen köthetnek kollektív szerződést, de arról nincs szó, hogy a jogosultságot közösen szerezhethék meg) annak érdekében, hogy elérjék a 10%-os határt. Ennek következtében a kisebb szakszervezeteket, amelyek a törvény hatálybalépése után kötött első kollektív szerződés idején nem érték el a 10%-ot, a törvény választás elé állítja: vagy szervezetileg is egyesülnek, vagy soha nem fognak kollektív szerződést kötni.

Az Mt. érdekképviseleti szövetségekre vonatkozó szabályai abban az esetben érvényesülnek, ha az érdekképviseletek nem alkotnak ágazati párbeszéd bizottságot (a továbbiakban ÁPB), illetve a kollektív szerződést nem ÁPB-ben kötik. Az ÁPB-ben a kollektív szerződéskötési jogosultságot a 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati

³ Ld.: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv> Letöltve 2020.11.02.

párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szabályozza. Ez a szabályozás az 1992. évi XXII. tv. a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: régi Mt.) szellemében készült és abból indul ki, hogy az oldalak közösen kötik a kollektív szerződést. Ha azonban egyetértés hiányában ez nem lehetséges, a kollektívszerződés-kötési jogosultságot egy részletesen szabályozott „erősorrend” alapján lehet megállapítani. Ez a szabályozás az Mt. által megállapított 10%-os szervezettségi kritériumhoz képest több tényezőt vesz figyelembe, ennél fogva nem egyszerűsíti le a régi Mt.-ben reprezentativitásnak nevezett fogalmat a szervezettségre. Tekintettel azonban arra, hogy az itt vizsgált alágazatokban nincs szövetségek által kötött kollektív szerződés, ezzel a kérdéssel a továbbiakban nem foglalkozunk.

Az egy és többmunkáltatós kollektív szerződések tehát – amelyek Magyarországon jellemzőek – csak ott jöhetnek létre, ahol a szakszervezet az adott körben legalább 10%-os szervezettséggel rendelkezik. Ilyen szakszervezet azonban egyre kevesebb van. A KSH adatai szerint a nemzetgazdasági ágak szerinti szervezettség a következőképpen alakult:

1. táblázat: Szakszervezeti szervezettség nemzetgazdasági ágak szerint (A 15–64 éves alkalmazottak válasza arra a kérdésre, hogy tagjai-e valamelyik szakszervezetnek, 2015. II. negyedév)

Nemzetgazdasági ág	Igen	Nem	Nem tudja	Összesen
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	1,4	97,7	0,9	100,0
Bányászat, kőfejtés	16,7	80,4	2,9	100,0
Feldolgozóipar	7,8	90,3	1,9	100,0
Villamosenergia, gáz, gőzellátás, légkondicionálás	29,0	70,2	0,8	100,0
Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés	12,3	85,2	2,4	100,0
Építőipar	2,0	95,0	3,0	100,0
Kereskedelem, gépjárműjavítás	3,3	94,9	1,8	100,0
Szállítás, raktározás	22,3	75,8	1,9	100,0
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	0,9	95,3	3,8	100,0
Információ, kommunikáció	3,3	95,7	1,0	100,0
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	7,0	90,3	2,6	100,0
Ingtatlanügyletek	2,2	94,8	3,0	100,0
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	3,2	93,1	3,6	100,0

Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	3,2	95,0	1,8	100,0
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	10,7	86,9	2,4	100,0
Oktatás	19,0	79,8	1,2	100,0
Humánegészségügyi, szociális ellátás	17,7	79,7	2,6	100,0
Művészet, szórakoztatás, szabadidő	8,1	88,8	3,1	100,0
Egyéb szolgáltatás	1,8	97,3	1,0	100,0
Összesen	9,0	88,8	2,1	100,0

Forrás: KSH http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_szerv9_01_22.html

Letöltve: 2020. október 10.

Sajnos a KSH 2015-ben sem bontotta a feldolgozóipart alágazatokra, ahol a nemzetgazdasági átlagnál is alacsonyabb 7,8%-os a szervezettség. A 2020-as közlésben a szakszervezeti szervezettség már csak 7,4%-os, ezen belül csak annyit lehet megtudni, hogy a mezőgazdaságban 1,2%, az iparban 7,1% és a szolgáltatásokban 7,9%.⁴

A textil-, ruha-, bőr-, bőrtermék gyártása alágazatokban a vállalkozások 2018-ban összesen 54,5 ezer főt foglalkoztattak 4733 működő vállalkozás keretében⁵, amiből az adódik, hogy egy átlagos vállalkozásnál 11,5 fő dolgozott, azaz az itt található munkavállalói létszámok a legtöbb munkáltató esetében igen alacsonyak. Ez önmagában is akadály a szakszervezeti működésnek. Ezt alátámasztó eredményt hozott a jelen program keretében elvégzett felmérés is. A beérkezett 73 kérdőívben mindössze 8 munkáltató (11%) számolt be arról, hogy van szakszervezet a cégnél és közülük 4 rendelkezik kollektívszerződés-kötési képességgel.

A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete szíves közlése alapján 2020-ban a szervezettség a vizsgált alágazatokban a következőképpen alakult:

2. táblázat: Szakszervezeti szervezettség a vizsgált alágazatokban, 2020.

Ágazat	Alapszervezetek száma	Szakszervezeti taglétszám
Textilipar	5	204
Ruhaipar	4	322

⁴ Ld.: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_munkmin_9_18_03_02.html Letöltve 2020. november 25.

⁵ Az adatok forrása: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qpg008b.html és https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf005a.html

Bőripar	2	509
Cipőipar	2	170
Összesen	13	1205

Ennek alapján a szervezettség itt legfeljebb 2,3%-os, amely természetesen igen alacsony ahhoz, hogy kiterjedt kollektív szerződés-kötési gyakorlat működjön.

Fel kell hívni a figyelmet arra is, hogy a szakszervezeti taglétszám és a kollektív szerződések között fordított összefüggés is fennáll, nevezetesen, hogy az a szakszervezet, amelyik jó kollektív szerződést tud kötni, inkább számíthat a munkavállalók támogatására, mint amelyik nem rendelkezik ilyen jogosultsággal sem. Vagyis a kollektív szerződés léte nemcsak a benne foglalt normatív szabályok miatt, hanem a szakszervezet stabil működése, tagszervező tevékenységének sikere miatt is fontos, még akkor is, ha létezik a „potyautas probléma”⁶, amellyel minden munkahelyen külön meg kell küzdeni.

A Munka törvénykönyve azonban – a hivatalos indoklással ellentétben - nemcsak az idézett szabályok miatt nem ösztönzi a kollektív szerződéskötést. A törvény új vonása, hogy kollektív szerződésben számos esetben a munkavállalók hátrányára is el lehet érni a törvényi szabálytól. Ez elvben érdekeltséget teremthetne a munkáltatói oldalon arra, hogy kollektív szerződés szülessen, de a törvény többi rendelkezése olyan tág teret enged a munkáltatók számára a foglalkoztatási viszonyok alakításában, hogy azok kioltják ezt az érdekeltséget. A munkáltató tágra szabott utasítási, intézkedési jogkörei mellett azok a rendelkezések is a kollektív szerződés megkötése ellen hatnak, amelyek munkaszerződésben, vagy külön egyéni megállapodásban engedik rendezni az egyes kérdéseket. Az Mt. közel nyolcvan olyan kérdéskört tartalmaz, amelyben egyoldalú munkáltatói utasítással vagy egyéni megállapodással lehet élni.⁷ A munkáltató számára bizonyára egyszerűbb ilyen utasításokat kiadni, illetve egyéni megállapodásokat kötni, mint a kollektív tárgyalások nehéz folyamatában egyezsége jutni.

⁶ Az irodalomban azt a jelenséget nevezik így, amikor a munkavállalók nem lépnek be a szakszervezetbe, így semmilyen értelemben nem osztoznak annak költségeiben, de élvezik a szakszervezet működésének hasznait. A kollektív szerződések esetében a jelenség ahhoz a szabályhoz kötődik, hogy a kollektív szerződés a kötő munkáltató minden alkalmazottjára nézve hatályos, nemcsak a szakszervezeti tagokra.

⁷ Ld. erről bővebben: Berki Erzsébet – Dudás Katalin: Kollektív szerződés az új Mt. hatálya alatt. Útmutató szakszervezeti tisztségviselők részére. KASZ 2012. 39 oldal

A munkáltatók tartózkodó magatartását indokolja a bizonytalan gazdasági környezet is. Ha a munkáltató a kollektív szerződés szabályait megszegi – gazdasági, piaci, konjunkturális okok miatt -, arra számíthat, hogy a szakszervezet, illetve a munkavállalók a szakszervezet segítségével jogi (bírósi) úton kikényszerítik a szerződés betartását. Sokkal kevésbé van ez így az egyéni megállapodásokkal. A munkavállalók egyéni munkaügyi pereket ma már csak kivételesen indítanak, annak magas költsége és kockázata miatt. Ennél fogva, bizonytalan gazdasági környezetben a kollektív szerződéskötés jövőbeli kockázatai is nagyobbak, mint az egyéni megállapodások esetében felmerülő kockázatok.

Nem hallgathatjuk el azt a tényt sem, hogy az utóbbi években tapasztalható, a munkaügyi kapcsolatok intézményeit romboló kormányzati intézkedések, illetve jogszabályok erodálják a szakszervezetek legitimitását, ezen keresztül szintén a kollektív szerződés-kötés ellen hatnak. Ezek közvetlen, munkahelyekre gyakorolt hatása elsősorban abból fakad, hogy a kormányzatnak az érdekegyeztetést, a tárgyalások hasznosságát lebecsülő magatartása példaként jelenik meg a gazdasági folyamatokat irányítóknak, munkáltatók számára, akik a saját köreikben akarva-akaratlanul is sokszor követik ezt a példát, sok esetben próbálják akadályozni a szakszervezet szervezését és működését, felmondják a régebben kötött kollektív szerződéseket. Ehhez mintegy elvi indoklással szolgálnak azok a jogszabályok, amelyek egyre szélesebb körben tiltják a kollektív szerződések megkötését is.⁸

2. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSES LEFEDETTSÉG

A szakszervezeti szervezettség és a kollektív szerződéses lefedettség között nyilvánvaló összefüggés van, különösen Magyarország esetében, ahol az egymunkáltatós kollektív szerződések teszik ki a szerződések zömét. A lefedettség megállapításához a kollektív szerződés hatálya alatt foglalkoztatottak létszámának és az adott körben foglalkoztatottak összlétszámának ismerete szükséges, ezekhez az adatokhoz azonban nem könnyű hozzájutni, mivel nincs hiteles országos adatbázis.

⁸ Ennek legutóbbi példája a 2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról.

Elvben a kollektív szerződéseket be kell jelenteni a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszerbe⁹ (a továbbiakban: MKIR), amelyet pillanatnyilag az Innovációs és Technológiai Minisztérium működtet. A bejelentési kötelezettség a kollektív szerződés kötésére, módosítására és megszűnésére is vonatkozik.¹⁰ Sajnos azonban különösen utóbbi esetben a bejelentés sokszor elmarad, így az itt található adatokat nem tekinthetjük hitelesnek, a kollektív szerződéses lefedettség romló tendenciájának bemutatására azonban alkalmasak.

A nyilvántartás létezése (1996) óta az itt vizsgált ágazatokban összesen 108 kollektív szerződést jelentettek be, a nyilvántartásban szereplő legrégebbi kollektív szerződést 1991-ben, a legújabbat 2015-ben kötötték. Ezek közül az MKIR adatai szerint hatályban van 52 db a következő táblázatban látható megoszlásban:

3. táblázat: A kollektív szerződések és a kollektív szerződés hatálya alatt foglalkoztatottak száma vizsgált alágazatokban

Ágazat	Egymunkáltatós		Többmunkáltatós	
	db	fő	db	fő
Textília gyártása	14	7350	3	537
Ruházati termék gyártása	8	2184	15	4845
Bőr, bőrtermék, lábbeli gyártása	6	1916	6	566
Összesen	28	11450	24	5948

Forrás: www.mkir.gov.hu

A nyilvántartás lefedettségi adatai szerint összesen 15.063 fő dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt¹¹, a felsorolt alágazatokban összesen 43.952 fő munkavállalót tartanak nyilván. Ebből adódóan a lefedettség 34,3%-os. Nyilván volt olyan időszak, amikor a lefedettség ilyen magas volt, azóta azonban a hatályos kollektív szerződések száma jelentősen csökkent.

A KSH munkaerőpiaci felméréséből kitűnik, hogy 2015. második negyedévében a feldolgozóiparban megkérdezett munkavállalók 24,2% szerint a

⁹ Webcím: <http://www.mkir.gov.hu>

¹⁰ Ld.: 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól.
<https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=a0400002.fmm&targetdate=&printTitle=2/2004.+%28I.+15.%29+FMM+rendelet> Letöltve 2020. október 10.

¹¹ Ebből az adatból a halmozódás ki van szűrve, azaz aki egymunkáltatós és tágabb hatályú kollektív szerződés hatálya alatt is dolgozik, csak egyszer van beszámítva. http://www.mkir.gov.hu/lista2_1_3_1.php

munkahelyükön működik szakszervezet, és 20,2%-uk szerint van kollektív szerződés¹² - vagyis minden ötödik munkavállaló úgy tudta, hogy kollektív szerződés hatálya alatt dolgozik. 2020-ban a munkavállalók 17,9%-a szerint van hatályos kollektív szerződés a munkahelyén, a mezőgazdaságban 3,3%, az iparban 19,6%, a szolgáltatásokban 18,8% ez az adat¹³, a tendencia enyhén csökkenő.

A fentiekkel ellentétben a kérdőíves felmérés adatai alapján a válaszoló 73 munkáltató közül ketten számoltak be hatályos kollektív szerződés meglétéről, további 2 munkáltató jelezte, hogy korábban volt kollektív szerződésük, de már nincs hatályban. Az ágazat alapszervezeteit tömörítő szakszervezeti szövetség összesen hat kollektív szerződést és egy bérmegállapodást bocsátott rendelkezésre azzal, hogy ennyi hatályos kollektív szerződésről van tudomásuk.

KITEKINTÉS

Ami az itt vizsgált ágazatokban dolgozók kollektív jogainak érvényesülését illeti, a nemzetközi szervezetek figyelmét elsősorban az Ázsiában és a világ más kevésbé fejlett régióiban tapasztalható folyamatok kötik le, miután ott az alapvető munkavállalói jogok érvényesülésével is sok probléma van, magas arányú az informális gazdaság, nem szervezettek sem a munkavállalók, sem a munkáltatók, létezik gyermekmunka, rosszak a munkakörülmények, gyenge lábakon áll a munkavédelem, alacsonyak a bérek és így tovább, a foglalkoztatottak döntő hányada nő, akikkel kapcsolatban felmerül a diszkrimináció, vagy a munka versus családi élet kérdése is. Európában – és általában a fejlett világban - az a kérdés, hogy mennyiben fogadhatók el az ilyen módon foglalkoztató beszállítók, avagy a fejlett országok munkáltatóinak és fogyasztóinak felelőssége kiterjed a beszállítók szociális szempontú megválasztására, vagy nem.

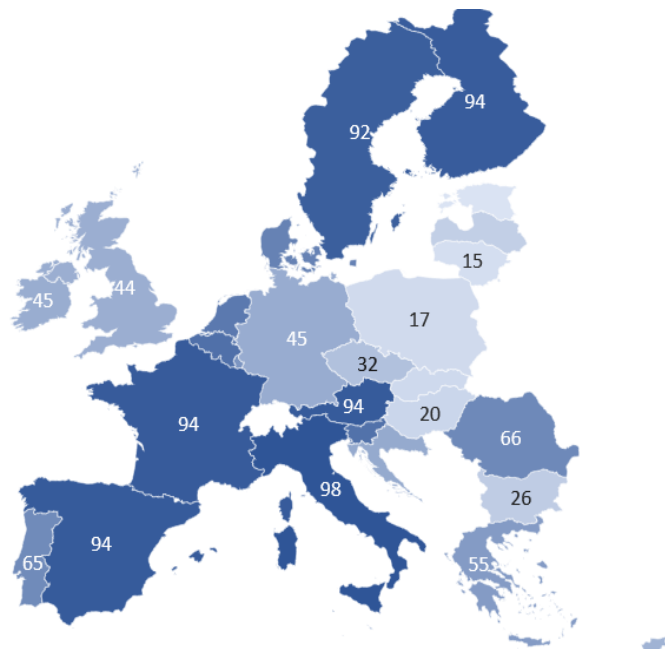
Az európai székhelyű multinacionális vállalatok egyre komolyabban foglalkoznak ezzel a kérdéssel, a szociális partnerek a megoldást leginkább olyan megállapodások megkötésében látják, amelyek a határokon átnyúlva az egész vertikális termelési láncot szabályoznák valamilyen módon. Az ilyen típusú

¹² Ld.: http://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1?lang=hu Letöltve 2020. október 10.

¹³ Ld.: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_munkmin_9_18_03_04.html Letöltve 2020. november 25.

megállapodások valóban jelentős lépést jelentenek az ágazat foglalkoztatási feltételeinek javításában.

Az EU-ban a kollektív szerződések rendszerét a szociális partnerség általános fontosságának elismerése és fejlesztése mellett nemzeti jogszabályok határozzák meg, amelyek azokra a történelmi hagyományokra építenek, amelyekkel az egyes országok, illetve régiók rendelkeznek. Ennél fogva a kollektív szerződések rendszere az EU-ban is nagyon differenciált. Mellőzve itt a szabályok ismertetését, az 1. sz. ábrán az EU tagországok becsült kollektív szerződéses lefedettségi adatai láthatóak. Az ábrán szembeűnő az ún. keleti blokk országainak elmaradása az EU korábbi tagországainak adataitól. Ez a jelenség szorosan összefűgg azval, hogy ezekben az országokban a munkahelyi, azaz egymunkáltatós kollektív szerződések rendszere a domináns. Azokban az országokban, ahol az ágazati kollektív szerződések rendszere hagyományosan erős, jóval magasabb a lefedettség, és - nem melleleg - gyaníthatóan racionálisabb a szociális partnerek erőforrás-gazdálkodása, hiszen nem kell minden munkáltatónál egyesével lefolytatni a kollektív tárgyalásokat.



1. ábra: Becsült kollektív szerződéses lefedettség az EU tagállamok magánszektorában

Forrás: Aumayr-Pintar, Christine: New impetus to collective bargaining: Insights from the ECS. 28 October 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/new-impetus-to-collective-bargaining-insights-from-the-ecs>. Letöltve 2020. november 7.

Az alku domináns szintje és a lefedettség közötti összefüggést jól mutatja be az az összehasonlító elemzés¹⁴ is, amely 75 ország adatait rendezte össze. Ebből világosan kiderül, hogy a makroszintű, illetve szektorális alkut folytató országokban a lefedettség a legnagyobb, és a munkáltatói szintű dominanciával rendelkező országokban a legkisebb. Magyarország a vizsgált 75 ország közül a 64. helyen állt e tekintetben 2013. évi, illetve későbbi adatok alapján. Az EU-ban Litvánia, Lengyelország és Észtország rendelkezik alacsonyabb lefedettséggel.

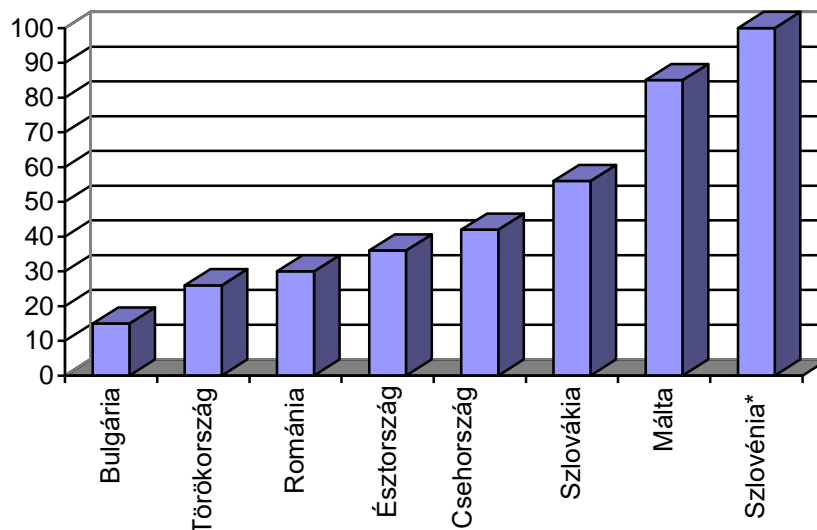
Hasonló tendenciákról számol be egy OECD tanulmány¹⁵ is. Eszerint 2018-ban az OECD tagországaiban mintegy 82 millió munkavállaló volt szakszervezeti tag, ami 16%-os szervezettséget jelent. 160 millióan dolgoztak kollektív szerződés hatálya alatt, az átlagos lefedettség 2017-ben 32% volt, ami egy, a megelőző húsz évben kimutatható romló tendencia pillanatnyi állapotát mutatja.

A textil-, ruha-, bőr-, cipőiparban a szociális párbeszéd részleteiről kevés publikus információ áll rendelkezésre. Sajnálatos módon az EU országaiban nincs egységes kollektív szerződés nyilvántartási rendszer sem, így csak egy-egy kutatás által összegyűjtött adatokra lehet támaszkodni. Egy 2004. évi tanulmány szerint a „keleti blokk” országaiban¹⁶ a textiliparban a lefedettségi adatok a következőképpen alakultak:

¹⁴ Jelle Visser, Susan Hayter and Rosina Gammarano: Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline? Labour Relations and Collective Bargaining. Issue Brief No.1. ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf Letöltve 2020. november 7.

¹⁵ Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. OECD 2019. Letöltve: 2020. november 7.

¹⁶ A tanulmány Magyarországra nézve 65%-os lefedettséget tartalmaz a 100 fő felett foglalkoztató vállalkozásokra nézve, ami nem tükrözi az ágazat egészének állapotát.



2. sz. ábra: Kollektív szerződéses lefedettség az évezred elején néhány kelet-európai ország textiliparában

* Kiterjesztett ágazati ksz

Forrás: Monographs on the Situation of Social partners in the Candidate Countries: Textile Sector. Project No VT/2002/0215 Université Catholique de Louvain Institut Des Sciences du Travail 2004. március ec.europa.eu. Letöltve 2020.11.11.

Egy, a textil- és ruháipart együtt vizsgáló EUROFOUND tanulmány¹⁷ szerint a lefedettség ezekben a szektorokban meghaladja a 80%-ot Ausztriában, Belgiumban, Németországban, Finnországban, Franciaországban, Olaszországban, Hollandiában, Svédországban és Szlovéniában. Dániában 70% körül, Csehországban és Máltán 50% körül van. Ezzel szemben nyolc országban van 20% alatt, ezek Magyarország, Írország, Litvánia, Luxemburg, Szlovákia, Lengyelország, Spanyolország és az Egyesült Királyság. A tanulmány szerint a magasabb lefedettség nagyobb szervezettséghez, az ágazati szerződések dominanciájához és a hagyományos kiterjesztési gyakorlathoz köthető. Alacsony a lefedettség, ahol alacsony a szervezettség, a munkahelyi kollektív szerződések jellemzőek, illetve ahol maga az iparág nem játszik szerepet az ország gazdaságában (pl. Írország, Luxemburg).

¹⁷ Representativeness of the European social partner organisations: Textiles and clothing sector. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2013. Dublin. 48. oldal. Letöltve 2020.11.11.

Egy portugál tanulmány¹⁸ összefoglalója szerint a textil-, ruha-, bőr- és cipőiparban Európában megfigyelhető egy decentralizációs folyamat: egyre nagyobb szerepük van a helyi kollektív szerződéseknek az ágazati szerződésekhez képest. Ezzel összefüggésben az évtized elején a kollektív szerződéses lefedettség az EU 27 tagországából 19-ben csökkent ezekben az alágazatokban, jelentősen nőtt Csehországban, kiterjesztett ágazati kollektív szerződéssel egyedül Macedónia¹⁹ rendelkezik.²⁰ Nyilvánvaló, hogy ez a decentralizáció a 2008-as gazdasági válság folyamataival függ össze, amely ezeket az iparágakat nagyon jelentősen befolyásolta és ami miatt a foglalkoztatottak száma is jelentősen csökkent. Ugyanakkor ezt a decentralizációs tendenciát ellensúlyozhatná a határokon átnyúló, egész multinacionális termelési láncokra kiterjedő kollektív szerződéses rendszer²¹, amely a szociális partnerek expanzív stratégiáján alapulhat.

Ebben a pillanatban nem lehet megjósolni, hogy a covid-19 járvány milyen hatással lesz az európai gazdaságokra, illetve a lakosság fogyasztására, pillanatnyilag annyi látszik, hogy az ázsiai országok versenypozícióit kevésbé erodálta a járvány, a termelés e dolgozat írásának idején ott már helyreállt. Ez az európai iparági termelők tartós háttérbe szorulását is hozhatja, amely természetesen nem kedvez a munkaügyi kapcsolatoknak, illetve a kollektív szerződéseknek.

¹⁸ Reinforce The Social Dialogue And Collective Bargaining, at Sectoral And Company Level, for a Continuous Improvement of Employment and Productivity in the Textile, Clothing, Leather and Footwear Industries. Fesete Federacao Dos Sindicatos Tecxteis, 2015.

https://ec.europa.eu/employment_social/defis/publigrant/public/publications/769/frame;jsessionidpubligrantprod

dc=QXvt4iSKSRNCnUi76PpgPQYHUCr7HfUVCmjdRN5q6qxcb3qiUsD7!2077752450?publicationLanguage=en Letöltve 2020. november 7. Az összefoglaló szerint ezekben az ágazatokban Magyarországon 2012-ben 11% volt a lefedettség, Portugáliában 2000-ben még 93%, ami 2013-ra 32%-ra csökkent.

¹⁹ A fnet említett kiterjesztett szlovén kollektív szerződés csak a textilipart fedi le.

²⁰ Az Eurostat adatai szerint a NACE REV2. szerinti feldolgozóiparban (Manufacturing) 474,7 ezer munkavállaló dolgozott 2014-ben kollektív szerződés hatálya alatt Magyarországon, (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES14_01_custom_176564/default/table?lang=en), a KSH adatai szerint az összes foglalkoztatott itt 888,7 ezer fő volt. (http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/mpal2_01_02_05a.html), amiből 53,4%-os lefedettség adódna. Ez nyilvánvalóan helytelen adat. Ráadásul az EUROSTAT adatait nem lehet alágazatokra bontani.

²¹ Ld. erről bővebben például a 7. fejezetben bemutatott ACT programot, és Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries: Issues Paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries, Geneva, 23–25 September 2014, International Labour Office, Sectoral Activities Department, Geneva, ILO, 2014. ISBN 978-92-2-12. Letöltve 2020. november 1.

3. A HATÁLYOS KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEKRŐL

Mint említettem, a kollektív szerződések tartalmi elemzéséhez összesen hat szerződés áll rendelkezésre. Közülük egyikhez éves bérmegállapodás is kapcsolódik, illetve az egyik ún. többmunkáltatós kollektív szerződés, ez esetben két munkáltatóra terjed ki a hatálya. A hat szerződésből kettőt a textiliparba, kettőt a ruhaiparba, kettőt a bőr- és cipőiparba tartozó cégnél kötöttek, egy kivétellel mindegyiket az ún. új Mt. 2012-es hatályba lépése után. A kivétel egy 2001. évi kollektív szerződés, amelyet 2009-ben módosítottak utoljára.

Tekintettel arra, hogy a jogellenes kollektív szerződéses szabály semmis, ez utóbbi kollektív szerződés felülvizsgálatára mindenképp szükség lenne, hiszen a 2012-ben elfogadott Mt. sok tételes szabályt is módosított, ugyanakkor az is igaz lehet, hogy egyes szabályok tekintetében egy régebbi kollektív szerződés nagyobb védelmet biztosíthat a munkavállalóknak, mint az, amit az új Mt.-be illesztve alkotnak meg. A módosítástól az is visszatérhet a feleket, hogy a szakszervezet ma már esetleg nem felel meg a 10%-os szabálynak, akár azért, mert elveszítette a tagjai egy részét, akár azért, mert a munkáltató bővítette a létszámot és az új munkavállalók nem léptek be a szakszervezetbe. Amíg a felek nem nyúlnak a kollektív szerződéshez, addig vélhetően nem is firtatják ezt a kérdést, így a kollektív szerződés, mint közös akaratuk kifejeződése, működhethet, noha ez nem felel meg a jogszabálynak és nyilván nem lehet rá, például, egy munkaügyi perben hivatkozni.²²

A kollektívszerződés-kötés törvényi szabályainak elemzésekor láttuk, hogy kollektív szerződést köthet az a szakszervezet, amely a 10%-os szabálynak megfelel, illetve az a szövetség, amelynek legalább egy tagszervezete megfelel ennek a kritériumnak. Esetünkben a 6 kollektív szerződésből hármat helyi szakszervezet kötött, hármat pedig területi szakszervezet, egy munkahelyi szakszervezet a szöveg szerint nem jogi személy, de ez nem akadály a kollektív szerződéskötésnek.

A már említett kérdőíves felmérésben rákérdeztünk, hogy a szakszervezetek kollektívszerződés-kötési jogával kapcsolatban volt-e a munkahelyen vita. Öt cég válaszolta, hogy náluk van szerződésképes szakszervezet, és valamennyien azt

²² Mt. „281. § (4) A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 276. § (2)–(3) bekezdés alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.”

mondták, hogy ezzel kapcsolatban nem volt vita a munkáltató és a szakszervezet között.

Mint ismeretes, a kollektív szerződések tartalmilag kötelmi és normatív részre tagolhatók. Kötelmi rendelkezések azok, amelyek a felek – vagyis a munkáltatók és a kötő szakszervezetek - magatartására nézve tartalmazznak előírásokat, normatív szabályok pedig azok, amelyek a munkafeltételeket határozzák meg, és így módon a munkavállalók és a munkáltató magatartását, egymáshoz való viszonyát szabályozzák. Ahogy az Mt. fogalmaz:

„277. § (1) A kollektív szerződés szabályozhatja

a) a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,

b) a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.”

Az alábbiakban ebben a bontásban tekintjük át a kollektív szerződések tartalmát²³.

3.1. Kötelmi rendelkezések

A kötelmi rendelkezések tekintetében esetünkben a kötő feleket alig korlátozza az Mt. abban, hogy a kapcsolatukat a saját belátásuk alapján szabályozzák, olyan, a munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó intézményt hozzanak létre a kollektív szerződésben, amilyent jónak látnak.²⁴ Ugyanakkor a törvény nem teszi lehetővé, hogy a kollektív szerződés a kötő feleken kívüli harmadik személyekkel kapcsolatosan írjon elő magatartási szabályokat.

²³ Az ebben a részben található idézetek a rendelkezésre álló kollektív szerződésekből származnak, de nem jelölöm meg a forrást, miután érzékeny dokumentumokról van szó és így eltekintek a cégek megnevezésétől.

²⁴ Mint ismeretes, az Mt. a köztulajdonban álló vállalatok esetében tartalmaz korlátozást, nekik a törvény tiltja, hogy olyan munkaügyi kapcsolatok intézményt működtessenek, amit a törvény nem szabályoz, megakadályozva ezzel az egyébként innovatív, a munkaügyi kapcsolatokat fejlesztő együttműködési módok kialakítását is. Az ún. jogállási törvények pedig, amelyek a közszolgálat különböző szegmenseit szabályozzák csak a közalkalmazottak esetében ismerik el a kollektív szerződés-kötés jogát, de a kapcsolódó rendeletekkel együtt igen erőteljes korlátozásokkal avatkoznak be a felek szerződéses szabadságába.

Jelen esetben három olyan kollektív szerződés van, amely az üzemi tanáccsal kapcsolatban is tartalmaz rendelkezéseket. Az egyik csak megemlíti az üzemi tanácsot, mint amelynek szerepe van csoportos létszámleépítés esetén. A másik kollektív szerződés a szakszervezet helyiséghasználatáról és a munkaidőkedvezményről szóló szabályban említi az üzemi tanácsot is, a harmadik pedig részletes szabályokat ír elő a munkáltató és az üzemi tanács együttműködésére. Ez a megoldás a fentiek alapján helytelen, még akkor is, ha az üzemi tanács és a szakszervezet vezetése között személyi átfedés van, vagy például ugyanarról a helyiségről van szó. A kollektív szerződésnek ezt a részét kiemelve formálisan is megállapodást kell kötni az együttműködés kérdéseiről a munkáltatónak és az üzemi tanácsnak és a két dokumentumot minden tekintetben külön kell kezelni.

Ami a kollektív szerződéssel, illetve a felek közötti kapcsolatrendszerrel foglalkozó szabályokat illeti, mindegyik kollektív szerződés rendelkezik arról, hogy a szerződés maga határozatlan idejű, értelemszerűen a bérmegállapodás az adott évre (jelen esetben 2020-ra) hatályos. A felmondási szabályok nem térnek el az Mt. szabályától. A kollektív szerződés módosításáról is rendelkeznek a szerződésekben, a módosítás alapesetben írásbeli előterjesztéshez kötött. Egyes szerződések külön felhívják a figyelmet arra, hogy a jogszabályok változása miatt a kollektív szerződés „automatikusan” módosulhat, de jellemzően erre az esetre sem írják elő, hogy ismételten tárgyalóasztalhoz kell ülni.

Két kollektív szerződés rendelkezik arról, hogy az éves bértárgyalások lefolytatásának milyen szabályai vannak. Egy esetben a szerződés előírja, hogy a tárgyalásokhoz szükséges információkat meddig kell átadni a szakszervezetnek, egy másik pedig egyenesen kitér a megállapodás határidejére is. Valójában ezeknek a rendelkezéseknek az lehet a funkciója, hogy biztosítékot nyújtsanak a bértárgyalások korrekt lefolytatására, a megállapodás határidejének kitézése pedig a felek optimista hozzáállását jelzi.

Ugyanez a kollektív szerződés a felmondás tekintetében is sajátos szabályt fogalmaz meg: a felmondást közvetlenül követően jószándékú tárgyalásokat kell kezdeni annak érdekében, hogy új kollektív szerződés szülessen. A többi kollektív szerződés a felmondást vagy nem szabályozza, vagy beidézi az Mt. szabályát.

A kollektív szerződés személyi hatálya tekintetében több szerződésben találkozunk azzal a megoldással, hogy kiemelik, hogy a munkáltató vezetőjére a szerződés hatálya nem terjed ki. Két olyan szerződés is van, amelyik „kiveszi” a kollektív szerződésből a részmunkaidőben, másodállásban, mellékfoglalkoztatásban vagy kölcsönzésben foglalkoztatottakat. Ez a szabály csak a kölcsönzöttekre nézve jogszerű, miután az ő munkáltatójuk nem a foglalkoztató munkáltató, hanem a kölcsönző, a többi munkavállalói csoport tekintetében az Mt. nem enged eltérést a törvényi szabálytól.²⁵

Ebben a részben szabályozzák a kollektív szerződések a szakszervezetek jogait és működési feltételeit is. A szakszervezetek jogainak a felsorolása többnyire megfelel az Mt.-nek, leginkább a törvényi szabályok kivonatos ismertetésének nevezhető, innovatív megoldással e területen nem találkozunk. Egyes szerződések részletesebben, mások átfogóan, a törvényi szöveghez hasonlóan fogalmazzák meg azt is, hogy milyen munkafeltételeket biztosítanak a szakszervezetnek, a munkaidőkedvezmény kérdésében²⁶ is az Mt.-nek megfelelőek a szabályok. Egy olyan kollektív szerződés van, amely a törvényi szabálytól eltér: „A biztosított munkaidőkedvezmény – valamennyi tisztségviselőre összesen – minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi három óra.” Ezzel szemben az Mt. szerint „...a naptári évenként igénybe vehető összes munkaidőkedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra”, miközben az Mt. nem enged eltérést a munkaidőkedvezmény mértékében a törvényi szabálytól²⁷. Ez a kollektív szerződés azt is tartalmazza, hogy a cég fedezi a szakszervezeti tisztségviselők (mellettük az ÜT-tagok és a munkavédelmi képviselők) közlekedési és kiküldetési költségeit, ami a munkáltató „szakszervezet-barát” attitűdjéről tanúskodik.

²⁵ Mt. 279. § (3) „A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.”

²⁶ Egy kollektív szerződés rendelkezik a munkaidőkedvezmény pénzbeli megváltásáról is, ami a 2012. I. tv.-nek nyilván ellentmond és mint ilyen, semmis rendelkezés.

²⁷ Ld. Mt. 283. §-t.

Több kollektív szerződés rögzíti, hogy a munkáltató levonja és átutalja a szakszervezeti tagdíjat az erre vonatkozó megállapodás alapján, egy esetben ezt a kollektív szerződés 10%-os szervezettséghez köti.²⁸

Néhány kollektív szerződés rendelkezik arról is, hogy annak tartalmáról a munkavállalók hogyan szerezhetnek tudomást, ez azonban több esetben elmarad. A tájékoztatás soha nem jelenti azt, hogy a munkavállalók a munkaszerződésük mellé kapnának egy példányt a kollektív szerződésből is, ezzel – egy eset kivételével - valójában rájuk bízják, hogy tájékozódna-e vagy sem. Meglátásom szerint a szakszervezetnek mindenképp érdekében állna, hogy a kollektív szerződés egy példányával minden munkavállalót ellássanak, részben azért, hogy a munkavállalók tisztában legyenek az ott rögzített szabályokkal, részben azért, hogy mindenkiben tudatosuljon a szakszervezet működése.

A hat kollektív szerződés közül négy tartalmaz valamilyen szabályt munkaügyi vita esetére. Ezek az Mt. vonatkozó szakaszaira²⁹ támaszkodva fogalmaznak meg szabályokat. Az Mt. kollektív vita esetére lehetőségként tartalmazza az egyeztető bizottság felállítását, ezt a megoldást a kollektív szerződések igen különbözőképpen interpretálják. Két kollektív szerződés kollektív vita esetére rendelkezik egyeztető bizottság felállításáról, egy kollektív szerződés nem különbözteti meg a kollektív vitákat a jogvitáktól és minden vita esetére előírja ezt, míg egy kollektív szerződés csak a jogvitával foglalkozik, erre az esetre békéltetést ír elő. Egy esetben kapcsolódik a jogvitában eljáró egyeztető bizottság tevékenységéhez határidő, ez nyolc nap, aminek a meghatározása nyilvánvalóan a bírósághoz fordulási lehetőség kötött határideje miatt fontos. Az egyeztető bizottság minden esetben 4 tagú (oldalanként 2-2 fő), és egyik esetben sem rendelkeznek a felek arról, hogyan biztosítják a bizottság független vezetését.

Emellett egy szerződés foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy a munkavállalók egyéni vitás ügyeiben hogyan kell eljárni, ez a szabály nem különbözteti meg a jog-

²⁸ Ezzel kapcsolatban az 1991. évi XXIX. törvény a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről rendelkezik, amelynek 1. §. szerint „A munkáltató a munkavállalók munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviseleti tagdíjat (a továbbiakban: tagdíjat) a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselet (a továbbiakban: érdekképviselet) javára köteles a kérelemben meghatározott összeget átutalni.”

²⁹ Mt. 285-293. §§.

és érdekvitákat. Eszerint a munkavállaló sérelmével kapcsolatban először a munkahelyi vezető és a helyi szakszervezeti vezető egyeztet, ha nem sikerül orvosolni a problémát, akkor a munkáltató és a szakszervezet első számú vezetője.

3.2. Normatív rendelkezések

A kollektív szerződések normatív rendelkezései között olyan szabályokat találunk, amelyek magát a munkavégzést szabályozzák, az adott munkáltatónál a munkavállalók, a szakszervezet és a munkáltató számára fontosak és amelyekben az Mt. megengedi a törvénytől való eltérést. Sokszor előfordul azonban, hogy a felek beemelik a szerződésbe a törvényi szöveget, illetve az is, hogy szándékuk szerint ezt teszik, de leegyszerűsítik az Mt. megfogalmazásait. Ennek a megoldásnak előnyei és hátrányai is vannak. Előny, hogyha valaki végig olvassa a kollektív szerződést, egyben láthatja, hogy milyen szabályok alapján kell dolgoznia, hátrány viszont, hogy nem lehet megkülönböztetni a törvényi szabályokat a megállapodás tartalmától, vagyis azoktól a szabályoktól, amelyek tartalma a szakszervezet és a munkáltató alkujának eredményétől függ. Ahhoz, hogy a munkavállalók aktívan részt vegyenek a szakszervezet álláspontjának kialakításában, erre az információra szükségük lenne, hiszen nyilvánvalóan nem kívánhatjuk, hogy az Mt. és a kollektív szerződés „összehasonlító elemzését” elvégezzék. Az egyszerűsítés előnye a könnyebb érthetőség, hátránya, hogy sokszor ennek során elvész a jogi tartalom egy része, amittől a jogi szakértők azért is óvják a szerződéses partnereket, mert esetleg olyan rendelkezéstől is eltérnek ilyen módon, amittől a törvény szerint nem lehetne.

Különösen a jelenleg hatályos kollektívszerződés-kötési szabályok törvényi megfogalmazása miatt fontos, hogy a törvénytől való eltéréseket a kollektív szerződések külalakja is tükrözze. Hasznos lenne, ha a kollektív szerződések az adott jogintézmény szabályozásakor konkrétan megjelölnék, hogy az Mt. mely szabálya alapján állapodnak meg, hol található az a törvényi szabály, amely alapján eltérnek az ott rögzített normától, illetve, ha nem térnek el, akkor pontosan idézzék a törvény szövegét és a három szövegrészt (hivatkozás, megállapodás, törvénytörvény) tipográfiailag is különítsék el. Ez a megoldás egyszeri nagyobb munkát igényel a szöveg szerkesztőjétől, de ez a későbbiekben bőven megtérül azzal, hogy ha a törvényt módosítják, vagy a kollektív szerződés felülvizsgálatára, vagy módosítására kerül sor, könnyen és gyorsan kontrollálható a megállapodás jogszerűsége és a munkavállalók is differenciált információkhoz jutnak.

Minderre azért kell felhívni a figyelmet, mert a rendelkezésre álló kollektív szerződések között csak egy olyan van, amely szisztematikusan végig megjelöli, mely Mt. szakasz tartalmához kapcsolódik az adott szabály, de az itt sem látszik, hogy önállóan megállapodott tartalommal vagy a törvényből vett idézettel van-e dolgunk.

A kollektív szerződések normatív rendelkezéseinek a szerkezete általában szépen követi az Mt. szerkezetét, ez a hagyományosan kialakult szerkezet logikus és jól követhető. Így a kollektív szerződések főbb témakörei a következők:

- a munkaviszony létesítése és az ahhoz kapcsolódó rendelkezések, a munkaszerződés és a tájékoztatás tartalma, próbaidő, betanulási idő;
- a munkaviszony megszűnése és megszüntetése, esetleg a csoportos létszámleépítésre vonatkozó külön szabályok;
- a munkavégzésre vonatkozó szabályok, ideértve a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást, a kiküldetés és a kirendelés, az ügyelet és a készenlét kérdéseit, a munkafegyelem javítására szolgáló szabályokat is;
- munkarend, a munkaidő beosztása, a fizetett és nem fizetett távollétek, a pihenőidők szabályozása, munkaidőkeret;
- a munka díjazása, teljesítménykövetelmények, bérezési rendszer, pótlékok, túlmunka, szociális juttatások, cafeteria, speciális munkavállalói csoportokra (nők, fiatalok) vonatkozó szabályok,
- kártérítési felelősség, leltárfelelősség.

Több olyan témakör van, ahol a kollektív szerződés önmagában nem igazít el, csak utal arra a tényre, hogy az adott témakör szabályozását konkrétan hol találhatjuk meg. Mint említettem, egy olyan kollektív szerződés van, amelyhez külön éves bérmegállapodás kapcsolódik. Ebben az esetben a felek úgy oldották meg a két dokumentum összekapcsolását, hogy a kollektív szerződés utal azokra a témakörökre, amelyek a bérmegállapodásban találhatóak, illetve tartalmazza a folyamatosan működő szabályokat, a bérmegállapodás pedig a konkrét bértételeket és más, változó kereseti elemeket. Általában ez a helyzet azoknál a cégeknél is, ahol cafeteria-rendszer van. Itt a kollektív szerződések rögzítik ennek tényét, a

szakszervezetnek a cafeteriával kapcsolatos jogait és teendőit, és utalnak arra, hogy a munkáltató cafeteria-szabályzata tartalmazza a konkrét mértékeket és szabályokat. De ilyen kérdéskör például a leltárfelelősség is, amelyről a munkáltató általában külön szabályzatban rendelkezik a kollektív szerződéses szabállyal összhangban.

A fenti témakörökre mindegyik itt elemzett kollektív szerződés kitér, bár meglehetősen nagy különbségekkel. Vannak szerződések, ahol nagyon részletesek a szabályok, vannak, ahol csak a legszükségesebb dolgokat rögzítették és nem mentek bele a részletekbe. Minden esetre, ahogy más kollektív szerződés-elemzésekben³⁰ is kitűnik és itt is látható, a kollektív szerződésekben szabályozott kérdéskörök 2012-ben nem változtak meg „egycsapásra”, 2012 előtt hasonló tematikájú szerződéseket láthattunk.

Az alábbiakban néhány olyan, a rendelkezésre álló kollektív szerződésekben szereplő normatív rendelkezést mutatok be, amely valamilyen oknál fogva kitűnik a „szokásos” kollektív szerződéses szabályok közül, akár azért, mert nagyon jól old meg egy helyi problémát, akár azért, mert differenciált, de mégsem túlbonyolított szabályról van szó, esetleg azért, mert a szabály jogellenességére kell felhívni a figyelmet.

Próbaidő és betanulási idő

A 2012. évi Mt. hatályba lépésekor a munkáltatók szembesültek azzal a problémával, hogy a próbaidőt a törvény 3 hónapban maximálta, illetve az 50. § (4) bekezdés szerint „Kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap”. Ez a korlátozás a kollektív szerződésekben igen eltérő megoldások kialakításához vezetett. A problémát elsősorban az okozta, hogy a munkáltatók egy része a náluk alkalmazott technológia, illetve a minőségi követelmények miatt nem tartotta elegendőnek a 3 hónapot arra, hogy a munkavállaló beletanuljon a feladat elvégzésébe és meg lehessen ítélni, hogy hosszabb távon megfelel-e a munkája. Ennek következtében több kollektív szerződésben megjelenik a betanulási idő fogalma a próbaidő mellett. Itt a betanulási

³⁰ Ld. például: László Gyula: A kollektív tárgyalások folyamata és taktikai megoldásai. Pécs, 2020. Online kiadás. <https://digitalia.lib.pte.hu/hu/laszlo-gyula-a-kollektiv-targyalasok-pte-ktk-pecs-2020-4969#page/6/mode/1up>. Letöltve 2020. november 5.; Laki Mihály- Nacsa Beáta – Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra Kutatási zárójelentés. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 3013. január. <https://mek.oszk.hu/11400/11439/11439.pdf> Letöltve: 2020. október 2.

időt munkakörönként differenciált módon állapítják meg, úgy, hogy annak maximális időtartama a próbaidőn belülré essen. Vagyis a betanulási idő egyúttal azt is meghatározza, hogy a próbaidő tartama mekkora. A betanulási időhöz egy kollektív szerződés bért is megjelöl – a betanulási időre személyi alaphér jár egy egyébként teljesítménybéres üzembn.

Máshol a betanulási idő nem jelenik meg a kollektív szerződésben, hanem a kollektív szerződés úgy rendelkezik, hogy azt egyéni munkaszerződésben kell meghatározni, a kollektív szerződés csak azt tartalmazza, hogy annak időtartama nem haladhatja meg a hat hónapot, egy másik esetben pedig a 90 napot. Két kollektív szerződés a próbaidőt egyáltalán nem említi, egy pedig leszögezi, hogy az 3 hónap és nem hosszabbítható meg.

Az emberi méltóság védelme, a felek magatartása

Különösen örvendetes, hogy két kollektív szerződés is rendelkezik arról, hogy a munkáltatónak, munkahelyi vezetőknek milyen magatartást kell tanúsítania a munkavállalókkal szemben. Például: „A munkáltatói utasítás nem sértheti a munkavállaló emberi méltóságát és nem róhat rá aránytalan terhet... A munkáltatói jogokat a munkáltatói jogkört gyakorló a munkavállalók emberi méltóságát és alkotmányos jogait szem előtt tartva köteles gyakorolni”.

Sajnos azonban több olyan kollektív szerződés van, amely a munkáltatóra nézve nem tartalmaz különös kötelezettséget, illetve ezek megszegése esetére nem írja elő a munkavállaló kompenzálását, viszont a munkavállalók magatartását igen erőteljesen szankcionálja. Az ilyen szerződést kötő munkáltatók bizonyára magas fluktuációval és a munkavégzésre vonatkozó szabályok gyakori megszegésével szembesülnek és úgy látják, hogy az ilyen jellegű problémák orvoslására csak a „fegyelmezés” eszköze áll rendelkezésükre. Több kollektív szerződésben találkozunk azzal, hogy a munkavállalókat a bér egy részének megvonásával, illetve írásbeli figyelmeztetéssel szankcionálják. Az egyik kollektív szerződés, amely különösen szigorú, a következő szankciókat helyezi kilátásba:

- a.) „írásbeli figyelmeztetés
- b.) jóléti juttatások megvonása

c.) személyi alapbér csökkentése, illetve teljesítménybéres dolgozók munkabérének 5-20% közötti csökkentése határozott időtartam, maximum 1 évre. Az így meghatározott alacsonyabb munkabér nem csökkenhet a mindenkori minimálbér határa alá

d.) más munkakörbe helyezés határozott vagy határozatlan időre

e.) béremelésből való kizárás

A kötelezettség szegés súlyosságától függően a fenti büntetések közül több is kiszabható egy időben.”

Az Mt. 56. § alapján ezek a szankciók jogszerűek, de a kollektív szerződés nem rendelkezik arról, hogy ezek kiszabására kinek van jogosultsága, és azon kívül, hogy jegyzőkönyvet kell felvenni, valamint, hogy a munkavállalónak lehetőséget kell biztosítani a védekezésre, más eljárási szabály sem kapcsolódik hozzájuk.

Kevésbé rigorózusak azok a kollektív szerződések, amelyek a szabályok betartását bónusszal honorálják és szabályszegés esetére a bónusz megvonását helyezik kilátásba. Jellemző példája ennek a jelenléti bónusz, amely havonta fizetendő, relatíve alacsony, de „észrevehető” összeg, amellyel a munkáltatók a hiányzási napokat igyekeznek csökkenteni. Sajnálatos módon azonban a bónusz megvonása meghatározott számú táppénzes nap elérése esetén is előfordulhat, ami egyfelől arra utal, hogy a munkáltató szerint gyakori a táppénzzel való visszaélés, másfelől arra ösztönzi a beteg munkavállalót is, hogy bemenjen dolgozni. Ez a covid-19 járvány idején különösen súlyos problémának tűnik.

Ezekkel a szabályokkal összefüggenek az azonnali hatályú felmondás szabályai, amelyeket a jogviták elkerülése érdekében mindig is célszerű volt kollektív szerződésbe foglalni. Ezek meglehetősen részletességgel szerepelnek a kollektív szerződésekben, azonban itt is tetten érhető a fegyelmezési szándék: sokkal alaposabb azoknak a cselekményeknek a leírása, amely a munkavállalók azonnali eltávolítására okot adhatnak, mint azok, amelyek a munkavállalók számára jelentenek biztosítékot azonnali felmondás esetére.

Az első csoportba tartozó kritériumok között több szerződésben előfordul a magas igazolatlan hiányzás, de előfordul a munkahelyi verekedés és a lopás is, amivel kapcsolatban csak azt lehet mondani, sajnálatos, hogy ilyeneket kollektív

szerződésben kell szabályozni. A munkáltatók cselekményei közül a bérfizetés elmaradása vet fel további kérdéseket. Ha elgondoljuk, hogy a munkaviszony azonnali megszakítása azzal jár, hogy a munkavállalónak a ledolgozott bért és a végkielégítést ki kell fizetni (és a szokásos dokumentumokat ki kell adni), nehéz elképzelni, hogy a munkavállalók élni tudnak ezzel az eszközzel, hiszen épp az az ok, hogy a bérüket nem kapták meg.

Munkarend, munka- és pihenő idők, túlmunka

Ebben a kérdéskörben a kollektív szerződések jól leképezik az Mt. adta szabályozási lehetőségeket, mindegyik kollektív szerződés elég részletes szabályokat tartalmaz, itt kifejezetten hasznos, hogy a munkaidő-szabályokat egyben át lehet tekinteni, még akkor is, ha ezek esetleg nem különböznek a törvényi szabálytól. A vizsgálatba bekerült kollektív szerződések szerint a fizikai munkakörökben mindenütt többműszakos munkarend van, a műszakpótlék azonban nem haladja meg a törvényben előírt kötelező mértéket.

Érdekes módon a munkaközi szünet több műszak esetén sem a munkaidő része néhány szerződés szerint, míg mások szerint a munkaközi szünet beszámít a munkaidőbe. Valószínű, az előbbi megoldásnak technológiai szempontból vannak racionális okai. Nem azonos mindenütt a munkaközi szünet hossza sem, egy szerződés arra is kitér, hogy aki melegeztetést vesz igénybe, annak 5 perccel hosszabb a szünet.

Egy kollektív szerződés bizonyos munkavállalói csoportokra változó munkarendet ír elő, ennek azonban itt kompenzációja nem látszik, elképzelhető azonban, hogy az ebből fakadó hátrányt a magasabb kereset kompenzálja.

Három kollektív szerződés határoz meg munkaidőkeretet, egyik cégnél 4 hónap, egy másiknál 1 év a munkaidőkeret hossza, a harmadik kollektív szerződés pedig 4 hónapos munkaidőkeret bevezetését engedi meg azzal, hogy szükség esetén a munkáltató rendelkezhet így. Egy kollektív szerződés kitér arra, hogy fiatal munkavállalót nem lehet munkaidőkeretben foglalkoztatni.

Sajátos megoldás egy kollektív szerződésben az a kikötés, hogy a munkáltató évi 6 munkanapot szabadnappal cserélhet fel, azaz, ha a termelési érdek igényli, vagy valamilyen speciális feladat (pl. leltár) merül fel, szabadnapra küldheti a

munkavállalókat. Egy másik kollektív szerződésben pedig az a kikötés található, hogy munkaidőkeretet legfeljebb évi 2 alkalommal 10-10 napra lehet alkalmazni.

A munkaidőkerettel összefüggésben több kollektív szerződés külön definiálja a túlmunka fogalmát, egyébként az eljárási szabályok az Mt. szabályaival egyeznek meg. Időtartama egy cég esetében 200 óra, a többiekénél 300 óra, azaz itt nem történt változás csak azért, mert a jogszabályok ma már ennél többet is lehetővé tennének. Egy kollektív szerződés nem teszi lehetővé túlmunka elrendelését a fiatalok, kisgyereket nevelők, gyes mellett dolgozók és megváltozott munkaképességűek esetén.

Egy kollektív szerződés becsempészi az elszámolás időszakot a kollektív szerződésbe anélkül, hogy használná ezt a fogalmat. Eszerint a túlmunkáért járó szabadidő előre is kiadható, amit alapbérrel fizetnek, majd a munkavállalónak le kell dolgoznia ezt az időszakot, ezeket évente kétszer, félévkor és év végén kell ellenőrizni, vagyis az elszámolási időszak fél év. Ha a munkavállaló nem dolgozza le az előre letöltött szabadidőt, akkor a következő időszakban elért teljesítménybéréből levonják az előre kifizetett alapbért. Ugyanez a helyzet, ha a munkáltató a túlmunka ellentételezéseként több szabadidőt ad ki egy naptári félévben, mint amennyi járt volna.

A fizetett távollétekkel kapcsolatban megjegyzem, hogy a kollektív szerződések nem használják ki azt a lehetőséget, hogy az Mt. megengedi a távolléti díj tartalmának kollektív szerződésben történő szabályozását – a távolléti díj egy kivétellel a korábban általánosan használt átlagkereset fogalmával egyezik meg.

Bérezés, keresetek, juttatások

A bérezési kérdésekről mindegyik kollektív szerződés igen részletesen rendelkezik. A legfontosabb kérdések a bérezési rendszer, a teljesítménykövetelmény megállapítása, a pótlékok és az egyéb juttatások szabályozása.

A vizsgált kollektív szerződések külön szabályozzák a szellemi és a fizikai munkaköröket, előbbiek általában egy műszakban, havi béres rendszerben dolgoznak, amelynek mértékére vonatkozóan a kollektív szerződés nem tartalmaz rendelkezést. A termelő munkaposztokon a teljesítménybér a jellemző, amelyhez

kivételek és egyéb finomító rendelkezések tartoznak (például a karbantartók munkaideje és bérezése is eltér a közvetlenül a termelésben dolgozókéétól). A teljesítménybér több helyen kiegészül a minőséghez kapcsolódó bértényezőkkel, illetve szankciókkal.

Külön meg kell említeni, hogy két kollektív szerződés tartalmaz előírást a teljesítmény-követelmény megállapításával kapcsolatosan, amelynek lényege, hogy ha a munkavállaló sérelmezi a normát, azt meghatározott időn belül felül kell vizsgálni és esetleg korigálni. Egyes kollektív szerződések igyekeznek védelmet nyújtani azellen is, ha az új munkadarabra, illetve új normára való áttérés nagyobb keresetcsökkenést okozna, így átmeneti időt iktatnak be az új darabbal kapcsolatos munkafeladat begyakorlásának idejére. Egy kollektív szerződés 3-6 hónapos időszakot határoz meg, amikor a bérfizetés ún. ideiglenes norma alapján történik.

Egy másik kollektív szerződés a korábbi teljesítmények és az elvégzendő műveletek jellege és száma alapján a munkavállalókat sorolja kategóriákba, akikkel szemben különböző teljesítmény-követelményeket támaszt. A feladattól függően a normához képest a teljesítménykövetelmény 80 és 100% között van, az egyéni teljesítmény maximuma 130%. A teljesítmény-követelmény attól is függ, hogy a munkavállaló saját reszorton dolgozik-e, vagy nem. Ha túl sok a nem reszortba tartozó feladat, a teljesítményt egyedi döntéssel ki lehet igazítani 100%-ra. Ugyanakkor, ha valaki rendszeresen nem teljesíti a normát, rendes felmondással lehet élni.

Tekintettel az elmúlt évek válságos időszakaira, a kollektív szerződések szabályozzák az állásidőre járó bért is – nyilvánvaló, hogy még munkaidőkeret alkalmazása esetén sincs biztosíték arra, hogy a munkavállalókat mindig el lehet látni munkával. Az állásidőre fizetett bér szabályozása kifejezetten a munkavállalókat védő rendelkezés, az állásidőt az Mt. szerint alpbérrel kell fizetni, de van olyan szerződés is, amely szerint a cég 16 napig az alpbért, majd utána a korábbi teljesítményszinttel korigált bért fizeti az állásidőre.

A kötelező pótlékokkal kapcsolatosan a kollektív szerződések általában nem térnek el az Mt.-től, egy kollektív szerződés van, amely a folyamatos munkarendben dolgozókat havi 16.350Ft-tal kompenzálja, amelynek fix összegű megállapítása nem túl szerencsés. A magas teljesítmények jutalmazásával, premizálásával

kapcsolatosan több kollektív szerződés tartalmaz rendelkezést, egyikük az egész cég teljesítményétől teszi függővé a munkavállalók premizálását, míg mások elsősorban a jó minőséghez kapcsolnak prémiumot.

Annak ellenére, hogy a fenti tárgykörökben a kollektív szerződések részletes szabályokat tartalmaznak, csak egy bérmegállapodás kapcsolódik az itt vizsgált kollektív szerződésekhez, amely a 2020. évre állapít meg konkrét mértékeket. Ez a bérmegállapodás a következő kérdésekről rendelkezik:

•Éves béremelés határozatlan idejű munkaszerződésben álló munkavállalók részére

•Bérminimum

•Minőségprémium

•Csoportvezetői pótlék

•Betanítási pótlék

•Ügyvezető igazgatói dicséret hez tartozó jutalom

•Étkezési hozzájárulás

•Munkabér előleg nyújtására felhasználható keret

•Szociális célú keret (Nőnap, Nyugdíjasnap, Mikulás, Bogrács-party, karácsonyi ünnepség)

Az egyéb kereseti elemek, juttatások és költségtérítések száma és mértéke tekintetében nagyon különböznek a kollektív szerződések, ez az a terület, ahol a kollektív szerződés nagyon rugalmasan tud alkalmazkodni a munkavállalók speciális igényeihez, így a differenciáltság érthető. Jellemzően előforduló elemek: munkabérelőleg, étkezési hozzájárulás, utazási költségtérítés, hűségjutalom. Cafeteriát egy kollektív szerződés tartalmaz.

ÖSSZEFOGLALÁS

A dolgozat az elérhető empirikus kutatások, statisztikai adatok és kollektív szerződések alapján áttekintést nyújt a textil-, ruha-, bőr- és cipőiparban a kollektív

tárgyalások aktuális eredményeiről és problémáiról. A tanulmány kimutatja, hogy az itt feltárt folyamatok és problémák jelentős része országos tendenciákra vezethető vissza. Első helyen kell megemlíteni ezek közül az alacsony szakszervezeti szervezettséget és azt a történeti sajátosságot, hogy a kollektív szerződés-kötés domináns szintje Magyarországon a munkáltatói szint. Ezek önmagukban is determinálják a kollektív szerződésekkel való lefedettség alacsony színvonalát.

A másik országos probléma a 2012. évi Munka törvénykönyv jellegéből adódik: a törvény a munkáltatók számára kollektív szerződések nélkül is biztosítja a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeit. Ennek következtében a munkáltatók nem érdekeltek a kollektív szerződésekben, annak ellenére, hogy a törvény széles körben enged eltérést a törvényi szabálytól.

A vizsgált ágazatokban a kollektív szerződéses lefedettség elsősorban a szakszervezetek hiánya, az alacsony szervezettség miatt alacsony. A hatályos kollektív szerződések rendszeres felülvizsgálata az ágazatban nem történik meg, ennek következtében rendelkezéseik egy része ellentétes az Mt. szabályaival. A hagyományosan kollektív szerződésben szabályozott kérdésekben az ágazat kollektív szerződésai egyébként kiegyensúlyozott szabályozást mutatnak, de csak egy kollektív szerződéshez kapcsolódik aktuális bérmegállapodás, vagyis a munkafeltételek legfontosabb kérdését a munkáltatók a szakszervezet részvétele nélkül rendezik.

Az ágazat erősen kitett a gazdasági helyzet, ezen belül a lakossági fogyasztás változásainak, ezért jelen helyzetben nem várható, hogy ezek a tendenciák megváltoznak, egy következő fellendülés időszaka lehet az, amikor a szociális partnerek jelentősen javíthatnak ezen a helyzeten.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] 2/2004. (I. 15.) FMM RENDELET A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK BEJELENTÉSÉNEK ÉS NYILVÁNTARTÁSÁNAK RÉSZLETES SZABÁLYAIRÓL. [HTTPS://NET.JOGTAR.HU/GETPDF?DOCID=A0400002.FMM&TARGETDATE=&PRINTTITLE=2/2004.+%28I.+15.%29+FMM+RENDELET](https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=A0400002.FMM&targetdate=&printtitle=2/2004.+%28I.+15.%29+FMM+RENDELET) *ELÉRÉS DÁTUMA:* 2020.10.10.
- [2] Aumayr-Pintar, C.: NEW IMPETUS TO COLLECTIVE BARGAINING: INSIGHTS FROM THE ECS. 28 OCTOBER 2020. [HTTPS://WWW.EUROFOUND.EUROPA.EU/PUBLICATIONS/BLOG/NEW-IMPETUS-TO-COLLECTIVE-BARGAINING-INSIGHTS-FROM-THE-ECS.](https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/new-impetus-to-collective-bargaining-insights-from-the-ecs) *ELÉRÉS DÁTUMA:* 2020. NOVEMBER 7.
- [3] Berki, E. & Dudás, K.: KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS AZ ÚJ MT. HATÁLYA ALATT. ÚTMUTATÓ SZAKSZERVEZETI TISZTSÉGVISELŐK RÉSZÉRE. KASZ 2012.
- [4] Dabis, E. & Feleky, G. & Lőrinczi, J. & Rossu, B. & Ruzs Molnár, K.: ELEMZŐ TANULMÁNY: AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK HATÁSVIZSGÁLATA. LIGA SZAKSZERVEZETEK 2015.
- [5] Kun. A: AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE [HTTPS://JOG.TK.MTA.HU/UPLOADS/FILES/13_KUN_ATTILA.PDF](https://jog.tk.mta.hu/uploads/files/13_kun_attila.pdf) *ELÉRÉS DÁTUMA:* 2020. 11. 03.
- [6] Laki, M. & Nacsa, B. & Neumann, L.: AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK HATÁSA A MUNKAVÁLLALÓK ÉS A MUNKÁLTATÓK KÖZÖTTI KAPCSOLATOKRA. KUTATÁSI ZÁRÓJELENTÉS MTA KRTK KTI MŰHELYTANULMÁNYOK MT-DP – 2013/2. [HTTP://ECON.CORE.HU/FILE/DOWNLOAD/MTDP/MTDP1302.PDF](http://econ.core.hu/file/download/MTDP/MTDP1302.pdf) *ELÉRÉS DÁTUMA:* 2020.10.02.
- [7] László, Gy.: A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK FOLYAMATA ÉS TAKTIKAI MEGOLDÁSAI. PÉCS, 2020. ONLINE KIADÁS. [HTTPS://DIGITALIA.LIB.PTE.HU/HU/LASZLO-GYULA-A-KOLLEKTIV-TARGYALASOK-PTE-KTK-PECS-2020-4969#PAGE/6/MODE/1UP](https://digitalia.lib.pte.hu/hu/laszlo-gyula-a-kollektiv-targyalasok-pte-ktk-pecs-2020-4969#page/6/mode/1up) . *ELÉRÉS DÁTUMA:* 2020. NOVEMBER 5.
- [8] MONOGRAPHS ON THE SITUATION OF SOCIAL PARTNERS IN THE CANDIDATE COUNTRIES: TEXTILE SECTOR. PROJECT NO VT/2002/0215 UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN INSTITUT DES SCIENCES DU TRAVAIL 2004. MÁRCIUS EC.EUROPA.EU. *ELÉRÉS DÁTUMA:* 2020.11.11.
- [9] NEGOTIATING OUR WAY UP: COLLECTIVE BARGAINING IN A CHANGING WORLD OF WORK, OECD PUBLISHING, PARIS, [HTTPS://DOI.ORG/10.1787/1FD2DA34-EN](https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en). OECD 2019. *ELÉRÉS DÁTUMA:* 2020.11.07.
- [10] REINFORCE THE SOCIAL DIALOGUE AND COLLECTIVE BARGAINING, AT SECTORAL AND COMPANY LEVEL, FOR A CONTINUOUS IMPROVEMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY IN THE TEXTILE, CLOTHING, LEATHER AND FOOTWEAR INDUSTRIES. FESETE FEDERACAO DOS SINDICATOS TECXTEIS, 2015. [HTTPS://EC.EUROPA.EU/EMPLOYMENT_SOCIAL/DEFIS/PUBLIGRANT/PUBLIC/PUBLICATIONS/769/FRAME;JSESSIONIDPUBLIGRANTPROD-DC=QXVT4ISKSRNCNUI76PPGPQYHUCR7HFUVCMJDRN5Q6QXCB3QIUSD7!2077752450?PUBLICATIONLANGUAGE=EN](https://ec.europa.eu/employment_social/defis/publigrant/public/publications/769/frame;jsessionidpubligrantprod-DC=QXVT4ISKSRNCNUI76PPGPQYHUCR7HFUVCMJDRN5Q6QXCB3QIUSD7!2077752450?publicationlanguage=en) *ELÉRÉS DÁTUMA:* 2020.11.07.
- [11] REPRESENTATIVENESS OF THE EUROPEAN SOCIAL PARTNER ORGANISATIONS: TEXTILES AND CLOTHING SECTOR. EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. 2013. DUBLIN. *ELÉRÉS DÁTUMA:* 2020.11.11.
- [12] Visser, J. & Hayter, S. & Gammarano, R.: TRENDS IN COLLECTIVE BARGAINING COVERAGE: STABILITY, EROSION OR DECLINE? LABOUR RELATIONS AND COLLECTIVE BARGAINING. ISSUE BRIEF NO.1. ILO [HTTPS://WWW.ILO.ORG/WCMSP5/GROUPS/PUBLIC/---ED_PROTECT/---PROTRAV/---TRAVAIL/DOCUMENTS/PUBLICATION/WCMS_409422.PDF](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf) *ELÉRÉS DÁTUMA:* 2020.11.07.
- [13] WAGES AND WORKING HOURS IN THE TEXTILES, CLOTHING, LEATHER AND FOOTWEAR INDUSTRIES: ISSUES PAPER FOR DISCUSSION AT THE GLOBAL DIALOGUE FORUM ON WAGES AND WORKING HOURS IN THE TEXTILES,

CLOTHING, LEATHER AND FOOTWEAR INDUSTRIES, GENEVA, 23–25 SEPTEMBER 2014, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, SECTORAL ACTIVITIES DEPARTMENT, GENEVA, ILO, 2014. ISBN 978-92-2-12. *ELÉRÉS DÁTUMA*: 2020.11.01.

SUMMARY

This study reviews current results and difficulties of collective bargaining in textile, clothing, leather and footwear industries based on available empirical studies, statistical data and collective agreements. A significant part of processes and problems revealed in the study can be traced back to national trends. Primary factors are low trade union organisation rate and the historical peculiarity of collective agreements being reached mainly at the employers' level in Hungary. These factors alone determine the poor quality of coverage by collective agreements.

Another nation-wide problem stems from the nature of the 2012 Labour Code: employers are provided with flexible employment opportunities even without collective agreements by law. Therefore, employers have no interest in collective agreements, despite the fact that the law allows for a wide derogation from the rules provided by law.

Coverage of collective agreements are low mainly due to low rate of trade union organisation or lack thereof in the studied sectors. Collective agreements in these sectors are not revised regularly, therefore part of their provisions contradict the Labour Code. Collective agreements in issues traditionally regulated with collective agreements show balanced regulation in the given sectors. However, only one collective agreement is linked to a current wage agreement, meaning that the most important aspect of working conditions is arranged by employers without the participation of trade unions.

These sectors are exposed to changes in the economic situation, especially to changes in private consumption. Therefore, in the current situation, tendencies are not expected to change. It might be a future era of growth when social partners might improve the present state of affairs significantly.