



















részletesen rendelkeznek (pl. Franciaország, Olaszország vagy akár a közép-európai államok többsége), addig ismert olyan szabályozás is (pl. Németország), ahol a koalíciós alapjog határozottan erős, mindenki és minden szakmacsoport számára biztosítva, hogy a munka és a gazdasági feltételek előmozdítására és védelmére szervezetek alapítson, ugyanakkor a jog nem tartalmaz kifejezett, részletes rendelkezéseket a szakszervezetekről. [l.: *Kiss György*: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2005]

*A szakszervezetek általános meghatározása* a következő: a munkavállalók olyan érdekvédelmet szolgáló tartós egyesülése, amelynek célja és feladata a munkavállalók gazdasági és/vagy szociális érdekeinek elősegítése és védelme, valamint a munkavállalás (munkáltató és munkavállaló jogviszonya) és a munkafeltételek tekintetében közös követelések elérése, különösen a munkabérek, a munkavégzés szabályai területén és a munkavállalók számára fontos szociális kérdésekben. [l.: *Hajdú József – Kun Attila* (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014]

A koalíciók (így a szakszervezetek) tartalmi ismérvei a szervezett akaratképzés, az önkéntesség, a konkrét cél és a meghatározott – a tagoktól elkülönült – szervezet (minimális

létszámmal és nyilvántartott tagsággal), mely nem áll semmilyen olyan külső befolyásolás vagy korlátozás alatt, ami gátolja jogainak szabad gyakorlását. A szakszervezeti képviselő tárgya a munkavállalói érdekvédelem, mint a szakszervezet klasszikus funkciója, melyből fakadó speciális jogosítványok rendeltetésénél fogva megilletik.

### ***1.2. Duális munkavállalói érdekképviselő:***

#### ***szakszervezetek és üzemi tanácsok***

A képviselői jogviszony tartalmát alkotó érdekvédelmi jogosítványok (befolyásolási vagy beleszólási jogkörök) a rendszerváltás utáni magyar munkajogban nyugat-európai mintára (jellemzően német hatások érvényesülésével) megoszlának a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között.

A szakszervezeti képviselő alapjogi meghatározottságú jellegével szorosan összefügg az egyesülési, illetve a szervezkedési szabadság jogának gyakorlása, míg az üzemi tanácsok intézményrendszere – mely a 20. századi posztindusztriális társadalmak terméke – egy sajátos közegben, a munkaszervezet szintjén a munkáltató egyoldalú döntési hatalmának munkavállalói szempontból történő befolyásolására hivatott

*(a munkavállalói érdekképviseltek jogállásáról, jogairól és az elhatárolási kérdésekről bővebben a 2. fejezetben olvashat).* E megkülönböztetésből fakad a szakszervezetek konfliktus-orientáltabb, „harcosabb”, illetve az üzemi tanácsok kooperatívabb funkciója. Megkülönböztetésük elsősorban a rendelkezésre álló eszközrendszerben valósul meg, melynek leglátványosabb példája a direkt munkaügyi akciók legerőteljesebb kelleke, a munkaharc (sztrájk) gyakorlása során tanúsított magatartás. Míg a szakszervezet általában az akció háttérét biztosító erőteljes szervező és katalizátor, addig az üzemi tanács pártatlan, semleges magatartásra köteles végig a munkáltatónál zajló munkabeszüntetés ideje alatt.

A hazai tapasztalatok alapján azonban egyértelműen kijelenthető, hogy többségében a szakszervezetek és üzemi tanácsok egymásrautaltsága jellemző, a koalíciós, illetve a részvételi típusú munkavállalói érdekképviseltek „összeláncolása”, melynek során a szakszervezetek igyekeztek fenntartani kizárólagos érdekvédő szerepüket az üzemi tanácsok „elfoglalásával”, jobb esetben a felettük megvalósuló „gyámkodással” (meghosszabbított kéz elve). Természetesen arra is látunk példákat, hogy az üzemi tanácsok komoly tárgyalópartnerei a munkáltatónak, szerepük nem okoz feszültséget

a vállalat szakszervezeti világában sem. A szakszervezetek és az üzemi tanács között összefogás és szoros együttműködés, mi több, időnként munkamegosztás is tapasztalható. A gyakori szervezeti átalakításokra tekintettel (ideértve a munkálató személyében bekövetkező változásokat is), konzultációs jogukkal viszonylag hatékonyan élnek.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Szervezkedési Szabadság Bizottsága szerint megfelelő intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy a szakszervezetektől elkülönült szervezetek (pl. üzemi tanácsok, kamarák stb.) ne vállalják át azok feladatait és a szakszervezet-ellenes diszkriminációval szembeni hatékony védelem biztosítva legyen.

Mind a szakszervezeteket, mind az üzemi (és közalkalmazotti) tanácsokat fontos tehát elhatárolni az úgynevezett kamaráktól és karoktól. A hivatásrendi és szakmai kamarák szerte a világon a demokratikus államok fontos intézményei, közttestületként, illetve civil szervezetként jelentős állami feladatokat látnak el és vállalnak át. Létrehozásuk azonban nem „alulról” történik, hanem törvénnyel, a közhatalom által valósul meg; nem a klasszikus munkavállalói érdekek képviselőjére. A két fő tevékenységi kört, a munkavállalói érdekképviseletet és az esetleges szakmai feladatellátáshoz

kapcsolódó érdekképviseleti tevékenységet semmiképp sem szerencsés összekeverni, ahogyan ez napjainkban a közszférára több területén történik. Kamaráknak, Karoknak nincsenek klasszikus, munkavállalói érdekvédelmi funkciói. Nem folytathatnak bérharcot, nem köthetnek kollektív szerződést, a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelmében nem szerveznek direkt munkaügyi akciókat.

### ***1.3. A szakszervezetek típusai***

A különböző szakszervezeti típusokat és mintákat igen nehéz kategorikusan meghatározni és azokat tipizálni, ezáltal teljes körű képet kapni az egyes országok gyakorlatáról. Fontos azt is hangsúlyozni, hogy a szakszervezetek a mindenkori gazdasági és társadalmi körülményeknek megfelelően más és más szerveződési formákkal kísérleteznek. A szakszervezetek – feladatuk és küldetésük szerint – elsősorban a gazdasági és szociális érdekvédelem eszközei, másodlagosan politikai tevékenységet is gyakran folytattak a XX. századi tömegmozgalommá válásukat követően. Közülük legnagyobb erővel a *szociáldemokrata-szocialista* irányú szakszervezetek rendelkeztek, utánuk a *keresztény, keresztény-szociális*

szakszervezetek váltak meghatározó mozgalmi tényezővé. Szervezeti erejük és befolyásuk messze meghaladta mind a *liberális* és a *nacionalista* szakszervezetekét. A különböző politikai orientációval bíró mozgalmak hosszú utat tettek meg addig, hogy az adott szakszervezeti mozgalmi válaszok találkoztak egymás álláspontjaival, így 2006 végére a Munka Világszövetsége és a Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége egyesülésével létrejött az egységes Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség. Természetesen az értékalapú szerveződés napjainkra sem tűnt el teljesen, ez hol az egységes szakszervezeti konföderáción belül valósul meg (pl. Ausztria, Németország), hol a szakszervezeti különállást fenntartó plurális sokszínűség jegyében (pl. Belgium).

A modern szakszervezetek alaptípusai az *üzleti*, a *jóléti* és a *szociális partner* szakszervezet:

- Az üzleti szakszervezetek alapvetően a szűk értelemben vett munkahelyi képviseletre és a kollektív alku során elért eredményekre és azok kommunikálására koncentrálnak, munkahelyen „túlmutató” társadalmi-politikai mozgalmakban nem vesznek részt (a szakirodalom ide sorolja az Egyesült Államokban működő szakszervezetek többségét).

- A jóléti szakszervezet (pl. Franciaország, Olaszország, Spanyolország) radikálisnak is nevezhető társadalmi-politikai programmal lép fel, munkásvédelmi törvényekért, jóléti juttatásokért folytatott küzdelmében a munkavállalók és a társadalom egészét igyekszik megszólítani és képviselni.
- A szociális partner szakszervezet (pl. Hollandia, Svédország) a munkáltatókkal és az állammal folytatott országos szintű tárgyalások során dolgozza ki a munkaügyi és a jóléti rendszer konszenzusos átalakítását). [l. *Neumann László*: Fejezetek a munkaügyi kapcsolatok témakörében, 1. (Kísérletek a szakszervezeti mozgalom újjáélesztésére). Budapesti Corvinus Egyetemen (TÁ-MOP-4.1.2/A/2-10/1-2010-0003 projekt), 18.]

Más felosztásban ismert a *plurális* (erősen megosztott szakszervezeti mozgalom, egymás irányában laza kapcsolódási pontokkal), a *korporatív* (jól szervezett, nagy vagyonnal rendelkező, komoly befolyással, hagyománnyal bíró) és a *szindikalista* (direkt, „közvetlen” akciókkal aktívan élő, tömegmozgalmakat szervező) modell. Megint csak

más megközelítésben szokás különbséget tenni *szolgáltató* (érdekeltségi-alapú) kontra *szervezkedő* (mozgalmi) modell között.

A *munkaiügyi kapcsolatok* rendszere egy alapvetően kétoldalú (*bipartit*) kapcsolatot jelent a munkaadók és a munkavállalók között, ugyanakkor a munkaerőpiac működésére és sajátosságaira tekintettel (társadalmi és nemzetgazdasági súlya) e kapcsolatrendszer kiegészülhet a kormányzat képviselőivel, háromoldalú (*tripartit*) érdekegyeztetést létrehozva. Utóbbi leginkább a makro (országos) szinten jellemző, míg mezo szinten ágazati vagy regionális, mikro szinten vállalati, üzemi kérdésekről folyik az egyeztetés. A szakszervezeti működés súlypontja Európában jellemzően az ágazatok szintje, szemben Magyarországgal, ahol elsősorban a szocialista örökség (és bizonyos munkajogi adottságok) miatt a vállalati szakszervezetek dominálnak. [l. *Tóth Ferenc*: A munkaiügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése, Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő, 2008]. A szakszervezetek azonban nem kizárólag nemzeti szinten vehetnek és vesznek részt a döntéshozatalban. Ennek kiváló példája az *európai szociális partnerek* szerepe az uniós jogalkotásban. Az Európai Szakszervezeti



Szövetségnek (ETUC) tagjai a magyarországi szakszervezeti konföderációk is, így lehetőségük van bekapcsolódni a folyamatba (európai szociális párbeszéd).

#### ***1.4. Magyarország szakszervezeti struktúrája és felépítése országos szinten***

A rendszerváltozás Magyarországon a szakszervezeti struktúra megváltozását eredményezte. A korábban egyedüli hatalommal bíró Szakszervezetek Országos Tanácsa (SZOT) helyén új szakszervezeti formációk jöttek létre. Sorra alakultak meg az új, független szakszervezetek, melyek napjainkban is meghatározzák a szakszervezeti mozgalom működését és részt vesznek az országos érdekegyeztetésben. 1988-ban létrejött a Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete, megalakult a Mozgókép Demokratikus Szakszervezet és bejegyzik a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetét is. Az említett szervezetek a gyógypedagógiai dolgozókat képviselő Humanitással kiegészülve létrehozzák az első független magyar szakszervezeti szövetséget, a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligáját.

1989 nyarán, Herenden megalakult az első munkástanács.

A dolgozók előtt ekkor még ismeretlen volt az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény, amely kimondja, hogy joguk van új érdekvédelmi szervezetet létrehozni, a folyamatok spontán öltenek szervezeti keretet. A második Munkástanács konferencián fogalmazódott meg, hogy létre kell hozni egy olyan szövetséget, amelyben összefogva nagyobb hatást tudnak gyakorolni a nagypolitikára. Becslések szerint 1990 elején körülbelül 50 munkástanács létezett, akik mozgalmukat egyesítve létrehozták a Munkástanácsok Országos Szövetségét.

Harmadik fontos mozzanatként a SZOT bázisán létrejövő szakszervezetek is újjászervezik működésüket. Megalakul a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, képviselve a versenyszférában dolgozók jelentős hányadát (majd rá rövid idővel a közszolgáltatások területén létrejött az Autonóm Szakszervezetek Országos Koordinációja), előbbi két szervezet (az MSZOSZ és az ASZSZ) 2015-ben egyesült Magyar Szakszervezeti Szövetség néven. A közszféra területén létrejön a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF), amely az értelmiségi és az alkalmazotti munkavállalókat, az egészségügyi és szociális, kulturális, művészeti, tudományos és közszolgálati feladatokat ellátó, valamint az ezekkel kap-

csolatos munkahelyek dolgozóit tömörítő önálló szakszervezetek, önkéntes, demokratikus akciószövetsége. A tudományos és felsőoktatási dolgozók is önálló konföderációt hoznak létre Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) néven, amely deklarációja szerint a szellemi tevékenységet végzők és közvetlen segítők szakszervezeti társulása. [I.: *Lux Judit*: A magyar szakszervezetek történetéből, Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2008.]

A szakszervezeti mozgalom a pluralizmus útjára lép (a rendszerváltozást követően, 1991–1992-ben közel 2000 bejegyzett szakszervezet volt Magyarországon), mely párhuzamos szakszervezeti struktúrák létrejöttét eredményezte a munkahelyeken.

### ***1.5. Szakszervezetek és üzemi tanácsok a számok tükrében***

A szakszervezetek erejének, érdekérvényesítő képességének mérése, definiálása számos szempont szerint történhet; a taglétszám az egyik ilyen, a munkajogi irodalomban gyakran elemzett tényező. Magyarországon a szakszervezetek taglétszámának több szempontból is különös jelentősége van: a

szervezettség ad lehetőséget érdekegyeztetési fórumokon való részvételre, másrészt fontos jogosultságok is származnak belőle (lásd a II. fejezetben a munkaidő-kedvezmény, illetve a szakszervezet kollektív szerződés-kötési jogának kérdéskörét). Arra a kérdésre, hogy jelenleg hány aktív munkavállaló tagja van a szakszervezeteknek, nehéz konkrét, hiteles adatot mondani, a találgatások többnyire 250 és 350 ezres számokról szólnak. Fogódzót négy statisztikai mutató jelenthet: az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal korábban publikált adatai, a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felmérései, az Országos Részvételt Megállapító Bizottság által közzétett adatok (a közalkalmazottak vonatkozásában), illetve a szakszervezetek által készített önbevallás (többnyire az Európai Szakszervezeti Szövetség részére), ami a nemzetközi statisztikai adatok között is szerepel. Az adatokból világosan kitérő tendencia, hogy a rendszerváltást követő kezdeti zuhanást követően a 90-es évek második felétől egy folyamatos, lassú tagvesztés tapasztalható. Pusztán szemléltetésül: a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) munkaerő-felmérés adatsorai az elmúlt 16 évben a következő módon alakultak. A megkérdezésen alapuló felmérés szerint 2001-ben 615 ezren (19,7%) válaszoltak igennel arra a kérdésre, hogy tagjai-e

szakszervezetnek, 2004-ben 549 ezren (16,9%), 2009-ben 480 ezren (12,0%), míg 2015-ben már csak 328 ezren (9%). Az alábbiakban a Központi Statisztikai Hivatal Munkaerő-felmérés 2015. II. negyedévi kiegészítő felvételének néhány meglepő adatsorát mutatjuk be, melyek munkaügyi kapcsolatainkat és kollektív munkajogunkat jellemzik.

**Néhány példa arra, hogy hol átlag feletti (9,0%) a szakszervezeti tagság szervezettsége (a KSH adatfelvétele alapján a három legnagyobb szakszervezeti lefedettséggel rendelkező nemzetgazdasági ág)**

Villamosenergia, gáz, gőzellátás, légkondicionálás (29,0%), Szállítás, raktározás (22,3%), Oktatás (19,0%)

**Néhány példa arra, hogy hol átlag alatti (9,0%) a szakszervezeti tagság szervezettsége (a KSH adatfelvétele alapján a három legalacsonyabb szakszervezeti lefedettséggel rendelkező nemzetgazdasági ág)**

Információ, kommunikáció (0,9%), Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat (1,4%), Építőipar (2,0%)

**(A KSH adatfelvétele alapján az öt legnagyobb taglétszámmal rendelkező nemzetgazdasági ág)**

Feldolgozóipar (64 883 tag), Oktatás (58 693 tag), Szállítás, raktározás (53 123 tag), Humánegészségügyi, szociális ellátás (45 691 tag), Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás (44 299 tag)

A szakszervezeti szervezettséget a munkahely tulajdonformája szerint vizsgálva rendkívül alacsony számot mutatnak a tisztán magántulajdonban lévő cégek (4,7%), valamivel kedvezőbb a helyzet az önkormányzati tulajdonban lévő munkahelyeken (8,5%), míg továbbra is erős a jelenlét a tisztán állami tulajdonú munkáltatóknál (19,5%).

**15–64 éves alkalmazottak aszerint, hogy működik-e a munkahelyen munkavállalók által megválasztott üzemi tanács**

Működik: 651 504 (17,9%), Nem működik: 2 310 958 (63,5%), Nem tudja: 674 289 (18,5%), Együtt: 3 636 751 (100%)

**Néhány példa arra, hogy hol átlag feletti (17,9%) az üzemi tanács/közalkalmazotti tanács/üzemi**

**megbízott jelenléte (a KSH adatfelvétele alapján a három legnagyobb üzemi tanácsi jelenléttel rendelkező nemzetgazdasági ág)**

Villamosenergia, gáz, gőzellátás, légkondicionálás (43,5%), Szállítás, raktározás (32,8%), Humánegészségügyi, szociális ellátás (29,6%)

**Néhány példa arra, hogy hol átlag alatti (17,9%) az üzemi tanács/közalkalmazotti tanács/üzemi megbízott jelenléte (a KSH adatfelvétele alapján a három legalacsonyabb üzemi tanácsi jelenléttel rendelkező nemzetgazdasági ág)**

Információ, kommunikáció (2,2%), Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat (3,9%), Építőipar (3,9%)

A taglétszám csökkenése beleillik az általánosnak is nevezhető nemzetközi/európai trendbe. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (amelyhez a nemzeti konföderációk és különböző, európai szintű ágazati bizottságok kapcsolódnak) 2016. októberi Végrehajtó Bizottsági állásfoglalásában a kihívások között első helyen a taglétszám csökkenésének a megállítása szerepel. Ebben felhívják a figyelmet arra, hogy ha a jelen-

legi folyamatok folytatódnak, a szakszervezeti mozgalom elveszítheti erejét és befolyását. Míg 1995-ben 44%-os volt a szakszervezeti szervezettség, addig 2012-ben már csak 30% (31 európai ország átlaga). Ebben az időszakban az EU15-ök-nél is hasonló zuhanás volt tapasztalható (42%-ról 34%-ra). Egy szűkebb nemzetközi összehasonlítást (a rendszerváltást követően sok szempontból hasonló utat bejárt visegrádi négyeket) vizsgálva a magyarországi számok még kedvezőtlenebb helyzetről árulkodnak. Csehország, Lengyelország és Szlovákia szakszervezeti szervezettsége is meghaladja a magyart (az OECD statisztikái alapján arányaiban mintegy 21–27%-kal több tagot tömörítenek, ami az össz-szervezettséget tekintve 2,5–3%-kal nagyobb lefedettséget jelent).

### ***1.6. Megújulási stratégiák?***

A szakszervezeti megújulási irányokra számos példát látunk Európa-szerte. Ennek iránya lehet például *új célcsoportok* (pl. atipikus munkavállalók) bevonása a szakszervezeti munkába. Fontos irány még (az előregedés kezelése és a modernizáció okán) a fiatal korosztályok (szakmunkástanulók, pályaválasztás előtt ál-



lők) megszólítása, amihez korosztályi rétegszervezeteket (ifjúsági szervezeteket, mozgalmakat) hoznak létre. A szakszervezetek mind *szélesebb körű szolgáltatásokat* igyekeznek nyújtani a tagság számára (direkt anyagi-fogyasztói érdekeltséget generálva), sőt olykor a munkanélküliek számára is (pl. felnőttképzési információs rendszerek működtetésével), így kötve őket a saját szervezeti struktúrájukhoz. Gyakran elhangzik, hogy a szakszervezetek kizárólag a nagyobb foglalkoztatóknál léteznek (elsősorban az iparban és a közszolgáltatások területén). Ezen a helyzeten változtatva kíséreltezenek a *kis- és közepes vállalatok* munkavállalóinak megszólításával, az önfoglalkoztatók megszervezésével vagy éppen az önfoglalkoztatóvá, távmunkássá váló „kiszervezett” tagok megtartásával. Utóbbihoz speciális szolgáltatásokat építenek ki a szakszervezetek: biztosítás, jogi, pénzügyi tanácsadás, képzés, esetleg kisvállalkozói kölcsön formájában [l: részletesen Neumann László korábban hivatkozott tanulmányát]. Számos példa van arra is, hogy a munkavállalói érdekképviseltek egy új, hatékonyabb, vitalizáló, mozgósító szervezkedési platformot találnak a *közösségi médiák* felületén. Nem ritka manapság a szakszervezetek együttműködése *más civil szervezetekkel* (pl. jogvédő szervezetek, tudatos fo-

gyasztói szervezetek). Egyéb kitörési út lehet a szakszervezetek *transznacionális* (határokon átnyúló) szerveződése, például a multinacionális nagyvállalatok értékláncaiban megvalósuló munkajogi visszaélések feltárásával.

## **2. A munkavállalói érdekképviseltek (szakszervezetek, üzemi tanácsok) jogállása és jogai, elhatárolási kérdések**

A munkavállalói érdekképviseltek két alapvető intézménye:

- a) a munkavállalók munka- és életkörülményeinek (munkabérek, munkaidő, egyéb munkafeltételek) védelmében eljáró *szakszervezet*, valamint
- b) a munkavállalóknak a munkáltató vezetésében való részvételét megvalósító, az ún. részvételi jogokat gyakorló *üzemi tanácsok*.

## **2.1. A munkavállalói érdekképviseltek jogállása**

### *2.1.1. Mit jelent az alanyok kollektív jellege?*

A szakszervezetek és az üzemi tanácsok a munkaügyi kapcsolatok ún. kollektív munkavállalói alanyai.

A munkavállalói érdekképviseltek (szakszervezetek és üzemi tanácsok) nem egy-egy munkavállaló érdekét, hanem a munkavállalók összességének vagy nagyobb csoportjának érdekeit képviselik az adott érdekeltségi körben, például egy munkáltatónál, egy szakmában vagy egy ágazatban, alágazatban, esetleg országos szinten. A munkavállalói érdekképviseltek olyan jogokat gyakorolnak, amelyek az egyes munkavállalókat önállóan nem is illetik meg, azokat csak együttesen, az érdekképviselési szervezeteiken keresztül tudják gyakorolni (pl. kollektív tárgyaláshoz való jog, konzultáció a munkáltatóval csoportos létszámcsökkentés esetén stb.). A munkavállalói érdekképviseltek továbbá nem a saját, szervezeti érdekeiket, jogukat érvényesítik, hanem az általuk képviselt munkavállalókét, akiknek a nevében szervezetként járnak el. Nem kérdőjelezi meg a kollektív munkaügyi vita alanyainak kollektív jellegét, ha a munkavállalók képvisel-

tében, a jogszabályokban meghatározott esetekben, üzemi tanács helyett üzemi megbízott vagy a munkavédelmi kérdésekben a munkavédelmi képviselő jár el, mivel ők az általuk képviselt érdekek alapján válnak a munkaügyi kapcsolatok kollektív alanyaivá. Kollektív jogot gyakorolnak kollektív alanyként a sztrájkoló munkavállalók is, mivel a jogszerű sztrájknak fogalmi eleme, hogy csak több dolgozó együttes munkabeszüntetése minősülhet jogilag sztrájknak.

### 2.1.2. *A szakszervezetek jellemzői*

A *szakszervezet* a munkavállalóknak a szervezkedés szabadsága, mint univerzális emberi jog alapján létrejövő sajátos civil szervezete, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet/International Labour Organisation – ILO – az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. sz. egyezménye 10. cikk). Magyarországon a munkavállalók szervezkedési szabadságát az Alaptörvény garantálja (Szabadság és Felelősség VIII. cikk 5. bekezdés), s annak fő tartalmát, a szakszervezetek jogait a munka törvénykönyve szabályozza. A szervezkedési szabadság jogát a munkavállalók a

hatóságok és a munkáltatók beavatkozásától védve, autonóm módon gyakorolhatják érdekvédelmi szervezetük létrehozása és működése során is.

A szakszervezet megalakulásához az szükséges, hogy legalább tíz természetes személy az alakuló ülésen kimondja a szakszervezet megalakulását, elfogadja alapszabályát és megválassza a tisztségviselőit (az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CVXXV. törvény – Cvt.). A szakszervezetet, megalakulása után, bírósági nyilvántartásba kell venni. A szakszervezet a nyilvántartásba vételről szóló bírósági döntés jogerőre emelkedésének napjától kezdheti meg működését és gyakorolhatja a jogszabályokban meghatározott jogait. A szakszervezet tagsággal rendelkező, önálló jogi személy, amely a szervezetét és a működését alapvetően önállóan határozhatja meg (a Polgári Törvénykönyvnek az egyesületekre vonatkozó minimális szabályainak figyelembe vételével), s tevékenységét is önállóan szervezheti. A munkavállalók szervezkedési szabadságához tartozik annak meghatározása is, hogy hol szerveződnek meg. Ennek alapján szakszervezet alakulhat a munkahelyen, de a munkahelyen kívül is, több munkáltatónál, szakmákban, ágazati vagy alágazati,

országos vagy nemzetközi szinten. A szakszervezetek egymással szövetségeket hozhatnak létre.

A szakszervezetek alapvető célja a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek (elsősorban a munkabérek, a munka- és pihenőidő, az egészséges és biztonságos munkakörülmények) védelme, amelynek eléréséhez legfőbb eszköze a kollektív tárgyalások folytatása és kollektív szerződések kötése. A szakszervezetek a munkavállalók képviselőiként, a kollektív szerződés megkötésének eléréséhez – a jogszabályok keretei között – nyomásgyakorló eszközöket is alkalmazhatnak, sztrájkokat szervezhetnek.

### *2.1.3. Az üzemi tanácsok jellemzői*

Az üzemi tanácsok létrehozatala és működése nem a szervezkedési szabadság joga alapján, nem univerzális emberi jogként történik, létük, szabályozásuk azon a felismerésen alapul, hogy a gazdaság, s a társadalom adott fejlettségi szintjén fontos a munkahelyi demokrácia megvalósulása, amelynek legfontosabb eleme a munkavállalók képviselőinek bevonása a munkáltató vezetői, gazdasági döntéseinek előkészítésébe, azok meghozatalába. Az üzemi tanácsok csak munkahelyi

szinten működnek, nem hozhatnak létre szövetségeket. Az üzemi tanács nem tagdíjfizető tagságon alapul, nem önálló jogi személy, létrehozatalát nem kell a bíróságnak regisztrálnia. Az üzemi tanácsokat a munkavállalók demokratikus választással hozzák létre, s azok működésük során az adott munkáltatónál munkaviszonyban álló összes munkavállalót képviselik. Szervezetüket, jogaikat és működésüket jogszabályok pontosan meghatározzák, így nem élveznek a szakszervezetekéhez hasonlítható autonómiát ezen a téren. Feladatuk ellátásában legfontosabb eszközük a munkáltató által kötelezően biztosítandó, a munkáltató gazdasági és munkaerőhelyzetére vonatkozó alapvető információk megismerése, s azok birtokában hatékony, érdemi konzultáció folytatása a munkáltatóval annak tervezett intézkedéseiről. A konzultáció célja, hogy a munkáltató döntéseit a munkavállalók érdekeinek megfelelően befolyásolhassák. Erős munkaügyi kapcsolatokkal rendelkező országokban fontos érdemi kérdésekben együttdöntési jogot is gyakorolnak a munkavállalók választott képviselői. A magyar jog csak nagyon szűk körben biztosítja az együttdöntési jogot, így az üzemi tanácsok alapvető érdekérvényesítő eszköze a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog hatékony gyakorlása.

Az üzemi tanácsok, fő szabály szerint, nem folytatnak kollektív tárgyalásokat és nem kötnek kollektív szerződéseket a munkáltatóval, kivételes helyzetben, korlátozottan kerülhet sor arra, hogy a munkáltató – a bérkérdések kivételével, ami tradicionálisan a szakszervezetek exkluzív joga – az üzemi tanáccsal szabályozza a kollektív szerződésre tartozó kérdéseket. A konzultációk során érdekellentétek jöhetnek létre a munkáltató és az üzemi tanács között, amelynek feloldására, s megállapodás kötésére kollektív munkaügyi vita keretében van lehetőség.

Az üzemi tanácsok léte és működése a felek végső közös, a cég, az intézmény fennmaradására és hatékony, gazdaságos működésére vonatkozó érdekére épül. Az üzemi tanács ezért a munkáltatóval való „*együttműködés*” szerve, amelynek következménye, hogy sztrájkot nem szervezhet, nem is támogathat, s abban tagjai sem vehetnek részt. Az együttműködés igénye miatt különösen nagy jelentősége van a felek együttműködését segítő kollektív érdekvitáknak az esetleges konfliktusok feloldásában.



## ***2.2. A szakszervezetek és üzemi tanácsok egymáshoz való viszonya***

A munkavállalók hatékony védelme szempontjából fontos kérdés, hogy a két munkavállalói érdekképviselő a munkahelyen ne vetélytársa legyen egymásnak, hanem segítsék egymást és egészítsék ki egymás tevékenységét. Erre akkor van lehetőség, ha a két intézmény szerepe és jogai megfelelően elvannak határolva egymástól a jogszabályokban és azok gyakorlati megvalósulása során is.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet is alapvető fontosságúnak tartja, hogy az üzemi tanácsok tevékenysége ne terjedjen ki olyan ténykedésekre, amelyek a szakszervezet prioritásába tartoznak. Tipikusan ilyen terület a munkabérekkel kapcsolatos kollektív tárgyalások, az ún. bértárgyalások folytatása, amely történelmileg is a szakszervezetek kizárólagos tevékenységi körébe, jogába tartozik. Nemzetközi jogi elvárás az is, hogy a két intézmény jogait úgy kell meghatározni, hogy a választott képviselők, azaz az üzemi tanács jelenlétét ne lehessen az érintett szakszervezetek vagy ezek képviselői helyzetének a gyengítésére felhasználni, hanem inkább úgy, hogy előmozdítsák az együttműködést az összes kapcsolódó kér-

désben a választott képviselők és az érintett szakszervezetek, illetve ezek képviselői között (a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló 135. sz. ILO egyezmény 5. cikke). Ugyanezt az igényt fogalmazza meg külön a kollektív tárgyalások esetére is az ILO másik egyezménye, amely szerint, ha lehetőség van is arra, hogy az üzemi tanács részt vegyen kollektív tárgyalásokban, ez a helyzet ne legyen felhasználható az érintett munkavállalói szervezetek helyzetének gyengítésére (a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 154. sz. ILO egyezmény 3. cikk 2. bekezdése).

### ***2.3. A munkavédelmi képviselők***

Munkavállalói érdekképviseleti tevékenységet töltenek be a munkavállalók választott képviselőiként a munkavédelmi képviselők is, akiknek működését és jogait külön törvény, a munkavédelmi törvény (1993. év XCIII. törvény – Mvt. 70/A–77. §-a) szabályozza. A munkavédelmi képviselők megválasztására az üzemi tanácsi választásokra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a munkavédelmi képviselőt már húsz munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál választani kell. A munkavédelmi képvise-

lő választásának lebonyolítása és feltételeinek biztosítása a munkáltató kötelezettsége (Mvt. 70/A. §). Feladatuk a munkavállalók egészségét nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaiknak és érdekeiknek a képviselője. A munkavédelmi képviselőket is megilleti a munkajogi védelem.

#### ***2.4. A szakszervezetek jogai***

A szakszervezeteknek a munkáltatókkal szembeni jogait alapvetően a munka törvénykönyve határozza meg (Mt. Harmadik Rész. A munkaügyi kapcsolatok. XXI–XXII Fejezet. A szakszervezet; A kollektív szerződés. 270–284. §).

A jogok gyakorlása szempontjából a törvény kétféle szakszervezetet különböztet meg:

- a) a munkáltatónál képviselettel rendelkező és
- b) kollektív tárgyalásra és kollektív szerződés kötésére is jogosult szakszervezetet.

#### *2.4.1. A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek jogai*

A munka törvénykönyvében meghatározott szakszervezeti jogok csak az ún. a *munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeteket* illetik meg [Mt. 270. (1) bekezdés]. Az a szakszervezet minősül a munkáltatónál képvisellel rendelkezőnek, amelyik az alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik. Az egy munkáltatónál létrejövő szakszervezet értelemszerűen rendelkezik ezekkel a feltételekkel, a több munkáltatónál szerveződő szakszervezet esetében azonban nem elegendő az, hogy egy vagy több tagja munkaviszonyban álljon az adott munkáltatóval, hanem az is szükséges, hogy tagjai ott alapszervezetet hozzanak létre vagy a szakszervezetnek legalább egy választott tisztségviselője álljon munkaviszonyban a munkáltatóval.

A munkáltatónál képvisellel rendelkező minden szakszervezetet megillető jogok a következők:

- a) A *diszkrimináció elleni jog és védelem*, amelynek alapján a munkáltató nem követelheti a munkavállalótól, hogy szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzon; nem lehet a mun-

kavállaló alkalmazását függővé tenni attól, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe való belépését. Tilos megszüntetni a munkaviszonyt is a szakszervezeti tagság vagy tevékenység miatt, illetve nem lehet semmilyen jogosultságot vagy juttatást függővé tenni a szakszervezeti hovatartozás vagy tevékenység, illetve ennek hiánya miatt. Ha a diszkrimináció gyanúja felmerül, a bizonyítási teher „megfordul”, s a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy intézkedése mögött nem volt diszkriminatív szándék.

- b) A szakszervezet szabadon működhet a munkáltatónál, amelynek keretében jogosult arra, hogy a *munkavállalókat tájékoztassa* a munkaviszonyt és a munkaügyi kapcsolatokat érintő kérdésekben, s hogy közlése a munkahelyen a saját tevékenységével kapcsolatos információkat a munkáltatóval egyeztetett módon (faliújság, intranet, stb.), jogosult továbbá arra, hogy a munkáltató *helyiségeit* – a vele való egyeztetés után – a munkaidőben vagy munkaidő után használhassa.
- c) A munkáltatótól *tájékoztatást kérhet* a munkavállalóknak a munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális

érdekeit érintő intézkedéseivel vagy azok tervezetével kapcsolatban, erről véleményt nyilváníthat, s ezzel összefüggésben *konzultációt is kezdeményezhet*. A konzultáció ideje alatt a munkáltató nem hajthatja végre a tervezett intézkedését. Konzultációt kezdeményezhet például a szakszervezet a csoportos létszámcsökkentés és a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén is, annak ellenére, hogy a munkáltató ezekben a kérdésekben elsődlegesen az üzemi tanáccsal köteles konzultációt folytatni. A konzultációt a munkáltató nem utasíthatja vissza, arra azonban nem kötelezhető egyik fél sem, hogy megállapodást kössenek egymással, mind a ketten kötelesek ugyanakkor arra, hogy a konzultációt a megállapodás szándékával folytassák.

d) *Képviseleti jog* illeti meg a szakszervezetet, amely kétféle lehet: általános érdekképviselet és jogi képviselet. Az általános érdekképviselet keretében a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden munkavállalót képviseli a munkáltatóval szemben a munkafeltételekkel, élet- és munkakörülményeikkel, s a gazdasági és szociális érdekeiket érintő kérdésekben. A jogi képviselet keretében a szakszervezet csak a tagjait képviselheti a tőlük

kapott külön meghatalmazással bíróság és hatóságok előtt a munkaviszonyt, illetve gazdasági és szociális érdekeiket érintő kérdésekben.

- e) Joga van a szakszervezetnek ahhoz, hogy a munkahelyen a tagjaitól munkaidőben beszedje a *tagdíjakat*, s arra is, hogy a munkavállaló tagok kérésére a munkáltató, ellenérték követelése nélkül, levonja a tagdíjat a munkabérukból, s azt átutalja a szakszervezetnek.
- f) Joga van – bizonyos keretek között – *tisztségviselői munkajogi védelméhez* a munkáltató munkaviszonyt megszüntető és olyan más egyoldalú intézkedésével szemben, amelynek alapján a tisztségviselőt a munkaszerződésőtől eltérő munkavégzési helyre vagy munkakörbe helyezi át ideiglenesen, továbbá ahhoz is, hogy a tisztségviselők vagy, a szakszervezet döntése alapján, más munkavállalók meghatározott mértékű fizetett *munkaidő-kezdményben* részesüljenek a szakszervezeti munka elvégzéséhez.
- g) A szakszervezet képviselője – a munka megzavarása nélkül – akkor is *beléphet* a munkáltató területére, ha nem vele áll munkaviszonyban, de a szakszervezetnek legalább egy tagja ott dolgozik.

#### 2.4.2. *A kollektív tárgyalási joggal rendelkező szakszervezetek*

A szakszervezeteknek egyik legfontosabb feladata és joga, hogy kollektív tárgyalást folytathassanak és kollektív szerződést köthessenek a munkáltatóval. *Kollektív szerződés-kötési jogosultsággal* azonban nem rendelkezik minden szakszervezet, csak azok, amelyeknek a *taglétszáma eléri az adott munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának legalább tíz százalékát* [Mt. 276. § (2) bekezdés a) pont]. Az ágazati szinten köthető kollektív tárgyalásokra külön törvény, az ágazati párbeszéd bizottságokról szóló törvény vonatkozik (2009. évi LXXIV. számú törvény).

A kollektív tárgyalásokhoz szorosan hozzátartozik a kollektív szerződés megkötését elősegítő *nyomásgyakorló eszközök (sztrájk)* alkalmazásának joga is, amelyet külön törvény, a sztrájk-törvény (1989. évi VII. törvény) biztosít a munkavállalók kollektív jogaként. A sztrájkot a munkavállalók képviseletében a szakszervezetek is szervezhetik.



## **2.5. Az üzemi tanácsok jogai**

### *2.5.1. Az üzemi tanácsok létrejötte és működése*

Üzemi tanácsot minden olyan munkáltatónál választanak a munkavállalók, valamint a *munkáltató önálló telephelyén* is, az ott munkaviszonyban álló munkavállalók, ahol a munkavállalók létszáma eléri az ötven főt (tizenöt fő esetén üzemi megbízott választható). Az a telephely minősül önállónak, amelynek vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik. Több önálló telephely esetén *központi üzemi tanácsot*, vállalatcsoport esetében pedig *vállalati csoport szintű üzemi tanácsot* hozhatnak létre. Az üzemi tanácsot öt évre választják. Az üzemi tanács tagjainak száma három és tizenhárom fő között lehet, a munkaviszonyban álló munkavállalók számához igazodóan. Ha a munkavállalók üzemi tanácsot szeretnének létrehozni, a munkáltató azt nem akadályozhatja meg, sőt köteles azt elősegíteni és a választás költségeit, majd a létrejövő üzemi tanács működésének szükséges és indokolt költségeit viselni. Ha a költségek mértékéről vita van, akkor a vita megoldására kötelező a döntőbírói eljárás igénybevétele, amelyben a fe-

lek által közösen felállított, illetve felkért döntőbíró vagy döntőbíró dönt.

Az üzemi tanácsi taggá választhatóság, a választásra való jogosultság, valamint a választás szabályait a munka törvénykönyve (Mt. 240–249. §) szabályozza. Az üzemi tanácsba a szakszervezet is állíthat jelöltet az adott választási egységénél munkaviszonyban álló tagjai közül. A törvény határozza meg az üzemi tanács és tanácsi tagság megszűnésének módjait, valamint az üzemi tanács jogait is. Kollektív szerződés az üzemi tanácsra vonatkozóan nem tartalmazhat szabályozást. Az üzemi tanács megválasztására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a munkavédelmi képviselők megválasztására is. Az üzemi tanács testületként működik, döntéseit az ügyrendjében meghatározott módon, testületként hozza meg, a testület működésében és döntéshozatalában a tagoknak személyesen kell részt venniük. Az üzemi tanács választja meg az elnököt, akinek azonban külön döntési joga nincsen, feladata a tanács munkájának szervezése és irányítása, s képviselete. A tanács elnökét ugyanolyan jellegű munkajogi védelem illeti meg, mint a szakszervezeti tisztségviselőket, illetve az elnök és a tagok részére a törvény fizetett munkaidő-kedvezményt is biztosít. Az üzemi tanács és a munkál-

tató közötti *üzemi megállapodás* – együttműködésük előmozdítására – szabályozhatja a felek közötti kapcsolatrendszeret és – egyebek mellett – az üzemi tanács működéséhez szükséges és indokolt költségek mértékét.

### 2.5.2. *Az üzemi tanács jogai*

*Az üzemi tanács részvételi jogai a következő szinteken érvényesülnek:*

- együttdöntési jog
- véleményezési jog, valamint
- tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog.

Az üzemi tanács csak egy kérdésben gyakorol *együttdöntési jogot* a munkáltatóval, mégpedig a jóléti célú pénzeszközök felhasználása körében. Ez a jog lényegében vétójogot jelent az üzemi tanács számára, jelentősége azonban döntően attól függ, hogy a munkáltató tud-e, akar-e egyáltalán jóléti célra fordítani pénzeszközöket.

A gyakorlatban a véleményezéshez és az ún. *tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogoknak* van nagy jelentősége. Ennek keretében az üzemi tanács *véleményezési jogot* gyakorol a munkavállalók összességét vagy nagyobb csoportját érintő kérdésekben, amely azt jelenti, hogy a munkáltató a döntése előtt

legalább tizenöt nappal köteles az üzemi tanács véleményét kikérni, ehhez pedig tájékoztatást is kell nyújtania a tervezett intézkedésről. Az üzemi tanács kifejtheti véleményét a tervezett intézkedésről vagy ezen időn belül előbb még konzultációt kezdeményezhet a munkáltatóval, hogy még több információhoz jusson véleménye kialakításához. A konzultációt a munkáltató nem utasíthatja vissza. A konzultáció időtartamáról a felek megállapodást köthetnek, ennek hiányában annak időtartama hét nap. A konzultáció a felek közötti párbeszéd és véleménycsere, amelynek során a munkáltató köteles a tájékoztatást megfelelő időben nyújtani, s a konzultációban megfelelő szintű képviselőt biztosítani. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a munkáltatót olyan személynek kell képviselnie, aki akár döntéshozatali joggal is rendelkezik, de mindenképpen rendelkezik minden olyan információval, ami a valódi érdemi tanácskozáshoz szükséges. A tanácskozásnak minden esetben a megállapodás szándékával kell folynia, s meg kell felelnie a tisztességes és jóhiszemű eljárás követelményeinek is.

Az üzemi tanács tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogának megsértésével hozott munkáltatói döntés, intézkedés jogellenes. A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet

a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat (Mt. 289. §). Az üzemi tanács e célzott véleményezési joga különösen (de nem kizárólag) a következő kérdésekre terjed ki az Mt. 264. § értelmében:

- a)* a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása, s ehhez kapcsolódóan a csoportos létszámcsökkentés és a munkáltató személyében bekövetkező változás,
- b)* termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
- c)* a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- d)* a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- e)* az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
- f)* az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- g)* a képzéssel összefüggő tervek,
- h)* a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,

- i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
- j) a munkarend meghatározása,
- k) a munka díjazása elveinek meghatározása,
- l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
- m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

Az üzemi tanács feladata továbbá a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

### *2.5.3. Az üzemi tanács megállapodási joga kollektív szerződésre tartozó kérdésekben*

Kivételes esetben, ha a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs, a munkáltató

az üzemi tanáccsal üzemi megállapodásban szabályozhatja a kollektív szerződésben szabályozható kérdéseket. Ez a jogkör azonban nem terjedhet ki a bérekkel kapcsolatos kérdésekre, mivel a bértárgyalás a szakszervezetek kivételes, exkluzív joga.

## ***2.6. Az Európai Üzemi Tanács***

Az Európai Üzemi Tanács (EÜT) az Európai Unióban működő közösségi szintű vállalkozásoknál, illetve vállalkozáscsoportoknál, azok központi vezetésének székhelyén működő munkavállalói érdekképviselő, amely a vállalkozás központi vezetésétől jogosult tájékoztatást kapni és konzultációt folytatni a vállalkozásnál, illetve annak különböző tagállamokban működő „leányvállalatainál” alkalmazott munkavállalók munkaviszonyát érintő ún. transznacionális kérdésekben.

Transznacionálisnak tekintendő minden olyan kérdés, amely

- a) a közösségi szinten működő vállalkozás vagy közösségi szinten működő vállalkozáscsoport egészét, vagy
- b) a közösségi szinten működő vállalkozás vagy közösségi szinten működő vállalkozáscsoport két különböző tagállamban található legalább két telephelyét vagy a vállalkozáscsoporthoz tartozó két vállalkozását érinti,

c) transznacionálisnak tekinthető az a kérdés is, amely az érintett tagországok számától függetlenül a közösségi munkavállalókra gyakorolt lehetséges hatása szempontjából jelentős, illetve amely a tevékenységek tagállamok közötti átruházásával jár (valamely kérdés transznacionális jellegének meghatározásakor figyelemmel kell lenni a kérdés lehetséges hatásaira, és a kérdés által érintett vezetési és képviseleti szintre).

Ez a munkavállalói képviseleti szint is munkahelyi szintű képviselet. Az EÜT-k kollektív szerződést nem köthetnek. Az EÜT-k alapvető szabályait európai uniós irányelv, s az azok tagállami átvétele során meghozott jogszabályok határozzák meg (Magyarországon az EÜT-re vonatkozó rendelkezéseket a 2003. évi XXI. törvény szabályozza).

## **2.7. Munkavállalói érdekképviselések**

### ***a közalkalmazotti és közszolgálati tisztviselői jogviszonyokban***

*Szakszervezetek* működhetnek a közalkalmazotti és a közszolgálati tisztviselői jogviszonyokban is, de éppen azok közszféra jellegére tekintettel, a munkaviszonyban álló mun-



kavállalók által létrehozott szakszervezetek jogaihoz képest korlátozottabb jogkörrel. A közalkalmazottak esetében a kollektív szerződés kötésének lehetősége szűkebb körű (kollektív szerződés a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.), illetve az e törvény felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak (Kjt. 13. §), míg a közszolgálati tisztviselők esetében kollektív szerződés nem köthető.

*A részvételi jogok gyakorlására csak a közalkalmazottak esetében van lehetőség, ahol közalkalmazotti tanács állítható fel a legalább tizenöt főt foglalkoztató munkáltatónál, tizenöt fő alatt pedig közalkalmazotti képviselőt választhatnak a közalkalmazottak. A közszolgálatban nincs lehetőség a részvételi jogok gyakorlására.*

### 3. A munkavállalói érdekképviseltek és a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat

#### *3.1. Miért állhat érdekében a munkavállalói*

*érdekképviselteknek (pl. szakszervezet, üzemi tanács) igénybe venni a Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat által kínált szolgáltatásokat?*

Mindenekelőtt kiemelendő, hogy a modern, vitális, agilis, konstruktív érdekképviselési (pl. szakszervezeti) imázs része kell(ene), hogy legyen a hatékony, proaktív vitafeloldásra való készség és képesség. A Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat (továbbiakban: Szolgálat) nem csak a már kialakult vitákban tud segíteni a feleknek, de – főként tanácsadói lehetőségei révén – segíthet abban is, hogy az érdekképviseltek fel tudják venni ezt az attitűdöt, fel tudjanak zárkózni e kihívásokhoz.

A fenti általános érv mellett természetesen vannak egyéb közkeletű – általánosságban is ismert – előnyei a Szolgálat által is propagált alternatív vitarendezési eljárásoknak. Ilyenek például (a teljesség igénye nélkül) a következők:

- *költséghatékonyság (a Szolgálat esetében ez teljes ingyenességet jelent),*
- *könnyű hozzáférhetőség (on-line elérhetőség, illetve a „helyi” szervezeti koordinátorok közvetlen kereshetősége),*
- *bürokratikus szabályoktól való mentesség (alapvetően a felek az „ügy urai”),*
- *gyorsaság,*
- *független szakértelem,*
- *diszkréció,*
- *jövő-orientáltság („igazi megoldások” keresése) stb.*

A kollektív munkaügyi érdekviták körében (amely a Szolgálat fő fókusza) a klasszikus vitamegoldási, igazságszolgáltatási eszközök (pl. bíróság) nem is igazán relevánsak, így különösen jelentős tér nyílik az alternatív megoldások számára.

Az alábbiakban – a teljesség igénye nélkül – illusztratív jelleggel villantunk fel olyan további, gyakorlati jellegű *motivációkat, érdekeket*, amelyek a munkavállalói érdekképviseleti oldalon különösképpen megalapozhatják a Szolgálathoz való fordulás indokoltságát.

- *A Szolgálat multiplikátor / facilitátor / kisugárzó / katalizátor hatása:* A Szolgálat professzionális, értő beavatkozása általánosságban véve is felpozícionálhatja a munkaügyi kap-

csolatokat az érintett szervezetben, amely hosszú távú érdek kellene, hogy legyen az érdekképviseltek számára. Ennek felismerése kulcsfontosságú.

- *A Szolgálat, mint „stratégiai partner”*: A Szolgálat nem csupán egyes ügyekben kelhet a felek segítségére, de – kölcsönös bizalom esetén – jó eséllyel válhat a felek bevett partnerévé (sőt, akár kollektív szerződésben is intézményesíthető a Szolgálathoz való fordulás). Az sem elképzelhetetlen, hogy a Szolgálat – különösen tanácsadási hatásköre révén, a kiépíthető bizalmi kör alapján – mintegy rendszeres jellegű ingyenes tanácsadó-partnerként álljon a felek, vagy valamelyik fél (pl. szakszervezet) rendelkezésére.
- *A Szolgálat, mint az érdekképviselési kapacitás- és imázs-építés eszköze*: A Szolgálat tekintélye és közreműködése fokozhatja a munkavállalói érdekképviselést ismertségét, elismertségét, súlyát (akár a munkáltató, akár a munkavállalók felé). A Szolgálat ösztönözheti a kreativitást és segíthet átgondolni a tevékenységek megszokott (esetleg tökéletlen, rutinszerű) gyakorlatát. Nem mellékes, hogy az érdekképviselés tagsága (potenciális tagsága), támogatói felé is jól kommunikálható legitimációs érv,

- ha az adott érdekképviselő a Szolgálatot (is) megfelelően, célzottan használja érdekei érvényesítése, célja elérése végett. A konfliktus felvállalása – és belátó rendezése – ugyanis azt jelezheti, hogy az adott szervezet kiáll érdekei mellett. Ezért a munkavállalói oldalon (és érdekképviselőitek részéről) különösen indokolt a Szolgálat céltudatos, stratégiai megfontoltságú „használata”.
- *A Szolgálat, mint a „békesség záloga”*: Az alternatív vitarendezési eljárások esetén a felek immateriális (nem pénzügyi) költségei sokszor megspórolhatóak, hiszen a vitával érintett felek (pl. szakszervezet) megőrizhetik a jó hírnevüket; minimalizálhatják az érintettek stresszes állapotát; megakadályozhatják a vita eskalálódását és megőrizhetik (vagy helyreállíthatják) a felek jó kapcsolatát. A Szolgálat renoméja, függetlensége javíthatja – sőt kvázi kiprovokálhatja – a felek (és a munkáltató) kooperatív szemléletét.
  - *A Szolgálat, mint „végső eszköz”*: A Szolgálat – és különösen annak tanácsadási funkciója – valamelyest kompenzálhatja az érdekképviselők esetleges tanácstalanságát, eszköztelenségét, illetve segíthet a „holtpontra” jutott, megrekedt viták, patthelyzetek feloldásában. A Szolga-

lat támogatást nyújthat a fennálló különbségek kezelé-  
sehez, ösztönözheti a kreativitást és segíthet átgondolni  
a tevékenységek megszokott gyakorlatát mindkét fél ré-  
szére.

- *A Szolgálat, mint „próbaterep”*: Egyfajta kísérletező funk-  
cióval is bírhat a Szolgálat tevékenysége a munkavállá-  
lók és érdekképviselőik számára, hiszen a Szolgálattól  
való tanács kérése (vagy egy érdekvita konszenzuális  
„bevitele” a Szolgálathoz) segíthet a lehetőségek, moz-  
gásterek szisztematikus feltérképezésében, vagy éppen  
a különböző alkustratégiák tesztelésében (ha úgy tet-  
szik, a „szárnypróbálgatásban”). Ezt a funkciót szokás  
ún. reality check-nek is nevezni, vagyis amikor az eljárás  
során – különösen a Szolgálat nyújtotta külső segítség  
révén – a felek pontosabb képet kapnak a másik fél ál-  
laspontjáról, rájönnek saját állaspontjuk esetleges hibái-  
ra, védhetőségének fokára.
- *A Szolgálat, mint a szervezeti tanulás támogatója*: A Szolgálat  
igénybevétele – tanácskérés, vagy valamely vitarendez-  
ési eljárás végigvitele – egyfajta tanulási folyamatként  
is felfogható a munkavállalók (és érdekképviselőik)  
részére. Egy-egy eljárás során az érdekképviselők szá-

mos olyan új ismeretre (jogi és nem jogi), készségre (pl. vitakultúra), stratégiára tehetnek szert, amely fokozhatja későbbi agilitásukat, eredményességüket.

- *A Szolgálat hiánypótló funkciója:* A munkavállalói érdekképviseltek célirányos nyomásgyakorló- és alkuereje – illetve egyáltalán a jelenléte, ismertsége, elismertsége, esetleg szakértelme is – sok esetben szerény lehet napjaink domináns hazai munkaerő-piaci realitásai közepette. Különösen így van ez az újonnan induló, alakuló (vagy alakulni szándékozó) érdekképviselteknel, vagy olyan munkáltatóknál (pl. kis- és középvállalkozások), ahol még nincs kialakult, vagy jól működő munkaügyi kapcsolatrendszer. A Szolgálat segíthet a „színre lépésben” és a megerősödésben is.

**3.2. Melyek azok a tipikus munkaügyi élethelyzetek, illetve kollektív munkaügyi érdekkonfliktusok, amelyek esetén minden bizonnyal hasznos segítséget tud nyújtani a Szolgálat a munkavállalói érdekképviseltek számára? (illusztratív felsorolás a teljesség igénye nélkül):**

- Új érdekképviselő létrehozásának tervezési, előkészítési, megvalósítási folyamata: például szakszervezet alapítása; a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet intézményesítése [Mt. 270. § (2) bekezdés a) pont], üzemi tanácsi, munkavédelmi képviselet választása; Európai Üzemi Tanács létrehozásának előkészítése stb.
- *Kollektív szerződés, üzemi megállapodás, vagy egyéb kollektív természetű megállapodás* tárgyalása (vagy annak előkészítése), újratárgyalása, jogi és nem jogi mozgásterének feltérképezése, kiegészítése, módosítása, értelmezése, felmondása, kiterjesztésének kezdeményezése stb.
- Valamely munkaügyi jogvita (pl. szakszervezeti tisztségviselő elbocsátása, ellehetetlenítése; sztrájk jogszerűsége/jogellenessége; szakszervezettel – vagy tagjával – szembeni diszkrimináció stb.) révén, annak kapcsán



kialakult, esetleg elmérgesedő *általános konfliktusos légkör*, érdekvita rendezési igénye.

- *A kapcsolatfelvétel, avagy kapcsolattartás elnehezülése* a munkáltató és az érdekképviselő között.
- *A munkavállalói érdekképviselők „kiszorítására”, szabadságának korlátozására, működésének befolyásolására irányuló esetleges munkáltatói taktikák* kivédésére irányuló stratégiák kialakítása.
- *Béralku, bértárgyalások, bérviták* (pl. bérfeljlesztés mértékével, ütemezésével, megvalósításával kapcsolatos eltérő elképzelések esetén).
- *Béren kívüli juttatások, szociális, jóléti juttatások, egyéb támogatások* mértékével, ütemezésével stb. kapcsolatos viták.
- *Munkáltatói belső szabályozások, szabályzatok, policy-k* kapcsán artikulált – vagy artikulálandó – munkavállalói érdekképviselői álláspont kapcsán keletkező érdekkonfliktus, illetve annak megelőzése (pl. szaktanácsadással). Amellett, hogy a szakszervezet is kérhet tájékoztatást, konzultációt e körben, kiemeljük, hogy az Mt. 264. §-a kifejezetten véleményezési jogot biztosít az üzemi tanács számára a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok

tervezete kapcsán. Amint láttuk, az Mt. nevesíti, hogy e körben különösen mely munkáltatói intézkedések jöhetnek szóba (pl. adatkezelési, munkavédelmi szabályozás, képzési tervek, a munkarend meghatározása stb.). E szabályzatok tartalmának ésszerű, jogszerű és méltányos kialakítása természetesen rengeteg érdekkonfliktus bölcsője lehet, melyekben a Szolgálat bizonyára hathatós segítséget tud nyújtani.

- *Szakszervezet, üzemi tanács működési feltételeinek keretei.* E vonatkozásban tipikusan a „mérték” (terjedelem) és a „mód” (gyakorlás mikéntje) kérdése az érdekvita (míg a maga a jogosultság, jogalap kérdése jellemzően jogvita, amelyben a Szolgálatnak nincs hatásköre). Különösen az következő kérdéskörök lehetnek tehát olyanok, ahol a Szolgálat beavatkozása gyümölcsöző lehet (hiszen ezekben az ügyekben jellemzően a felek konszenzusát kell(ene) kiépíteni, annak hiányában a jogosultság akár „gyakorolhatatlanná” is válhat):
  - o A szakszervezeti *belyiséghasználat* keretei, például a helyiség megállapításával és a használat módjával összefüggő konfliktusok [Mt. 272. § (8) bekezdés].

- o A „*propaganda-jog*” terjedelme: például a szakszervezeti tevékenységgel kapcsolatos tájékoztatások közzétételének mikéntje, időzítése stb. [Mt. 272. § (3) bekezdés].
- o Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos *indokolt költségek* volumene [Mt. 236. § (4) bekezdés].
- o A *szakszervezeti taglétszám* igazolásával – pl. annak mikéntjével, módjával – összefüggő konfliktus [pl. az Mt. 276. § (2) bekezdés vonatkozásában, a kollektív szerződés-kötési jogosultság – „representativitás” – vizsgálata körében].
- o Az Mt. 273. § (3) bekezdése szerinti, a *munkajogi védelemre jogosult szakszervezeti tisztségviselők számának* megállapításával kapcsolatos konfliktus.
- o Az Mt. 273. § (6) bekezdése szerinti, a szakszervezeti *tisztségviselői munkajogi védelem körében irányadó ún. hozzájáruló nyilatkozat* megtagadásával kapcsolatos érdekkonfliktus (pl. megtagadás mozgásteré, érdekkérendszere, taktikája stb.).
- o Az Mt. a 274. § (1)–(2) bekezdésében meghatározott *munkaidő-kedvezmény mértékének* megállapításával, felhasználásának mikéntjével kapcsolatos érdekkonfliktus.

- *A tájékoztatás és konzultáció – mint a munkaügyi kapcsolatok alapvető kategóriáinak – megfelelő minőségével kapcsolatos érdekkonfliktusok.* Az Mt. (összhangban az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelvével a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról) ugyanis pontosan megadja, hogy mit jelent a „tájékoztatás” és a „konzultáció”. Ennek értelmében *tájékoztatás*: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselést lehetővé tevő módon. *Konzultáció*: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd. A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen *a)* a felek megfelelő képviselése, *b)* a közvetlen, személyes véleménycsere, *c)* az érdemi tárgyalás (Mt. 233. §).
- *Egyes tájékoztatási és konzultációs jogok terjedelme és határai.* Például: a tájékoztatás módjával és tartalmával összefüggő konfliktus az Mt. 272. § (2) bekezdése vagy 272. §

(4) bekezdése körében. E szabályok értelmében egyrészt a szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkavisztonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni, másrészt a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet. Az e szabály mögött rejlő érdekek számos vitát generálhatnak.

- Annak dilemmái, hogy *a munkáltató jogos gazdasági érdeke, működése* mennyiben, milyen mélységben lehet jogszerű korlátja az érdekképviseltek tájékoztatáshoz és konzultációhoz fűződő jogainak (Mt. 234. §).
- *Vállalati szerkezetátalakítások (pl. átszervezések, re-lokációk, áttelepülések, jogutódlások, csoportos létszámleépítések, kiszervezések / outsourcing stb.) kérdései* (pl. azok terveinek gazdasági körülményei, céljai, következményei; az outplacement és a szociálisan felelős leépítés elveinek mikénti alkalmazása stb.).
- A megfelelő *tárgyalási stratégia* kialakításának feltérképezési igénye, *tárgyalási pozíciók* kialakítása bármely kollektív természetű érdekvitában.
- *Álláspontok különbsége* bizonyos – munkavállalói cso-

portokat érintő – olyan jogosultságok, kötelezettségek terjedelme, volumene kapcsán, ahol nem a jogi szabályozás, hanem a felek érdekszere határozza meg a kereteket (pl. munkahelyi magáncélú telefonhasználat kérdései; a munkáltató által „csapatépítésként” elvárt önkéntes, karitatív munka terjedelme stb.).

- *Munkafeltételekkel, munkakörülményekkel* kapcsolatos azon viták, amelyek egyrészt több munkavállalót („kollektívát”) érintenek, másrészt jogszabályban nem rendezettek részletesen (pl. öltözködési szabályok; munkavállalói csoportok munkahelyeinek elhelyezése, berendezése; bizonyos magatartási, viselkedési szabályok keretei; a „tisztességes” munkafeltételek mikénti értelmezése; a munkaeszközök megfelelése; atipikus jogviszonyok lehetősége stb.).
- *Munkabiztonsági, munkavédelmi körülmények* – jogszabályi kötelezettségek teljesítésén túlmutató – korszerűbbé tételével, fejlesztésével kapcsolatos érdekalapú viták.
- *A munkáltató, a vállalat arculatával, önkéntes társadalmi felelősségvállalási stratégiájával (CSR) kapcsolatos vita* (pl. esélyegyenlőségi terv, magatartási kódex, felelős beszállítói üzletviteli alapelvek, diversity-policy, emberi jogi átvilá-

- gítás, munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés stb. kialakítása).
- *Vállalati due diligence, audit stb.* eljárások esetén az érdekképviseleti szempontok megjelenítésének lehetőségei.
  - A munkavállalók közösségének, illetve az érdekképviseleteknek a *kollektív érdekvényesítésével, nyomásgyakorlási taktikáival* kapcsolatos tanácsstalanság, vita (pl. direkt akciók tervezése, előkészítése, alternatívái).
  - A *munkabéke* fenntartásához kapcsolódó érdekkonfliktusok, megoldások.
  - Bizonyos *munkaiügyi konfliktusok megoldási módja* tekintetében kialakult vita.
  - Az Mt. (291. §) szerinti *egyeztető bizottság* felállításával kapcsolatos konfliktusok.
  - Nem kizárt, hogy a Szolgálat – mint tanácsadó például – az *érdekképviseletek között kialakult belső vitában* járjon el (pl. szakszervezet és üzemi tanács együttműködésének keretei, esetleges konfliktusa; más-más szakszervezeti konföderációhoz tartozó szakszervezetek közötti párbeszéd; kollektív szerződés együttes kötése – koalíció [Mt. 276. § (4) bek.] – kapcsán kialakult érdekviták).
  - *Stb.*

## FÜGGELÉK

### (országos, VKF és OKÉT tag szakszervezeti konföderációk elérhetőségei, egyéb szakmai szervezetek)

<b>Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés – ÉSZT</b>	473-1429, 302-6683, 251-5759	eszt@eszt.hu	www.eszt.hu
<b>Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája – LIGA</b>	321-5262 fax: 321-5405	info@liganet.hu	www.liganet.hu
<b>Magyar Szakszervezeti Szövetség – MASZSZ</b>	3232-650	titkarsag@szakszervezet.net	www.maszsz.hu
<b>Munkástanácsok Országos Szövetsége – MOSZ</b>	275-1445, 275-1460	mosz@munkastanacsok.hu	www.munkastanacsok.hu
<b>Szakszervezetek Együttműködési Fóruma – SZEFE</b>	413-1614, 413-1615	szef@szef.hu	www.szef.hu
<b>Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés – ÉTOSZ</b>	472-1182	etosz@etosznet.hu	www.etosznet.hu
<b>Friedrich Ebert Stiftung – FES</b>	461-6011	fesbp@fesbp.hu	www.fesbp.hu



## Mellékletek jegyzéke

1. sz. *melléklet* – konfliktuskezelési stratégia
2. sz. *melléklet* – 92. sz. ajánlás
3. sz. *melléklet* – az Mt. vonatkozó rendelkezései
4. sz. *melléklet* – a Kjt. vonatkozó rendelkezései

*A mellékletek a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon lesznek olvashatóak.*

A GINOP 5.3.3-15 pályázati konstrukció keretében létrehozott Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kollektív munkaügyi kapcsolatok működéséhez hazánkban. Egyik feladata, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit. Másik célja, hogy még a viták kialakítása előtt támogassa a felek kommunikációját, tanácsokat adjon, és segítse a közös álláspont kialakítását.

A Szolgálat a kollektív munkaügyi vitás helyzetek feloldására, és azok kialakulásának megelőzésére jött létre. Ebből következően a kollektív munkaügyi kapcsolatok szereplői, különösen a szakszervezetek, üzemi tanácsok és munkáltatók tudják igénybe venni a közreműködését. A nagyvállalatok mellett a KKV szektor, a versenyszféra mellett a tág értelemben vett közszféra munkáltatói és munkavállalói számára is elérhető a Szolgálat. Az egyéni vitás kérdések rendezése viszont nem tartozik a hatáskörébe. A Szolgálat tagjaiból álló régiós névjegyzék személyi összetétele a szakmai - munkajogi - hozzáértésre és függetlenségre is garancia kíván lenni. A Szolgálat a Felek közös kérelmére az alábbi eljárásokat folytatja le:

- tanácsadás
- békéltetés
- közvetítés
- egyeztetés
- döntőbíráskodás.

A Szolgálat eljárása a felek részére díjmentes.

Az eljárás a félnek az elektronikus felületen beküldött kérelmével indul, amely a jogpontok.hu honlapon érhető el (az alternatív vitarendezés lapon).

A Szolgálat jogi háttérét a 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja. (MK 2016.11.11.).

A megvalósításban a kis- és közepes vállalkozások munkáltatói érdekképviselői: a Magyar Iparszövetség (OKISZ), az Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ), az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-COOP), valamint a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége (KISOSZ), míg szakszervezeti oldalról a Munkástanácsok Országos Szövetsége és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés működnek együtt. A Közép-Magyarország régió tekintetében a projektben közreműködő, nem konzorciumi partnerként a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkaerőpiacért és Képzésért Felelős Államtitkársága jár el.