



CIVIL EURÓPA EGYESÜLET

**„A középszintű érdekegyeztetés változásai
Magyarországon a PHARE projektől napjainkig, illetve az
Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű
érdekegyeztetés intézményeivel”**

c. kutatás

Kutatási zárótanulmánya

***Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok
működésének jogi – munkajogi elemzése***

Szerző: Nacsa Beáta

Kutatásvezető: Arató Krisztina



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg



TARTALOM

Tartalom.....	2
Táblázatjegyzék	2
1 Vezetői Összefoglaló.....	3
2 Módszertani bevezetés.....	6
2.1. Kutatási alapvetés, kérdések és hipotézisek	6
2.2. A jogi kutatás módszertana	9
3 Elméleti alapvetés: A munkaügyi kapcsolatok és a kollektív munkajog változó szerepe a globális gazdaságban.....	10
3.1 A munkajog megújítását alátámasztó érvek áttekintése	11
3.2 Munkajog és (a gazdasági és jogi) globalizáció.....	15
3.3 Munkajog és a munkaerő rugalmas felhasználásának növekvő igénye	27
4 Az ÁPBK (és az OÉT) jogi környezete.....	31
5 Az ágazati kollektív alku, mint az ágazati párbeszéd fő célja.....	36
6 Az ÁPB-k és az OÉT kapcsolatrendszere.....	44
6.1 Az OÉT és ÁPB-k kapcsolatának feltárására irányuló, az OÉT adatbázisában végzett kutatás leírása és eredményeinek ismertetése és értékelése	44
6.2 Az ÁPB-k véleménye az OÉT – ÁPB kapcsolatáról.....	47
7. Következtetések, valamint Javaslatok a szociális partnerek és a jogalkotó felé.....	48
8. Felhasznált források	50
8.1. Szakirodalom	50
8.2. Adatbázisok	54

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat: A szociális partnerek közötti együttműködés fázisai és indikátorai	7
2. táblázat A munkajogi védelem mértéke az OECD országokban	20
3. táblázat: Munkaadói szervezetek által kötött kollektív szerződések (2009).....	40

1 VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Jelen tanulmány az ágazati párbeszédbizottságok (ÁPB-k) működésének feltárására irányuló kutatás egyik, az ÁPB-k működésének jogi-munkajogi elemzésre irányuló zárótanulmánya. A jogi elemzés egyik tárgya az ÁPB-k jogi működési előfeltételeinek vizsgálata, szűkebb és tágabb értelemben egyaránt, másik tárgya az ÁPB-k munkajogi szabályalkotásban való részvétele, elsősorban az ágazati kollektív alku útján. E két főkérdésen túl a vizsgálat kiterjedt olyan további kérdésekre, mint az országos és az ágazati párbeszéd szintjei közötti kapcsolat.

A zárótanulmány első fejezete áttekinti a munkajog megújításának (vitatott és esetleges) szükségességét a gazdasági és jogi globalizáció, valamint a rugalmas foglalkoztatás igénye szempontjából. A munkajog szabályozásában az eddig alkalmazott neo-liberális beállítottságú, leegyszerűsítő megközelítésű, ugyanakkor megfogalmazásában túlbonyolító alapbeállástól való eltérést fogalmaztuk meg javaslatként. Új irányként innovatív, a jogviszony dogmatikai, valamint a gyakorlat empirikus elemzésén alapuló szabályozási megközelítés alkalmazását javasoljuk, amely érdemben támaszkodik a szociális partnerekkel folytatott alkotó párbeszédre. A párbeszéd során javasoljuk érvényesíteni az írásbeliség (a javaslatok és a válaszok tekintetében egyaránt), valamint az állami visszacsatolás elvét.

A munkajogi szabályozás irányát és tartalmát illetően fontos leszögezni, hogy nem indokolt a munkajogi védelem további lebontása. Számos összehasonlító elemzés (pl. OECD, ILO) alapján megállapítható, hogy a magyar szabályozás által biztosított munkajogi védelmi szint alatta marad a kelet-közép-európai, az EU, sőt, az OECD országok átlagos védelmi szintjétől is. Nem állnak fenn a munkaviszony létesítését akadályozó jogi körülmények, ugyanakkor a munkaviszony megszüntetése során nyújtott jogvédelem szintje igen alacsony: alacsonyabb mint az EU és mint az OECD országok jogvédelmi szintjének átlaga. A munkáltatók a munkaerő felhasználása során viszont rendkívüli rugalmasságot élveznek. A magyar munkajogi védelem tehát nem tekinthető eltúlzottnak, ezért nem indokolt a munkajog további deregularizációja.

Cáfolható az a vélekedés is, hogy a munkajogi védelem lebontása növelné a foglalkoztatottság szintjét: a rendkívül alacsony munkajogi védelmi szint mellett a magyar

foglalkoztatottsági arány a legalacsonyabb az EU országok között (Máltát kivéve), és ez az alacsony foglalkoztatottsági arány nem a jelenlegi válsággal függ össze, hiszen akkor is a legalacsonyabb volt a foglalkoztatottság szintje, amikor a csekély munkajogi védelem jelentős gazdasági növekedéssel párosult. További interdiszciplináris kutatások szükségesek az okok feltáráshoz.

A jól képzett, magasan motivált magyar munkavállaló - amelyet a HR tudománya a vállalat legfontosabb erőforrásának tekint - komparatív előnyt jelent a magyar gazdaság számára. A munkajogi védelem további lebontása, és általában az életesélyek további leromlása felszámolhatja a magas motiváltságban rejlő komparatív előnyt.

A nemzetközi munkajogi szakirodalom a munkajog megújítási lehetőségeinek számos opcióját hangsúlyozza, túllépve a dán-holland flexicurity modell sablonos másolásán. A jelenlegi magyar szabályozási megközelítés (munkajogviszony tág definíciója, a munkaviszony különböző altípusainak viszonylag egységes szabályozása, az alakító jognyilatkozatok köré csoportosított védelem, ugyanakkor a jogviszony tartalma alatt a foglalkoztatás rendkívüli rugalmassága) közel áll a munkajog megújításában új utakat kereső vezető munkajogászok javaslataihoz.

A jogalkotást illetően javaslatként fogalmaztuk meg a kollektív tárgyaláshoz való jognak az Alkotmányban történő rögzítését. Az Alkotmány jelenleg a munkavállalói, szakszervezeti alapjogok triászából a két végpontot garantálja (szervezkedéshez való jogot és sztrájkhoz való jogot), de a triász magvát és célját alkotó jogot, a kollektív alkuhoz való jogot a magyar jogrend legmagasabb szintű jogforrása – indokolatlanul és logikátlanul – nem biztosítja. A kollektív alkuhoz való jog garantálása hiányában a két másik alapvető munkához kapcsolódó szabadságjog is bizonyos mértékig funkciótlanná és súlytalanná válik.

Az Alkotmánybíróság joggyakorlatából számos munkajogot érintő tárgykör esetén kitűnt, hogy a kollektív alkuhoz való jog hiánya miatt félresiklik az alkotmányos szintű kontroll. E sorba illeszkedik a „demokratikus legitimáció” OÉT-tel kapcsolatban megfogalmazott dilemmája, amelyet kiolthatna, illetőleg a vizsgálatot a munkajog belső logikájának (is) megfelelő mederbe terelhetné a kollektív tárgyaláshoz való jognak az Alkotmányban történő rögzítése. Ezzel az Alkotmányos normával az alkotmányjogi megfontolások részévé válhat, hogy a szociális partnerek alkothatnak kollektív szerződést, azaz olyan speciális munkajogi jogforrást, amely egyszerre mutatja a jogszabály és a szerződés jellegzetességeit. A kollektív alkunak az Alkotmányban való rögzítése a munkajoghoz és a munkaügyi

kapcsolatok logikájához igazít(hat)ná az Alkotmánybíróságnak esetenként azzal meglehetősen inkonzisztens munkajogi tárgyú ítélezési gyakorlatát. Nem elkerülhető az a megállapítás sem, hogy a kollektív alku expressis verbis szabályozása hiányában is lehetősége lett volna az Alkotmánybíróságnak a szervezkedési jogból levezetni a kollektív alkuhoz való jogot (mint a szervezkedési jog nyilvánvaló célját), de ez nem vált az alkotmányértelmezés részévé ezideáig. A kollektív szerződésekre vonatkozó munkatörvényi szabályozás is számos helyen kiegészítésre, pontosításra szorul, különösen sürgető lenne a kollektív szerződés kötésére jogosult alanyoknak és a kollektív szerződés szintjeinek egyértelmű meghatározása.

Fentebb már röviden említést nyert, hogy meg kell teremteni a visszacsatolást az állam felől az ÁPB-k és az OÉT felé abban az értelemben, hogy az állami szervek (a minisztériumok és a Kormány) jelezzenek vissza a konzultatív szervek felé, hogy mely javaslataikat fogadták el, melyeket vetettek el és milyen oknál fogva. Visszacsatolás hiányában a szociális párbeszéd elsekélyesedik, formálissá válik, aláássa az érdemi és konstruktív párbeszéd lehetőségét. A visszacsatolás körébe tartozik az is, hogy az állam segítse az egyes ágazatok önszabályozási törekvéseit. (A sütőipari ágazatban például hosszú évek óta megoldatlan, hogy a sütőipari tevékenység egy részére – adminisztratív okok miatt – nem terjed ki a kiterjesztett ágazati KSZ hatálya.)

Az ágazati kollektív alku előmozdításában egyelőre az ÁPB-k nem töltötték be jelentős szerepet. Azokban az ágazatokban maradt központi téma az ágazati kollektív alku, ahol már az ÁPB-k létrejötte előtt is volt ágazati, illetőleg kiterjesztett hatályú kollektív szerződés. Az ÁPB-k megalkotása óta egyetlen ágazatban kötöttek kollektív szerződést, de a bérmegállapodás megkötésére végül itt sem kerül sor (Magánbiztonsági ÁPB).

A kollektív alku tartalmát illetően azzal a javaslattal élünk, hogy a szociális partnerek legyenek sokkal innovatívabbak mind a munkahelyi, mind az ágazati kollektív alku során, és logikájukban szakadjanak el a törvényszövegben felvetett (negatív) eltérési lehetőségektől. A kollektív alku középpontjába a feleknek kölcsönösen a saját innovatív szabályozási céljukat kell állítaniuk, a munkáltatói oldalon például a munkaerő felhasználásának rugalmasságát, a munkavállalói oldalon pedig ennek megfelelő, de nem feltétlenül bérben elérhető ellentételezést (hanem például más olyan juttatást, szolgáltatást, amely érdemben hozzájárul a munkavállalók - dahrendford-i értelemben vett - életesélyeinek javításához).

Az ágazati párbeszédbizottságok keretében sor kerülhet a munkaerő rugalmas felhasználását visszafogó (esetlegesen ágazat-specifikus) munkaszervezési körülmények, hiányosságok feltárására, elemzésére, illetve a ténylegesen realizált rugalmasság mértékének a munkatörvényi vagy kollektív szerződésekben biztosított rugalmasság szintjével való összevetésére, az eltérés okainak feltárására, esetleges orvoslására munkahelyi vagy ágazati kollektív szerződés megkötése útján. E módon feltárhatók lennének a törvényben felkínált, ám jelenleg ki nem használt tartalékok.

Az ágazati esettanulmányok szerint az ágazati szövetségek eszköztelenek az ágazatukba tartozó munkáltatóknak az ágazati kollektív szerződésbe ütköző foglalkoztatási gyakorlata ellen. A hatályosulás kikényszeríthetősége az ágazati, illetve a kiterjesztett hatályú kollektív szerződések kardinális kérdése, hiszen a hatályosulás elmaradása esetén a kollektív szerződések nem töltik be piacszabályozó szerepüket. Meg kell erősíteni, ki kell tágítani a hatályosulást biztosító jelenlegi mechanizmusokat, például az Mt-ben rögzített szakszervezeti ellenőrzési jog átalakításával, kibővítésével, de más szükséges eszközökkel is.

2 MÓDSZERTANI BEVEZETÉS

A kutatás módszertanát általában és részletesen az összehasonlító és politikaelméleti zárótanulmány ismerteti¹, jelen jogi zárótanulmány keretei között - az általános módszertan érintőleges összefoglalásán túl - a jogi kutatás módszertana sajátosságainak ismertetésére szorítkozom.

2.1. Kutatási alapvetés, kérdések és hipotézisek

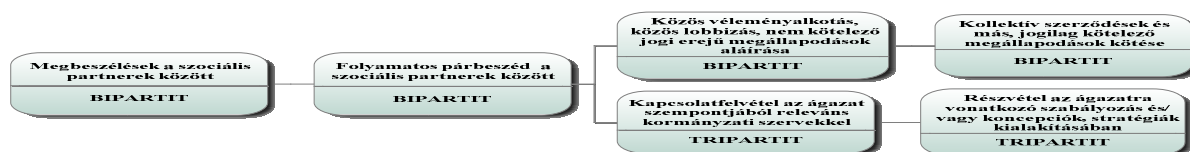
Kutatási kerettervünkben felállítottuk az ÁPB-k fejlődésének (mondhatni ideális fejlődésének) folyamatábráját, amellyel némiképp módosítottuk az ÁPB-k létrehozását előkészítő PHARE twinning programban közreműködő dán szakértők jelentésében szereplő folyamatábrát. A módosítás által világosabban elkülönült a bipartit és a tripartit tárgyalás a fejlődés 3. szintjétől kezdődően.

¹ ARATÓ Krisztina: Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok összehasonlító és politikaelméleti elemzése, Zárótanulmány. Budapest 2010.

Fázis	Tevékenység jellege	Tevékenység	Indikátorok
1.	bipartit	Megbeszélések a szociális partnerek között	Az egyeztetések száma, ÁPB létrehozásának kezdeményezése (db)
2.	bipartit	Folyamatos párbeszéd a szociális partnerek között	ÁPB létrehozása (megállapodás)
3.a	bipartit	Közös véleményalkotás, közös lobbizás, nem kötelező jogi erejű megállapodások aláírása	Közös véleménynek, megállapodások száma (db)
3.b	tripartit	Kapcsolatfelvétel az ágazat szempontjából releváns kormányzati szervekkel	A kapcsolatfelvétel tárgyát képező ügyek száma (db)
4.a	bipartit	Kollektív szerződések és más, jogilag kötelező megállapodások kötése	Kollektív szerződések száma (db), ágazati lefedettség (%)
4.b	tripartit	Részvétel az ágazatra vonatkozó szabályozás és/ vagy koncepciók, stratégiák kialakításában	Szabályozás / koncepciók, stratégiák száma (db), ahol rögzítésre került a partnerek szerepe a folyamatban

1. táblázat: A szociális partnerek közötti együttműködés fázisai és indikátorai

Forrás: ARATÓ Krisztina – NACSA Beáta: Kutatási Keretterv „A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projektől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel” c. kutatáshoz (2010. március 15.)



1. ábra Az ágazati párbeszéd fejlődésének modellje

Forrás: ARATÓ Krisztina – NACSA Beáta: Kutatási Keretterv „A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projektől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel” c. kutatáshoz (2010. március 15.)

A kutatás következő (részben vagy egészben) jogi jellegű probléma-területek feltárására terjed ki:

- Az ÁPBk és az OÉT jogszabályi környezetének vizsgálata, különös tekintettel a 2009. évi törvényi szabályozásra, illetve az Alkotmánybíróság határozataira,
- Az ÁPBk és az OÉT szerepe a jogalkotási folyamatban,
- Az ÁPBk és az OÉT kapcsolatrendszerének feltárása, az ÁPBk létrehozásának folyamatában és működésük során.

Kutatási kérdések

A kutatásunkban alapvetően arra kerestük a választ, hogy az ÁPB-k működése mennyiben felelt meg az alakításkor kitűzött céloknak.

A jogi kutatásban az alábbi kutatási (rész)kérdésekre kerestük a választ:

- Támogatják-e a jogszabályok az ÁPB-k (és az OÉT) működését, céljaik megvalósítását?
- Támogatja-e az Alkotmánybíróság alkotmányértelmezése az ÁPB-k (és az OÉT) működését, céljaik megvalósítását?
- Mi a viszonya a törvényi és a kollektív alkun alapuló szabályozásnak? Szükséges-e a szabályozás alapelveinek megváltoztatása?
- Hogyan változott a kollektív szerződéses lefedettség azokban az ágazatokban, ahol ÁPB működik? Szerepelt-e egyáltalán az ÁPB-k napirendjén a kollektív szerződés kérdése?
- Hogyan illeszkedik az ÁPB-kre vonatkozó joganyag általában a munkajog egészébe, és szükséges-e valamilyen változás annak érdekében, hogy az ÁPB-k hatékonyabban tudjanak működni?
- Hogyan hat ki a munkajog globalizációból következő esetleges megújulási kényszere az ÁPB-k működésére, és a kötött kollektív szerződésekre?
- Milyen kapcsolat áll fenn az ÁPB-k és az OÉT között? Szükséges-e a kapcsolat a két érdekegyeztetési szint között?

Hipotézisek

- A jogi és szervezeti feltételek nem támogatják megfelelően az ÁPB-k fejlődését és működésük hatékonyságát.
- Az Alkotmány normaszövege és az Alkotmánybíróság gyakorlata nem támogatja a szükséges mértékben az ÁPB-k (az OÉT) működését.
- A kollektív szerződések sokkal több szabályozási potenciált rejtene, mint amennyit a szociális partnerek kihasználnak.
- A globalizálódó piac és a munkajog ehhez kapcsolódó megújulási kényszere hozhat új feladatokat az ÁPB-k számára.
- A kollektív szerződéses lefedettség nem változott szignifikánsan az ÁPB-k megalakulása óta.
- Az ÁPB-k megalakulása óta az ágazati és a makroszintű (OÉT) érdekegyeztetés közötti kapcsolat esetleges, nem rendszerszerű. Feltételezésünk szerint az ÁPBk nem „tolnak fel” ügyeket makroszintre, s az OÉT nem kapcsolja be az ÁPBket az országos szintű érdekegyeztetésbe.

2.2. A jogi kutatás módszertana

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságokról szóló kutatás két részből állt. Az összehasonlító és politikaelméleti kutatási részt esettanulmányok, illetve az ÁPBk háttérintézményeit és belső intézményrendszerét leíró önálló tanulmány alapozta meg. A jogi kutatás a szakirodalom, a jogszabályok és más jogforrások elemzésére, az OÉT adatbázisának feltárására épült, de a jogi vizsgálatban támaszkodtunk az ágazati esettanulmányokra is.

A jogi kutatás módszerei és szakaszolása

- Szakirodalom feltárása és elemzése (2010. március – április)
- Jogszabályok és egyéb jogforrások elemzése (2010. április – május)
- Az ágazati esettanulmányok jogi szempontú elemzése (2010. augusztus – szeptember)
- Adatbázis kutatás: OÉT irattár, Complex Jogtár, Hivatalos Közlönytár, SZMM MKIR (2010. március, április és augusztus)
 - o Az OÉT titkárságának irattárában kigyűjtöttük az OÉT – ÁPB-k kapcsolatára vonatkozó adatokat és információkat a plenáris ülések tájékoztatóiból, illetve a

bizottsági ülések napirendjeiből. A kutatást Hazay Krisztina végzős joghallgató (ELTE ÁJK) végezte.

- o A Complex Jogtárból és a Hivatalos Közlönytárból kigyűjtöttük az OÉT, az ÁPB, valamint a szakszervezetek tárgyában meghozott Alkotmánybírósági határozatokat, illetőleg minden olyan jogszabályt, közleményt vagy tájékoztatót, amelyben az OÉT, az ÁBP valamint a szociális partnerek érintve voltak. A kutatást Szabó Zoltán végzős joghallgató (ELTE ÁJK) végezte.
- o Az ágazati szintű kollektív szerződésekre vonatkozó információk feltárására SZMM Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszerét (<http://www.szmm.gov.hu/mkir/lcinternet.php>) használtuk. A kutatást Dr. Nacsa Beáta adjunktus (ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék) végezte.
- o Az ágazati esettanulmányokból kigyűjtöttük jelen zárótanulmány témakörébe eső adatokat, így különösen az ágazati kollektív tárgyalásokra és megállapodásokra vonatkozó információkat, valamint az OÉT és az ÁPB-k kapcsolatára vonatkozó adatokat és egyéb információkat. Az ágazati esettanulmányok jogi szempontú elemzését Dr. Nacsa Beáta adjunktus (ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék) végezte.

3 ELMÉLETI ALAPVETÉS: A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK ÉS A KOLLEKTÍV MUNKAJOG VÁLTOZÓ SZEREPE A GLOBÁLIS GAZDASÁGBAN

A munkajog megújulási kényszere, krízise, esetleg a munkajog végének vagy halálának tárgyalása napjaink munkajogi és munkaügyi kapcsolati irodalmának egyik fontos témaköre. A felülvizsgálat, a megújulás és a megújítás igénye egyaránt megfogalmazódik az egyéni és a kollektív munkajoggal szemben, részben különböző, de kétségkívül összefüggő okok miatt. Az alábbiakban röviden összefoglalom a tudományos, gazdasági és politikai szférában megfogalmazott, a munkajog újragondolását sürgető dilemmákat.

3.1 A munkajog megújítását alátámasztó érvek áttekintése

Az elméleti alapvetés első rövid alfejezetében összefoglalom a munkajogot érintő legfontosabb vizsgálati kérdéseket, egyelőre mellőzve a lehetséges válaszok körvonalazását, melyekről a fejezet alább, a következő két alfejezetben lesz szó.

A munkajog fölötti vészharang kongatásának egyik legfontosabb hívószava a globalizáció, amelyet általában az egyes nemzeti jogok közötti (negatív) szabályozási versennyel és a nemzetközi versenyképesség javításának igényével kapcsolnak össze, neo-liberális közgazdasági érvekkel alátámasztottan. Az egyéni munkajog felülvizsgálatát sürgető másik gondolatkör a termelés, a vállalatsszervezés és a menedzsment új megoldásaiból vezeti le a munkajog megújulásának szükségszerűségét arra alapozva, hogy a gazdasági társaságok hatékony működésének előfeltétele a munkaerővel való rugalmas gazdálkodás, amely szétfeszíti a munkajog jelenlegi (állítólag) rugalmatlan kereteit. A vállalatok rugalmasság iránti igényét szokás azzal is demonstrálni, hogy egyre diverzebbek a foglalkoztatás formái, és egyre több foglalkoztatási forma esik a munkajog határvidékeire, akár a munkajogviszony fogalmán belülre, mintegy atipikus jogviszonyként, akár a munkajogviszony fogalmán kívülre, a munkajog és a polgári jogi jogviszonyok közötti plauzibilis határterületre.

A munkajog megújulási kényszeréről szólva az elemzők szükségszerűen eljutnak a munkajog funkciójának újragondolásáig. Felvetik a kérdést, hogy felül kell vizsgálni a munkajog védelmi funkcióját: ha a munkajog funkciója a munkavállalók védelme, akkor milyen szempontok szerint részesülnek bizonyos foglalkoztatotti csoportok munkajogi védelemben, miközben szociológiailag azonos vagy hasonló pozíciójú foglalkoztatottak kívülrekednek ugyanezen védelmi körön. A munkajog védelmi funkcióját a globalizáció, a neo-liberális szemléletmód alapján is meg szokták kérdőjelezni és felvetik, hogy szakítani kell a munkajog védelmi funkciójú megközelítésével, vagy legalábbis azt ki kell egészíteni más ezzel egyenrangú, esetleg ennek alárendelt olyan célokkal, mint például a foglalkoztatás növelése, vagy a gazdasági versenyképesség javítása.

A munkajoggal szemben megfogalmazott kritikák, fenntartások a munkajog központi kategóriájának, a munkajogviszony fogalmának felülvizsgálatát sürgetik. A munkajogi szakirodalomban megjelenő egyik markáns nézőpont szerint a munkajogviszony fogalmát olyan módon ki kell tágítani, hogy a hatálya alá kerüljenek azok a csoportok is, amelyek szociológiailag a munkavállalókkal lényegileg azonos pozícióban vannak, de jogviszonyuk tartalma jelenleg jogilag nem kellően tisztázott, vagy polgári jogi jogviszonyban állóknak

minősülnek. Ez a nézőpont elfogadja a munkajog védelmi funkcióját, és a védelem kiterjesztését tartja a felvetett dilemmák megoldását célzó legmegfelelőbb eszköznek.²

A neo-liberális megközelítés ezzel szemben a munkajogi védelem lebontását célzó érveket hangsúlyozza, elmosva a határt a munkajogviszony és a polgári jogi jogviszonyok között, megkérdőjelezve a munkajog védelmi funkcióját, és azt bizonyos gazdasági funkciókkal (munkahelyteremtés, versenyképesség) való helyettesítésére tesz javaslatot.³ Potenciálisan ez a megközelítésmód a munkajog jogági önállósága megszüntetésének és a polgári jogba való visszaolvasztásának lehetőségét is felveti.

A munkajogot revízió alá vevő harmadik irányzat végkövetkeztetése ezzel éppen ellentétes, és a munkajog mint jogág és diszciplína határait éppen kiszélesíteni törekszik azzal a céllal, hogy a foglalkoztatást befolyásoló valamennyi jogviszonyt egy egységes nézőpontból lehessen vizsgálni. E nézőpont nem veti el a védelmi funkció elsődlegességét, ugyanakkor nem is vitatja, hogy a védelmi funkción túl - nem a szoros értelemben vett munkajognak, hanem azzal összefüggő más, de a jövőben dogmatikailag szorosabban összekapcsolandó jogterületeknek - vannak a foglalkoztatás növelésével és a versenyképesség javításával összefüggő további funkciói is.⁴

A kollektív munkajoggal szemben felhozott kifogások sokszínűbbek, és kevésbé kategorizálhatók olyan egyértelmű irányzatokra, mint az egyéni munkajoggal szemben

² E nézőpont képviseli pl. Mark FREEDLAND [2003]: *The Personal Employment Contract*. Oxford monographs on Labour Law. Oxford University Press, Oxford, SUPLOT, Alan [2001]: *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford University Press., DEAKIN, Simon: The many futures of the contract of employment. In: CONAGHAN, Joanne – FISCHL, Richard – KLARE, Karl (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford University Press, Oxford, 2000. 177-196.

³ Neo-liberális nézőpontot képvisel a KISS György által vezetett munkajogi magánkodifikációt végző munkacsoport. BERKE Gyula, KISS György, LÖRINCZ György, PÁL Lajos, PETHŐ Róbert, HORVÁTH István: *Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához*. 2006. Kézirat.

⁴ Ezt az álláspont tükrözzük pl. Christopher ARUP, Peter GAHAN, John HOWE, Richard JOHNSTONE, Richard MITCHELL and Anthony O'DONNELL (eds.): *Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction, Constitution and Regulation of Labour Markets and Work Relationships*. Sydney: The Federation Press, 2006 és KLARE, Karl: The Horizons of Transformative Labour and Employment Law. In: CONAGHAN, Joanne – FISCHL, Richard – KLARE, Karl (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford University Press, Oxford, 2000. 3-30.

megfogalmazott kritikák, hiszen a munkaügyi kapcsolatok struktúrája, működési logikája és szabályozása - történeti és politikai okok miatt - jóval egyedibb az egyes országokban, mint a nagyobb uniformizálódáson átment egyéni munkajog. A megközelítésmódban is jelentős eltérés áll fenn. Az Európai Unióban és tagországaiban, különösen a nyugat-európai tagországokban, a szakszervezetek és/vagy az üzemi tanácsok szerepe, a szociális partnereknek a döntéshozatalba történő bevonása mind uniós, mind tagállami szinten elfogadott, szükségszerűnek és az adaptabilitás feltételének tartott megoldás, a tagokra és a lefedettségre vonatkozó mutatókban bekövetkezett esetleges csökkenéstől függetlenül.⁵ Ezzel ellentétes folyamatoknak lehetünk tanúi viszont az Egyesült Államokban, ahol a szakszervezeteket, a kollektív tárgyalást és a kollektív szerződést a vállalatok a rugalmas adaptáció kerékkötőinek tekintik, és több országos jelentőségű vállalat is agresszív szakszervezet ellenes kampányba fogott annak érdekében, hogy a szakszervezetektől a munkavállalók megvonják a támogatásukat, és következésképpen a vállalat szakszervezeti képvisellettől mentes munkahellyé válják.⁶ Stone arra is rámutatott, hogy a multinacionális társaságok fejlődő országokba irányuló áttelepülésének egyik célja is sokszor éppen a rugalmas alkalmazkodást megakadályozónak tekintett szakszervezeti érdekképvisellettől való megszabadulás volt.⁷

A legtöbb fejlett országban bekövetkezett a szakszervezetek szervezetségi szintjének visszaesése, a kollektív szerződéses lefedettség csökkenése, illetőleg a kollektív tárgyalások fokozatos decentralizációja, amelyet sokszor az érdekképviselési és a szabályozó szerep visszaszorulása bizonyítékként értékelnek. A munkaügyi kapcsolatok szakirodalma megoszlik a tekintetben, hogy a globális piac munkaszervezeteiben és a foglalkoztatásban végbemenő (általában) gyökeresnek tekintett változtatásokkal párhuzamosan a munkaügyi kapcsolatokban is bekövetkezett-e a mély struktúrák megváltozása, a transzformáció.⁸ Az

⁵ SCIARRA, Silvana: *The Evolution of Collective Bargaining: Observations on a Comparison in the Countries of the European Union*. <http://eprints.unifi.it/archive/00001151> (letöltve: 2010. március 4.)

⁶ Katherine. V.W. STONE: A New Labor Law for a New World of Work: The Case for a Comparative-Transnational Approach. In Benjamin A. Aaron and Katherine V.W. Stone (eds): *Rethinking Comparative Labor Law*. Vandepul Publishing. Labor Law Series 1. 2007. 193-210.

⁷ Ibid.

⁸ Az ellentétes álláspontok áttekintésére és a transzformáció tartalmának feltárására I. ERICKSON, Christopher L. and KURUVILLA, Sarosh: Industrial Relations System Transformation. *Industrial and Labour Relations Review*. Vol. 52. No. 1. (October 1998) 3-21. (Transzformációnak tekintendő a mély struktúrákban bekövetkező átalakulás attól függetlenül, hogy az hirtelen, gyors vagy lassabb, adaptáción alapuló változás.)

elemzések egyik központi kérdése, hogy a megváltozott piaci viszonyok (globális verseny)⁹ és a megváltozott társadalmi attitűd (az osztályon alapuló kollektizmust felváltó én-központú individualizmus)¹⁰ milyen módon befolyásolja a szakszervezeti érdekképviselést és általában a munkaügyi kapcsolatok a szerepét.

A szakszervezetek és a munkaügyi kapcsolatok értékelésében a magyar közvélekedésben, esetenként a politikai hitvallásban, megjelenik az a momentum is, hogy a munkaügyi kapcsolatok és különösen a szakszervezetek, illetőleg annak bizonyos vezetői a letűnt szocialista múlt maradványai, amelyek nem illenek a piacgazdaság viszonyai közé.

Az országos szintű érdekegyeztetés, illetőleg az ágazati párbeszédbizottságok az utóbbi néhány évben az (alkotmány)jogi dilemmák középpontjába kerültek azon felvetésnél fogva, hogy rendelkeznek-e demokratikus felhatalmazottsággal a jogalkotásban, mint közhatalmi funkcióban való részvételhez.

E rövid áttekintés távolról sem tekinthető a munkajoggal szembenálló „kihívások” kimerítő felsorolásának, ugyanakkor érzékeltetik, hogy a munkajog és a munkaügyi kapcsolatok terén napjainkban alapvető fogalmak, összefüggések kérdőjeleződnek meg.

Az ágazati párbeszédbizottságokról szóló kutatásunkban szükségesnek látszik legalább a szakirodalom kritikai áttekintése és összefoglalása, bizonyos kialakulóban, emelkedőben lévő új megközelítések elemzése, esetenként megkérdőjelezése, hiszen az egyéni és a kollektív munkajog ilyen alapvető kérdései meghatározzák azt is, hogy milyen keretek között, milyen irányokban folyhat tovább az ágazati párbeszédbizottságok működése Magyarországon. A téma általános elhelyezésén túl, már a munkajogi összefüggéseket tárgyaló részben felvetődnek az ágazati párbeszédbizottságokat, illetve jövőbeni működésüket konkrétan érintő javaslatok.

⁹ ESTREICHER, S.: *Labour Law Reform in a World of Competitive Products Markets* (1993) 69 Chicago-Kent L. Review 3

¹⁰ Kelly, John: *Rethinking Industrial Relations – Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London Routledge 1998

3.2 Munkajog és (a gazdasági és jogi) globalizáció

A gazdasági globalizáció alatt általában azt értjük, hogy a gazdasági tevékenység (egyre intenzívebb mértékben) az államhatárokon átívelően szerveződik. Leomlanak azok a korlátok, amelyek a gazdasági tevékenységet a nemzetállami keretek közé szorítják, és ebben a jognak is meghatározó szerepe van. A jogi szabályok lényegi megváltozása is szükséges volt ahhoz, hogy a tőke, az áruk és a szolgáltatások egyre szabadabban áramoljanak (nemcsak Európában, hanem) az egész glóbuszon.¹¹ Megoszlanak az álláspontok tekintetben, hogy a globalizáció vajon ténylegesen olyan fundamentálisan új jelenség, mint amilyennek sokan vélik, hiszen a kor technikai színvonalának megfelelő mértékben mindig is létezett világkereskedelem.¹²

Nem megkérdőjelezhető ugyanakkor a globalizálódó világgazdaságban az információtechnológia és a multinacionális társaságok szerepe. A globalizált gazdaság kulcsszereplői a multinacionális társaságok, amelyek világméretű gazdasági hálózatukkal kontinenseken átívelően szervezik meg a beszerzést, a gyártást vagy összeszerelést, és az értékesítést. A globalizált gazdasági tevékenység alapja az információtechnológiai forradalom, a világháló, az egységes számítástechnikai háttér, a globálisan használt, hatékony szoftverek. A szakirodalom gyakran idézi a Dell Computers példáját, amely úgy szakított a taylori futószalaggal az 1990-es években, hogy azt a térben globális léptékűre tágította: tényleges termelést nem folytat, csak felvásárolja az alkatrészeket összeszerelés céljából, bárhol is a Földön. Ezt az üzleti modellt az egyre hatékonyabbá váló vállalatsszervezési szoftverek tartják mozgásban, amelyek lehetővé teszik a több ezres beszállítói és értékesítési kör naprakész szervezését a világhálón.¹³ A vállalatsszervezésileg ténylegesen lélegzetelállítónak tekinthető üzleti modellnek azonban van számos – nem elhanyagolható – hátulütője: a nemritkán az indiai háztartások hátsóudvaraiban előállított alkatrészekből¹⁴ összeszerelt készülékek a modellek megbízhatósági versenyében hátul kullognak. A termékek olcsók, meghibásodás esetén nem javítandók, hanem eldobandók, újrafelhasználás hiányában jelentős környezeti terhelést okozva.

¹¹ Bob HEPPLER: *Labour Laws and Global Trade*. Hart, Oxford and Portland, Oregon, 2005. 5

¹² Ibid.

¹³ Peer ZUMBANSEN: The Parallel Worlds of Corporate Governance and Labor Law, 13 *Ind. J. Glob. Leg. Stud.* 261-315, 261-2.

¹⁴ A fejlődő országok informális munkaerőpiacaira vonatkozó kutatások bemutatják, hogy az infotechnológiai berendezések egyes alkatrészeit kisipari módszerekkel állítják elő a fejlődő országok háztartásaiban.

Dupré a globalizációról szólva a folyamatok mélyebb megértésének hiányára mutat rá. nem tisztázott, hogy a globalizáció jelensége mögött milyen mértékben munkálnak a piacgazdaságban rejlő erők, milyen szerepet játszik abban a liberalizmusnak a kommunizmus felett aratott győzelme, illetőleg globális jog irányába tartó jogfejlődés.¹⁵

A globalizáció és a munkajog egyik kulcskérdése a nemzeti munkajogok egymás közötti „versenye”. A globalizálódó gazdasági tevékenység a nemzeti keretek között megalkotott munkajogi szabályok versenyét is magukkal hozzák olyan értelemben, hogy a nemzetközi befektetésekért egymással küzdő államok igyekeznek egymás alá licitálni azzal, hogy a munkajogi szabályaikat egyre liberálisabbra, rugalmasabbra, egyre munkáltató-pártibbra hangolják át annak érdekében, hogy minél vonzóbbak legyenek a külföldi befektetők számára. Ezt a folyamatot a szociálisan felelős elemzők általában „race to the bottom”-ként minősítik, megragadva a szabályozási verseny lefelé tartó spiráljának kétséges és potenciálisan veszélyes voltát. Habár széles körben elfogadott és pártolt a nemzeti szabályok versenyének gondolata, a külföldi befektetők körében végzett kutatások azt támasztják alá, hogy a munkajogi védelem mértéke nem tartozik a külföldi befektetők legfontosabb preferenciái közé. A foglalkoztatásból származó költségek mint befektetői prioritás messze elmaradnak olyan egyéb szempontok mögött, mint a kiszámítható gazdasági környezet, fejlett infrastruktúra, a rendelkezésre álló munkaerő képzettsége, elkötelezettsége és innovativitása.¹⁶

Ha a komparatív előny tágabb kérdéskörén belül a foglalkoztatással járó költségekre korlátozzuk a vizsgálatot, az összehasonlításunkat nem alapíthatjuk kizárólag a bérjellegű kiadások (illetve más munkajogi költségek) nominális mértékére,¹⁷ hanem figyelembe kell

¹⁵ Catherine DUPRÉ: Jogátvétel és alkotmányos változások a posztkommunista átalakulás során. In: JAKAB András és TAKÁCS Péter (szerk): *A magyar jogrendszer átalakulása 1985/1990 - 2005 Gondolat* – ELTE ÁJK Budapest 2007, 1019-1034, 1021

¹⁶ A foglalkoztatás költségein belül inkább a magas járulékok, semmint a maga nettó bér jelent komparatív hátrányt. IVICZ Mihály – KATONA Klára – SCHLETT András: Vonzó-e Magyarország a külföldi befektetők számára? In: Botos K. *Pénzügyek a globalizációban*. SZTE GTK 2004. JATEPress 62 – 73.

¹⁷ *A munkaerő költség alakulása, 2007-2009. Statisztikai tükrök. IV. évf. 84. szám. 2010. július 21.* <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/merokoltseg/merokoltseg08.pdf> (letöltve: 2010. szeptember 28.) és *A munkaerő költség alakulása, 2005.*

venni az adott munkaerő termelékenységét is (azaz a nettó egységnyi munkaerő költséget). Valójában a gazdasági és ezen belül a munkajogi versenyben két főcsapás között kell választani: az alacsony bérezésre, minimális szabályozásra épülő alacsony termelékenységű pálya, (aminek jelképe az adott nemzeti gazdaságba nem integrálódott betanított munkára építő, gyakorlatilag bármikor elköltöztethető összeszerelő üzem), vagy a magas bérű, magas szabályozottságú, magas termelékenységű pálya között, (aminek a jelképe a széles helyi beszállítói körre építő, gyártási, kutatási és fejlesztési tevékenységet egyaránt folytató vállalat).¹⁸ Bár egyes nemzetgazdasági célok a magas termelékenységű pálya felé mozdítják ki az országot¹⁹, a hazai munkajogban még nem erősödött meg az az iskola, illetve az a tudományos műhely, amely a munkajognak egy interdiszciplináris alapozású, progresszív nézőpontú szemléletét képviselné és amely elmozdítaná arról a túlhajtott neo-liberális nézőpontú irányból a magyar munkajogi jogalkotást, melynek eredményeképpen - több nemzetközi összehasonlítás szerint is - a munkajogi szabályozás jogvédelmi szintje nem éri el az OECD országok átlagát sem.²⁰

A globalizáció és a munkajog kapcsolatának másik kulcskérdése a nemzetközi gazdasági és / vagy pénzügyi szervezeteknek (Világbank, Nemzetközi Valuta Alap, OECD) a munkajogra, illetőleg a szociális és társadalombiztosítási ellátásokra vonatkozó és a finanszírozási feltételeken keresztül érvényesített - jogegységesítő hatással járó - álláspontja. Közismert, hogy a nemzetközi pénzügyi szervezetek – bármiféle demokratikus ellenőrzéstől mentesen kialakított feltételrendszerükkel²¹ - erőteljesen befolyásolják az egyes nemzeti jogok

<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/merokoltseg/merokoltseg05.pdf> (letöltve: 2010. szeptember 28.)

¹⁸ DEAKIN, Simon: Labour Law as Market regulation. In: DAVIES, Paul, LYON-CAEN, Antoine, SCIARRA, Silvana and SIMITIS, Spiros: *European Community Labour Law. Principles and Perspectives*. Liber Amicorum Lord Wedderburn. Clarendon Press Oxford 63 – 94.

¹⁹ Az új Széchenyi terv egyik preferált gazdasági területe a magas innovációs igényű egészségipar lesz.

²⁰ Az OECD honlapján a munkavállalói jogvédelemnek számszerűsített összehasonlítása megtekinthető minden tagországra, és összevethető az OECD átlaggal is. A magyar adatokra l. http://www.oecd.org/document/29/0,3343,en_2649_39023495_43219421_1_1_1_1.00.html (letöltve: 2010. 09. 28.) Olyan fejlődő országok, mint India, Kína, Indonézia, Mexikó és Törökország a magyar védelmi szintnél magasabbat biztosítanak a (nem feltétlenül érvényesíthető) írott jogukban. <http://www.oecd.org/dataoecd/15/5/45600980.pdf> (letöltve: 2010. 09. 28.) A magyar munkajog által biztosított jogvédelmi szintről alább ebben a fejezetben még részletesebben is szó lesz.

²¹ Dahrendorf, Ralf: *Egy új rend nyomában*. Napvilág, Budapest, 2004.

alakulását az állami deficitek finanszírozása során támasztott feltételeik tartalmával. E feltételek sokszor érintik a gazdasági versenyképesség, illetőleg a fizetőképesség szempontjából kevésbé fontosnak, esetenként marginálisnak tekintett szociális és jóléti ellátó rendszereket, illetőleg a foglalkoztatás szabályait is. E rendkívül tág kérdéskörből a továbbiakban a foglalkoztatási feltételek deregularizációjára, a munkajogi védelem lebontására koncentrálnunk, melyekhez a leegyszerűsített neo-liberális megközelítés a versenyképesség javítását és a foglalkoztatottság emelését köti.

Ésszerű felvetés, hogy mielőtt további munkajogi deregulációra sor kerülne, vizsgáljuk meg, hasonlítsuk össze a magyar szabályozást más közép-kelet-európai, illetőleg nyugat-európai országok törvénykezésével a munkavállalók számára biztosított védelem szempontjából, továbbá abból a szempontból, hogy a munkajogi védelem szintje hogyan befolyásolta a munkaerőpiac teljesítményét, azaz, hogy a munkajogi védelem lebontása növelte-e a foglalkoztatottságot. Az OECD kimunkált e célból egy jogösszehasonlító módszert,²² melyet Cazes és Nesporova az 1990-es évek végén, illetőleg 2003-ban alkalmazott a közép-kelet-európai országokra.²³ A jogösszehasonlítás a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos munkáltatói terheket vizsgálta, külön-külön és együtt a határozatlan idejű, a határozott idejű munkajogviszonyokra, illetve a csoportos létszámleépítésre. Az 1990-es évek végének szabályozását tekintve a vizsgálati eredmények kimutatták, hogy a magyar szabályozás már akkor jóval liberálisabb volt, mint a közép-kelet-európai, illetőleg mint az EU átlag, amely mindkettő 2.4 pontos eredményt hozta, összehasonlítva a magyar szabályozás védelmi szintjét jóval alacsonyabbra tevő, 1.8 pontos eredménnyel. Az 1.8 pontos eredmény alatta maradt nemcsak az átlagos európai, hanem az átlagos OECD védelmi szintnek is, amely 2.0 pontos volt. A 2003-ban megismételt vizsgálat az egész régióban alacsonyabb védelmi szintet mutatott ki (a 2.4. mértékű átlag 2.2-re zsugorodott), melyből a magyar szabályozás ismét a legliberálisabb szabályozási eredménnyel zárt 1.6 pontos védelmi szintet mutatva.²⁴

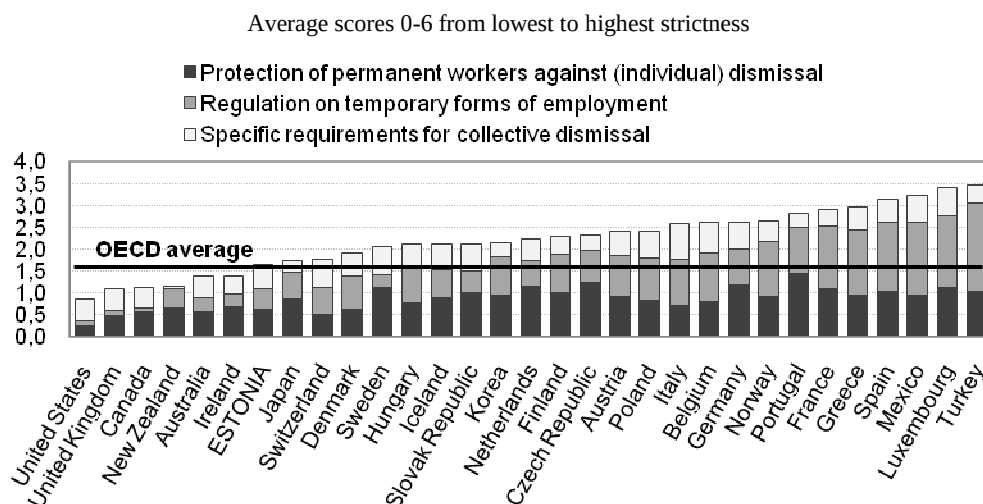
Ma már elérhető az OECD honlapján a munkajogi védelmi szintet számszerűsítő „EP strictness” mutató Magyarországra is. Eszerint a 2008. évre Magyarországon 1.9 volt általában a munkajogviszonyra, illetve a határozatlan idejű munkajogviszonyra vonatkozó

²² OECD, *Employment Outlook 1999*. Paris. Az összehasonlítási szempontokat I. 2.B.2 táblázatban.

²³ CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena : *Munkaerőpiacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában*. ILO, Budapest, 2003. illetve CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena (eds.): *Flexicurity. A Relevant Approach in Central and Eastern Europe*. ILO, Genf. 2007.

²⁴ A munkaviszony megszüntetésével szemben jogvédelmet a piaci szférában generális törvényi szabályozással nem nyújtó Amerikai Egyesült Államok védelmi szintjét a kutatás 0.7 pontra tette.

védelmi szint, szemben az ennél valamivel magasabb jogvédelmet biztosító 2.1 OECD átlaggal. A határozott idejű jogviszonyra vonatkozó jogvédelem Magyarországon 1,4; míg OECD átlag ennél magasabb: 1,8. A csoportos létszámleépítésre vonatkozó szabályozásunk nemzetközi összehasonlításban viszonylag magasabb védelmet biztosít, de ez sem éri el az OECD átlag szintjét. (Magyarországon: 2,9, és az OECD átlag: 3,0).²⁵ A magyar munkajogi szabályozás tehát a munkaviszony megszüntetésének tárgykörében messze nem biztosít túlságosan, indokolatlanul magas jogvédelmet a munkavállalóknak, sőt éppen ellenkezőleg, a magyar munkajogi szabályozás által biztosított jogvédelem szintje alatta marad nemcsak a közép-kelet-európai és az EU, hanem a meglehetősen sokszínű országcsoportot magába foglaló OECD átlagnál is. Mint ahogy az alább közölt adatok demonstrálják, a magyarnál kisebb jogvédelmet alapvetően két, világosan körülhatárolható országcsoport nyújt: egyrészt a történetileg, dogmatikailag alapvetően eltérő alapokon nyugvó munkajoggal rendelkező és hagyományosan rendkívül liberális szabályozással rendelkező angol-szász országok (USA, Ausztrália, Nagy-Britannia, stb.), másrészt azok az országok, amelyekben erős a szakszervezeti érdekvédelem, illetve jelentős a kollektív alku szabályozó szerepe (Dánia, Svédország).²⁶ Nem támasztható alá tehát ténszerű adatokkal az a munkáltatói álláspont, hogy a magyar munkajogi védelem nemzetközi összehasonlításban túlságosan magas lenne és ez az országot, illetve a magyar vállalkozókat a globális nemzetközi versenyben kedvezőtlen helyzetbe hozná.



1. Scores for Estonia, France and Portugal refer to 2009.

2. ábra A munkajogi védelem mértéke az OECD országokban

²⁵ http://www.oecd.org/document/29/0,3343,en_2649_39023495_43219421_1_1_1_1,00.html (letöltve: 2010. 09. 28)

²⁶

OECD Employment Protection Index.

Országok	Protection of permanent workers against (individual) dismissal	Regulation on temporary forms of employment	Specific requirements for collective dismissal	OECD employment protection index
Australia	1.37	0.79	2.88	1.38
Austria	2.19	2.29	3.25	2.41
Belgium	1.94	2.67	4.13	2.61
Brazil	1.49	3.96	0.00	2.27
Canada	1.17	0.22	2.63	1.02
Chile	2.59	2.04	0.00	1.93
China	3.31	2.21	3.00	2.80
Czech Republic	3.00	1.71	2.13	2.32
Denmark	1.53	1.79	3.13	1.91
Estonia	2.27	2.17	3.25	2.39
Finland	2.38	2.17	2.38	2.29
France	2.60	3.75	2.13	3.00
Germany	2.85	1.96	3.75	2.63
Greece	2.28	3.54	3.25	2.97
Hungary	1.82	2.08	2.88	2.11
Iceland	2.12	1.54	3.50	2.11
India	3.65	2.67	0.00	2.63
Indonesia	4.29	2.96	0.00	3.02
Ireland	1.67	0.71	2.38	1.39
Israel	2.19	1.58	1.88	1.88
Italy	1.69	2.54	4.88	2.58
Japan	2.05	1.50	1.50	1.73
Korea	2.29	2.08	1.88	2.13
Luxembourg	2.68	3.92	3.88	3.39
Mexico	2.25	4.00	3.75	3.23
Netherlands	2.73	1.42	3.00	2.23
New Zealand	1.54	1.08	0.38	1.16
Norway	2.20	3.00	2.88	2.65
Poland	2.01	2.33	3.63	2.41
Portugal	3.51	2.54	1.88	2.84
Russian Federation	2.79	0.79	1.88	1.80
Slovak Republic	2.45	1.17	3.75	2.13
Slovenia	2.98	2.50	2.88	2.76
South Africa	1.91	0.58	1.88	1.35
Spain	2.38	3.83	3.13	3.11
Sweden	2.72	0.71	3.75	2.06
Switzerland	1.19	1.50	3.88	1.77
Turkey	2.48	4.88	2.38	3.46
United Kingdom	1.17	0.29	2.88	1.09
United States	0.56	0.33	2.88	0.85

2. táblázat A munkajogi védelem mértéke az OECD országokban

Source: OECD Employment Protection Database (www.oecd.org/employment/protection)

Minthogy a munkajogi védelem lebontásának egyik hangsúlyozott indoka a foglalkoztatás szintjének emelése, indokolt összevetni a munkaerőpiacra vonatkozó adatokat a munkajogi védelmi szint csökkentésével: nőtt-e a foglalkoztatás mértéke a munkajogi védelem lebontásával? Ha van meghatározó okozati összefüggés a munkajogi védelem szintje és a foglalkoztatottság között, akkor Magyarországon nemzetközi összehasonlításban magasnak kell lennie a foglalkoztatottsági szintnek, és különösen igaznak kell lennie ennek 2001. utáni időszakban. Ezzel szemben az adatok azt mutatják, hogy a magyar foglalkoztatottsági szint (Máltát leszámítva) a legalacsonyabb az EU-ban.²⁷

²⁷ Munkaerőpiaci helyzetkép, 2009. Statisztikai tükrök. IV. évf. 14. szám. 2010. február 24.

(<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz09.pdf>, letöltve: 2010. szeptember 25.)

A KSH adatai szerint 15–64 éves korosztály foglalkoztatottsági rátája 2009. II. negyedévben 55,4% volt, amely 9,4 százalékponttal maradt el az Európai Unió 27 tagországára publikált átlagtól.²⁸ 2010 I. negyedévében a 15–64 évesek foglalkoztatási rátája tovább csökkent 54,5%-ra, ami ebben az időszakban a többi országot is érintő válság miatt valamivel kevésbé, 9,2 százalékponttal elmaradt az uniós átlagtól (63,7%).²⁹ A jogvédelmi szintre és a foglalkoztatásra vonatkozó adatok egyszerű összevetéséből is jól látszik, hogy a jogvédelmi szint és a foglalkoztatási szint nem kapcsolódik szoros kauzális viszonyban össze: az alacsonyabb jogvédelmi szintből nem következik magas, vagy növekvő foglalkoztatás.

Az itt csak szemléltetésre szánt adatokon túl, Cazes és Nesporova a közép-kelet-európai országok adatainak munkagazdasági módszerekkel végrehajtott elemzése útján is arra a következtetésre jutott, hogy nincsen korreláció a foglalkoztatás szintje és a munkajogi védelem szintje között, azaz a munkajogi védelem szintjének csökkentése nem növeli a foglalkoztatást.³⁰

E kutatási eredmények alapvető kérdések feltevését indokolják. Ha a munkajogi deregularizáció nem járt a foglalkoztatás növekedésével, tehát nem teremtett a munkahelyek növekedésén keresztül javuló életesélyeket a társadalom szélesebb rétegei számára, akkor a munkajogi védelem lebontásából származó relatív versenyelőny hol és milyen formában realizálódott a magyar társadalomban? Közgazdasági, szociológia kutatások útján lehet azt feltárni, hogy a magyar munkáltatók realizáltak-e, és ha igen, milyen előnyt a nemzetközi összehasonlításban is kiugróan alacsony, Európában pedig a legalacsonyabbnak mért munkajogi védelemből, és azt megosztották-e, és ha igen, milyen módon más társadalmi szereplőkkel, csoportokkal.

Kétségtelen, hogy a közép-kelet-európai országok példája közgazdaságtanilag nehezen magyarázható, hiszen Magyarországon és a többi közép-kelet-európai országban a rendszerváltást követő jelentős mértékű és viszonylag tartós gazdasági növekedés sem járt együtt a foglalkoztatás bővülésével, hanem - bizonyos helyi sajátosságoktól függően -

²⁸ *Munkaerőpiaci helyzetkép, 2009.* Statisztikai tükr. IV. évf. 14. szám. 2010. február 24.

(<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz09.pdf>, letöltve: 2010. szeptember 25.)

²⁹ *Munkaerő-piaci jellemzők.* Statisztikai tükr. IV. évf. 94. szám. 2010. szeptember 3.

(<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkero/munkero102.pdf>, letöltve: 2010. szeptember 25.)

³⁰ CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena (2007) 38-42.

tartósan fennmaradt vagy a munkanélküliek, vagy a gazdaságilag inaktívak (se nem foglalkoztatottak, se nem ellátottak) magas aránya.

A magyar foglalkoztatáspolitiká mindig is kacérkodott azzal, hogy a gazdasági növekedésnek a remélt foglalkoztatást bővítő hatására ráerősítve, a munkajog liberalizációjával, illetőleg a szociális és társadalombiztosítási ellátások csökkentésével próbálja az inaktívakat a munkaerőpiacra visszaterelni. A munkaerőpiaci adatok igazolják, hogy ez a remény ezideáig beteljesületlen maradt. Köllő János a rendkívül hasonló munkaerőpiacokkal rendelkező Lengyelország, Szlovákia és Magyarország példájának a vizsgálatából - az eddigi negatív magyar tapasztalatok ellenére - arra következtetett, hogy a magas inaktivitási ráta következhet a jogi szabályozás különbségéből. Következtetését a munkaerőpiaci szervezetek tevékenységére vonatkozó szabályozásban, illetőleg a működés konkrét körülményeire vonatkozó megelőző kutatási eredményekre alapította.³¹ Köllőnek valószínűleg igaza van abban, hogy ilyen adminisztratív jellegűnek minősíthető módszerekkel (az inaktivitásra és a munkanélküliségre vonatkozó definíciók bizonyos megváltoztatásával, az érintetteket terhelő kötelezettségek átalakításával és a végrehajtás ellenőrzésével) befolyásolhatók bizonyos mértékig a munkanélküliségre és az inaktivitásra vonatkozó adatok, de ennek csak korlátozott magyarázóereje van a foglalkoztatás nélküli gazdasági növekedés jelenségére. Különösen figyelemmel az alább felhozott amerikai példára, magam inkább arra hajlok, hogy nem a szabályozás milyensége, hanem más, és legvalószínűbben a gazdaság sajátos működésével fűggenek össze azok az okok, amelyek a gazdasági növekedés melletti alacsony foglalkoztatási szintet előidéznek.

A munkajog liberalizációja melletti egyik fontos érv szokott lenni az Egyesült Államok példája, ahol rendkívül alacsony a munkajogi védelem mértéke (employment-at-will modell), ugyanakkor – az elmúlt évek válságáig - hagyományosan magas volt a foglalkoztatottság és alacsony a munkanélküliség szintje. E két adat együttes jelenlétét egyes elemzők és a közvélekedés egyaránt általában arra vezették vissza, hogy okozati összefűggés áll(hat) fenn az alacsony munkajogi védelem és a magas foglalkoztatottsági szint között. A legűjabb (2010 jűnusi) foglalkoztatottsági adatok ezt a vélekedést cáfoló következtetésre vezetnek. A gazdasági válságot követően a gazdasági mutatók az USA-ban 2010 derekára kis

³¹ KÖLLŐ János: *Miért nem keresnek állást a magyar munkanélküliek? Hipotézisek az Európai Munkaerőfelvétel Adatai alapján.* 2009 Budapest Working Papers on the Labour Market Budapest MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont Budapest Munkagazdaságtani Füzetek BWP – 2009/3

mértékben javultak, mégsem nőtt a foglalkoztatottság, sőt megjelent az a jelenség, amelyet korábban éppen a közép-kelet-európai országok egyik sajátosságának tekintettek a szakírók: növekvő GDP mellett stagnál, vagy csökken a foglalkoztatás. Bekövetkezett tehát a bekövetkezhetetlen: a minimális munkajogi védelmet nyújtó employment-at-will szabályozási modell, és növekvő gazdaság mellett sem nő a foglalkoztatottság szintje. A 2010. évi amerikai foglalkoztatottsági adatok is azt a következtetést támasztják alá, hogy a munkajogi védelem szintje és a foglalkoztatottság szintje között nincsen vagy nincsen szoros okozati összefüggés. Közgazdasági elemzés tárhatja fel azokat a sajátos, gazdasági (és nem jogi) okokat, amelyek megengedik vagy előidézik, hogy a gazdasági növekedés ne vonja maga után a foglalkoztatás bővülését. A jelenleg rendelkezésre álló adatokból arra kell következtetni, hogy a munkajogi védelem szintje a foglalkoztatás szintjével nincsen oksági kapcsolatban. Ebből viszont az következik, hogy nem indokolható a munkajog deregulációja, liberalizációja a foglalkoztatás bővülésének céljával.

Egy rövid kitekintéssel a társtudományokra, jelezni kell azt a megfontolást is, hogy napjaink emberi erőforrás menedzsmentje a vállalat legfontosabb erőforrásának tekinti a munkavállalók intellektuális tőkéjét, amelynek - különféle motiváló eszközökkel való kiaknázása - a vállalati HR politika egyik alapvető célja. A munkajogi védelem eltúlzott lebontása kontraproduktívnak látszik a munkaerőben rejlő erőforrások kiaknázása szempontjából is, hiszen olyan mértékben billenti ki a munkáltató és a munkavállaló közötti gazdaságilag egyenlőtlen, ámde (munka)jogi eszközökkel bizonyos mértékig kiegyensúlyozottá tett viszonyt, hogy az negatívan befolyásolja a munkavállalók munkáltatónak való odaadottságát és elköteleződését. A munkajogi védelem lebontása tehát a relatív munkajogi biztonság megszüntetésével alulmotiváltta teheti a munkaerőt, és így felszámolhatja a Magyarország által élvezett egyik komparatív előnyt, az elkötelezett és felkészült munkaerő állományt.

A foglalkoztatással járó kötöttségek csökkentése valószínűleg javítja a vállalkozások profitabilitását, ugyanakkor további szélesebb körű kedvező hatása kérdéses. Egyre több esettanulmány, kutatás, publikáció kérdőjelezi meg a neo-liberális megközelítésnek, pontosabban jelenleg dominánsan megnyilvánuló változatán alapuló gazdaság - és társadalompolitikának a fenntarthatóságát.³² Korunk jelentős gondolkodói alapvető kételyeket

³² Magát a közgazdaságtudományt is egyre több kritika éri a neo-liberális iskolának a közgazdaságtudományon belüli indokolatlan és megalapozatlan túlsúlya miatt. Dahrendorf a jelenlegi neo-liberális gazdaságpolitika csapdájából kivezető folyamat egyik alapfeltételének tekinti a

fogalmazznak meg a liberalizmusnak a napjainkban egyeduralkodóvá vált leegyszerűsítő verziójával szemben. Önmagában a szabad verseny, a gazdasági mutatókban beálló növekedés nem tekinthető fejlődésnek, ha az nem javítja széles tömegek életesélyeit.³³ Az életesélyek fogalmát Dahrendorf dolgozta ki az emberi jólét leírására és mérésére abban a megközelítésben, hogy a kielégítő, jó élet feltétele, hogy az emberek rendelkezzenek feljogosítottságokkal, és azok gyakorlásakor valós választási lehetőségekkel.³⁴ Hasonló gondolatmenetet követett Amartya Sen, amikor felveti a gazdasági - társadalmi fejlődés mibenlétére, céljára irányuló alapvető kérdést: milyen feltételek megvalósulása szükséges ahhoz, hogy sikeresnek tekintsük a fejlődést. Felfogásában a fejlődés az emberi szabadságok kiterjesztésének folyamata, melynek során a szabadságnak konstitutív szerepe van, azaz növekedésén keresztül mérhető le a fejlődés sikere, másrészt a szabadságnak instrumentális szerepe is van ebben a folyamatban, hiszen a fejlődés bizonyos szabadságok megteremtődése, növekedése révén valósul meg.³⁵

A hazai viszonyokról szólva Berki Erzsébet ugyancsak az életesélyek javítása mellett érvel akkor, amikor az oktatási esélyek egyenlőbb elosztásában, az egyenlőbb jövedelemelosztásban, szélesebb tömegek növekvő fogyasztásában, valamint az ezzel járó egyenletesebb munka- és szabadidő elosztásban látja a válságból kivezető utat.³⁶

Az életesélyekre, a szabadságokra, valamint az egyenlőbb elosztásra, mint a középtávon is fenntartható gazdasági - társadalmi fejlődés alapjaira vonatkozó okfejtésekből szükségszerűen következik, hogy a szabályozási mélypont felé tartó versenyben való további részvétel nem lehet a magyar munkajog megújításának mottója. A munkajog megújítása (ha egyáltalán szükséges) csak innovatív szabályozási megoldásokon nyugodhat, amelyek a munkavállalók védelmét szolgálják, ugyanakkor a rugalmas foglalkoztatást is lehetővé teszik. A rendelkezésre álló empirikus ismeretek analízisével,

közgazdaságtan megújulását, a neo-liberális tanok egyeduralkodó voltának megszüntetését és új, alternatív közgazdasági iskolák térnyerését. DAHRENDORF, Ralf: *Egy új rend nyomában*. Napvilág, Budapest, 2004.

³³ Vö. alább a magyar munkajogi deregularizációról és a foglalkoztatás stagnálásáról írtakkal.

³⁴ DAHRENDORF, Ralph: *A modern társadalmi konfliktus*. 1994. Gondolat. Budapest, és *Egy új rend nyomában*. Napvilág, Budapest, 2004.

³⁵ SEN, Amartya: *Development as Freedom*. Knopf, New York, 1999.

³⁶ BERKI Erzsébet: *Munka és fogyasztás, avagy mire jó a vasárnapi séta?* Kézirat, 2010. Megjelenésre elfogadva az *Esélyben*.

valamint dogmatikai elemzéssel kialakítható olyan magyar szabályozási koncepció, amely összefésülten, összehangoltan biztosítja a munkavállalóknak a biztonsághoz és a munkáltatóknak a rugalmassághoz való igényét a jogviszony azon pontjain, ahol az dogmatikailag indokolt.

A biztonságnak és a rugalmasságnak együttes említése szükségszerűen emlékeztetünkbe idézi a „flexicurity” dán-holland felfogású modelljét. Egyre dominánsabban megjelenik a nemzetközi szakirodalomban az a gondolat, hogy a biztonság és a rugalmasság összeegyeztetésének e dán-holland minta szerinti kombinációján túl még számos más változata is elképzelhető, különösen e modell azon hátrányára is figyelemmel, hogy míg a rugalmasságot a munkáltató élvezi, addig a biztonságnak a munkaerőpiacon történő megteremtése olyan egyéni - és közkiadásokkal jár, melyek fedezetére egyre kevésbé képesek az európai gazdaságok és az érintett munkavállalók / foglalkoztatottak.

Valójában a jelenlegi magyar munkajogi szabályozás - számos kétségtelen, alább részletesebben is felvetett hiányossága és hibája ellenére - a rugalmasság és a biztonság megteremtésének egy másik (hagyományos és paradox módon, arányaira tekintettel újszerű) modelljeként értelmezhető. A jelenlegi magyar szabályozás struktúrájában a rugalmasságnak és a (relatív) biztonságnak egy ésszerű kompromisszumát mutatja, és messze nem tekinthető a versenyképességet visszafogóan rugalmatlannak, mint ahogy az esetenként a munkáltatói szervezetek érvelésében, illetőleg a szakirodalomban megjelenik.³⁷ A magyar munkajog abban nyújt jelentős biztonságot a munkavállalóknak, hogy széles értelemben definiálja a függő munkát, a munkaviszonyt, és azt egységes szabályozás alá vonja. Nem teszi tehát lehetővé azt, hogy bizonyos atipikus munkavállalókra a jogi szabályozás a tipikus jogviszonyban állókénál lényegileg kedvezőtlenebb legyen, mint ami Nyugat-Európa több országában szabályozási tendenciaként megjelenik.³⁸ A munkajogi szabályozás a biztonságot tehát elsősorban a munkajogviszony széles definíciójával és egységes jellegű szabályozásával biztosítja, beleértve a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó viszonylag egységes (bár a közelmúltban hirtelen fragmentálódáson átesett)

³⁷ Fentebb részletesen is szó volt arról, hogy a magyar munkajog Európában a legalacsonyabb munkajogi védelmet biztosítja, és már – az azóta bekövetkezett jelentős rugalmasítás előtt - az 1990-es évek végén is alacsonyabb volt a munkajogi védelem mértéke mint az OECD országok átlagos jogvédelmi szintje. Csaknem a legliberálisabb munkajogi rezsimmal (USA) egyenlő alacsony szintű ma már a munkavállalók jogvédelme Magyarországon.

³⁸ L. pl. a kedvezőtlenebb szabályozását a határozott idejű munkaviszonynak Spanyolországban, vagy a rövidebb idejű jogviszonyoknak Nagy-Britanniában.

szabályozást. A magyar szabályozás érdemi kógens szabályokkal csak a munkaviszony létrehozását, módosítását és megszüntetését védi, illetőleg garantálja a munkaszerződésben kialakult személyi alaphérrhez való jogot, de a munkaerő felhasználása során a munkáltató rendkívül nagy fokú szabadságot élvez, mely szabadság biztosítása adja a munkaviszony jelentős rugalmasságát a magyar munkajogban. A (relatív) biztonságot a munkavállalók a jogviszonyt alakító jognyilatkozatok megtételére vonatkozó szabályok körében élvezik, míg a rugalmasságot a munkáltatók a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek teljesítésének teljes létszaka alatt. Erről alább részleteiben a következő alfejezetben lesz szó.

Végül a globalizáció és a munkajog kapcsolatáról szélva nem elhanyagolható a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerepe, amely globális munkaügyi szakosított nemzetközi szervezetként a kiegyensúlyozott és fenntartható foglalkoztatási feltételek és viszonyok megvalósítását és fenntartását célozza. Az ILO mint tripartit szervezet, amelynek működésében egyenlő súllyal esnek latba a munkáltatók, a munkavállalók és az állam foglalkoztatással kapcsolatos, részben egymásnak ellentmondó, részben egymással összeegyeztethető érdekei, az utóbbi évtizedben – a globalizációra adott válaszul - felülvizsgálta és módosította politikáját. A foglalkoztatás fenntartható modelljének előmozdítása érdekében az ILO három lényeges intézkedést hozott meg: 1998-ban a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia megalkotta a Munkára vonatkozó alapvető elvek és jogok deklarációját; felülvizsgálták és koherensebbé tették a nemzetközi munkaügyi sztenderdeket; valamint kampányt indítottak a Decent Work (Tisztességes / Megfelelő Munka) megvalósítására. A Decent Work program négy stratégiai célkitűzést tartalmaz, amelyek részben szakítanak az ILO addigi politikájával (pl. abban, hogy a munkát kiterjesztően és nemcsak a munkaviszonyban végzett munkára leszűkítve értelmezik), részben viszont tovább viszik az addigi politikát, például a témánkba vágó, a tripartizmus és a szociális párbeszéd megerősítésére törekvésben.³⁹

Az ILO-ról szélva már most a bevezetőben fel kell hívni a magyar Alkotmánynak azon hiányosságára a figyelmet, hogy nem biztosítja a munkával összefüggő egyik - ILO egyezményekben, illetőleg más szociális tárgyú nemzetközi egyezményekben - garantált alapvető szabadságjogot: a kollektív tárgyaláshoz való jogot. Az Alkotmány egyrésztől biztosítja a szervezkedéshez való jogot, másrésztől a sztrájkhoz való jogot, ugyanakkor nem

³⁹ Bob HEPPLÉ: *Labour Laws and Global Trade*. Hart, Oxford and Portland, Oregon, 2005. 25 - 54.

biztosítja (e két másik jogot céllal és funkcióval megtöltő) a kollektív alkuhoz való jogot:: azért hoznak létre érdekképviselőket a munkáltatók és a munkavállalók, hogy kollektív szerződéssel szabályozzák a foglalkoztatás feltételeit, s ha e megállapodásra a másik fél nem hajlandó, akkor - mint ultima rációval - élhetnek a munkaharc jogával. A kollektív alkunak az Alkotmányban való rögzítése a munkajoghoz és a munkaügyi kapcsolatok logikájához igazít(hat)ná az Alkotmánybíróságnak esetenként azzal inkonzisztens munkaügyi tárgyú ítélkezési gyakorlatát.

3.3 Munkajog és a munkaerő rugalmas felhasználásának növekvő igénye

A munkajog felülvizsgálatát, modernizációját sürgető másik legfontosabb érv a vállalatirányításban, szervezetirányításban megjelenő rugalmasság igénye, amelyhez hozzá kell igazítani a jelenleg túlságosan is rugalmatlannak mondott munkajogi szabályokat.

Az utóbbi években a munkaszervezet alapvetően átalakult és megváltozott a vállalatnak a munkavállalóhoz való viszonya is. A munkavállaló és a munkáltató hosszú távú, stratégiai szövetsége megszűnt, melyet felváltott a munkáltatónak és az éppen alkalmazott munkavállalóinak rövid távú, ad hoc szövetsége. Míg korábban a munkaerőpiaci folyamatok alakításában kitüntetett szerepe volt a vállalati belső munkaerőpiacnak, amely a hosszútávú, akár élethossziglani foglalkoztatást, a továbblépés lehetőségét, illetőleg a szolgálati időhöz kötött javadalmazásnak és egyéb juttatásoknak a rendszerét is magába foglalta, addig ma a külső munkaerőpiacnak van meghatározó jelentősége a munkához való hozzájutás, az előrelépés és a növekvő javadalmazás biztosításában. Paradox ellentmondás, mutat rá Stone, hogy míg a tudományos szervezetirányítás fémjelezte időszakban, ahol a felek hosszútávon, akár életre szólóan elkötelezték magukat a jogviszony fenntartására, a vállalat és a munkavállaló munkakapcsolata mechanikusabb volt abban az értelemben, hogy a munkavállalótól a vállalat az előre és szűken meghatározott munkakör ellátását (és nem többet) várta el, addig az emberi erőforrás menedzsment által fémjelzett időszakban az éppen aktuálisan, akárcsak rövid időre is alkalmazott munkavállalótól a munkáltató – a munkakör ellátásán túl - személyes odaadottságot, loyaltást és innovativitást is elvár.⁴⁰

⁴⁰ STONE, I. fentebb 7, 196 -201

A rövid távú kapcsolat és a mégis intenzív elkötelezettség között ellentmondást jogi eszközökkel is biztosítani igyekszik a munkajogi szabályozás a munkáltatói érdek messzemenő figyelembe vételével. Magyarországon is jogszabály írja elő a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetésétől való tartózkodást a munkahelyi hierarchia legalacsonyabb szintjein alkalmazott munkavállalók számára is, különösen a munkáltató titkainak és más bizalmas adatainak megóvására irányuló kötelezettséget, valamint a gazdasági versenytől való tartózkodást. A munkáltató a munkavállaló odaadottságát szerződéses úton is igyekszik a rövid távú kapcsolat idejére biztosítani például a titoktartási kötelezettség szerződéses kiterjesztésével, megerősítésével és szankcionálásával, a nyereségben való érdekeltté tétellel, teljesítménytől függő díjazással, stb. A javadalmazás tényleges mértékét egyre kevésbé határozza meg a munkáltatónál eltöltött idő, sokkal meghatározóbb a betöltött munkakör jellege, illetve az adott munkavállaló által a külső munkaerőpiacon általában elérhető kereset nagysága.

A magyar munkajogi szabályozást sűrűn éri az a vád, hogy túlságosan rigid, nem engedi a munkáltatókat a változó körülményekhez rugalmasan igazodni és ezért csökkenti a versenyképességüket. A munkajogi szabályozás tartalmára vonatkozó elemzés, valamint a közelmúlt empirikus és összehasonlító kutatási eredményei cáfolják ezt az elmarasztaló megítélést. Mint ahogy erről már fentebb is szó esett a Munka Törvénykönyve szabályozása a stabilitásnak és a rugalmasságnak hatékony, bár a munkajog tudománya által kellően nem elemzett és nem értékelt megoldását adja. A stabilitáshoz fűződő munkavállalói érdeket veszi figyelembe ott, ahol az dogmatikailag indokolt: a munkaviszonyt alakító jognyilatkozatok megtételekor, a munkaviszony létesítésénél, módosításánál és megszüntetésénél, míg a munkáltatónak a rugalmassághoz való igényét veszi alapul a munkaerő felhasználásával kapcsolatos döntések meghozatalakor. A magyar munkajog egyik fontos erénye, hogy a függő munkát végzőket munkavállalónak minősíti, és ezen kategórián belül tesz különbséget az egyes tipikus (határozatlan időre és teljes munkaidőre alkalmazott) és atipikus (részmunkaidős, határozott időre alkalmazott, kölcsönzött, stb.) munkavállalók jogai és kötelezettségei között. Itt nem indokolt és nem is szükséges az egyes munkavállalói csoportokra irányadó szabályozási különbségeket részleteiben tárgyalni, elegendő azt leszögezni, hogy az a munkát végző személy jogi pozíciójának lényegi védelmét jelenti, hogy a függő munkát végzők egységesen munkavállalóknak minősülnek, és élvezhetik az ebből a státusból származó alapvető jogi védelmet. Ugyanakkor az egyes munkaviszony típusokra vonatkozó részletszabályok tendenciájukban biztosít(hat)ják az adott típushoz illeszkedő adekvát részletszabályozás lehetőségét. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy e részletszabályozás tartalma nem kizárólag a magyar jogalkotó által

meghatározott, hiszen például a részmunkaidős, a határozott idejű munkaviszony, illetőleg a munkaerőkölcsönzés szabályozásának tartalma EU irányelv által determinált. Az egyes atipikus munkaviszonyok tartalmának elemzését meglehetősen részletesen tárgyalta a magyar szakirodalom. Kevesebb figyelmet kapott ugyanakkor a foglalkoztatás rugalmasságát lehetővé tevő számos szabály összefüggéseiben való feltárása és elemzése. Ezen zárótanulmány keretei között e tárgykör részletes kifejtése sem indokolt, ugyanakkor az összefüggések rögzítése érdekében fontos a foglalkoztatás rugalmasságát biztosító szabályok legfontosabbikainak felidézése: a munkavállaló átirányítható, kiküldhető és kirendelhető (más munkakörbe, más munkavégzési helyre) egyenként 44 munkanapra, összesen 110 munkanapra, ami a munkaév csaknem felével egyenlő; a munkáltató saját elhatározásából három havi munkaidőkeretben alkalmazhatja a munkavállalót; a pihenőnapokat összevontan is kiadhatja; az alapszabadság egynegyedét kivéve a munkáltató adja ki az éves szabadságot, indokolt esetben a szabadság kiadását átviheti a tárgyévet követő évre; a kiadott szabadságot indokolt esetben félbeszakíthatja; elrendelhet rendkívüli munkavégzést; stb.

Felmerül a kérdés, hogy a munkatörvényi szabályokban biztosított rugalmasságot a munkáltatók milyen mértékben használják ki a gyakorlatban? Az Mt. 2001. évi jelentős és a munkaerő sokkal rugalmasabb felhasználását lehetővé módosításának hatályosulását esettanulmányokon keresztül vizsgálva a kutatók rámutattak, hogy a munkaerő rugalmas felhasználását lehetővé tevő szabályok érdemben a gyakorlatban nem hatályosultak, hanem a munkáltatók a számos törvényi lehetőség ellenére még évekkel a módosítás hatályba lépése után is a rugalmas foglalkoztatásnak a legkevésbé költségkímélő módját, a rendkívüli munkavégzés elrendelését alkalmazták.⁴¹ Az Mt. szabályozásának további módosítása előtt tehát mindenképpen indokoltnak látszik olyan átfogó munkaügyi kutatás végrehajtása, amely a munkaerő rugalmas felhasználását lehetővé tevő normák hatályosulását vizsgálja. Nem indokolt ugyanis a foglalkoztatás további rugalmasítása törvényi úton addig, ameddig a munkáltatók nem aknázzák ki a jelenleg törvényileg biztosított széleskörű lehetőségeket. Meg kell vizsgálni ugyanakkor azt is, hogy a törvényben biztosított lehetőségeket a munkáltatók miért nem használják ki. Lehetséges, hogy a Munka Törvénykönyvének a

⁴¹ Vö. NEUMANN és NACSA kutatási eredményeivel, melyek kimutatták, hogy a 2001. évi munkajogi deregularizációt a munkáltatók a gyakorlatban nem használták ki. NEUMANN László és NACSA Beáta: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok. Munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira. In: *Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások*. OFA Kutatási Évkönyv 3. (szerk: Pongrácz László) Budapest 2005. 217 - 230.

kétségkívül körülményes, homályos, helyenként nehezen értelmezhető, esetenként esetleges, szakszerűtlen megfogalmazása vezet a jogalkotó szándékától eltérő eredményre. A törvényszerkesztési hibák kiküszöbölése viszont nem teszi indokolttá és szükségessé, ebből következően nem járhat együtt a munkatörvényi rendelkezések további deregularizációjával.

Az ágazati párbeszédbizottságok keretében sor kerülhet a munkaerő rugalmas felhasználását visszafogó (esetlegesen ágazat-specifikus) munkaszervezési körülmények, hiányosságok feltárására, elemzésére, illetve a ténylegesen realizált rugalmasság mértékének a munkatörvényi vagy kollektív szerződésekben biztosított rugalmasság szintjével való összevetésére, az eltérés okainak feltárására, esetleges orvoslására munkahelyi vagy ágazati kollektív szerződés megkötése útján. E módon feltárhatók lennének a törvényben felkínált, ám jelenleg ki nem használt tartalékok.

A 3.1. alfejezetben már említést nyert, hogy a szakszervezetek jelenléte és a szakszervezettekkel való tárgyalás és megállapodás korlátozza az amerikai munkáltatót a munkaerő rugalmas felhasználásában. Nem elhanyagolható az a körülmény, hogy az employment-at-will modelljében a kollektív szerződés fontos szabályozási elem, amely a szinte korlátlan mértékű munkáltatói prerogatívákat bizonyos közösen kialakult korlátok közé szorítja. A magyar szabályozási kontextus ettől teljesen eltérő, hiszen az Mt. a foglalkoztatás minimum sztenderdjeit szabályozza, amelyektől az Mt. 13. §-ba foglalt felhatalmazás alapján a felek eltérhetnek. Az eltérésnek a törvényi főszabályba rögzített iránya az Mt. III. részébe foglalt szabályoktól a munkavállalók javára történő eltérés, amely főszabályt azonban számos eseti felhatalmazás megtör, amikor lehetőség van a munkavállalók hátrányára történő eltérésre. Számos ilyen eltérés a munkatörvényi főszabályhoz képest a munkaerő még rugalmasabb felhasználását teszi lehetővé (pl. a napi pihenőidő lecsökkenthető 8 órára a kollektív szerződésbe fogalt megállapodással). A jogalkotó a munkavállalók hátrányára való eltérés lehetőségét kifejezetten a kollektív szerződéskötési kedvet előmozdító intézkedésként vezette be és használta a magyar jogban. A kollektív szerződések tartalmát elemző kutatás kimutatta, hogy a megkötött kollektív szerződésekben a felek valóban ki is aknázzák a munkavállalók hátrányára való eltérés lehetőségét, olyannyira, hogy esetenként a kollektív szerződés leginkább az eltérési lehetőségek tételes felsorolásának látszik. A kollektív szerződések tartalmát elemző kutatás nem terjedt ki az alkufolyamat vizsgálatára, így nem ismert, hogy a szakszervezetek mit

tudtak elérni a rugalmas munkaerő felhasználást lehetővé tevő, munkavállalók hátrányára történő eltérés ellentételezéseként.⁴²

4 AZ ÁPBK (ÉS AZ OÉT) JOGI KÖRNYEZETE

Az OÉT az országos érdekegyeztetés legelismertebb intézménye, amely a sokat emlegetett 1990-es taxisblokáddal kapcsolatos konfliktus feloldásában felvállalt szerepétől fogva tekintélyes, a média és a közvélemény előtt is ismert intézménnyé vált. Az OÉT abban is kiemelkedik a többi országos szinten szervezett konzultatív szervezet köréből, hogy van bizonyos mértékű döntési jogosítványa, melyek közül a legjelentősebb a minimálbérben való döntés.⁴³ A gyakorlatban, ideális esetben a minimálbérrel háromoldalú megállapodás útján döntenek, melyet utóbb a Kormány rendeletben kihirdet. Megállapodás hiányában a Kormány egyoldalúan dönt ebben a kérdésben.

Az OÉT történetében többször, több összefüggésben felmerült, hogy a működésének biztosításához szükséges-e jogszabályi, törvényi háttér. Szervezeti összefüggésben ez a kérdés azokban az időkben merült fel, amikor a munkavállalói oldalon a többség kísérletet tett bizonyos kisebb szakszervezeti szövetségek kiszorítására, amely a Szolidaritás Szakszervezeti Szövetség esetében sikerrel is járt. Ez időben merültek fel például azok a kérdések, hogy milyen jogforráson alapszik a tagságról való döntéshozatal, milyen a joghatálya az OÉT, vagy az oldalak szervezeti kérdésekben meghozott döntéseinek, e döntések ellen van-e jogorvoslatnak helye, stb. A Kormány is többször kezdeményezte az OÉT-ben a jogi szabályozás kialakítását, de ezek a tárgyalások nem vezettek sikerre.⁴⁴

⁴² FODOR T. Gábor, NACSA Beáta, NEUMANN László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése*. Országos Összegző Tanulmány. Budapest, 2006 december

⁴³ LADÓ Mária és TÓTH Ferenc (szerk.) [1996]: *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990-1994)*. Érdekegyeztető Tanács Titkársága. PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt. Budapest.

⁴⁴ HERCZOG László: A hazai érdekegyeztetés fejlődése és az ágazati párbeszédbizottságok, avagy: az érdekegyeztetés jogi szabályozásának göröngyös útja. In: BERKI Erzsébet (szerk): *Szociális Párbeszéd új keretek között*. FSZH TPK, Budapest 2008.13-42.

Az OÉT jogállásának tisztázatlansága a gyakorlatban egy összefüggésben vetett fel igazán kételyeket: az OÉT-ben meghozott döntések maguk nem voltak jogforrások, hiszen azok nem minősültek sem kollektív szerződésnek (mert az állam részvétele miatt háromoldalú megállapodást kötöttek), sem jogszabálynak (mert jogalkotási jogkörrel fel nem ruházott szerv hozta meg a döntést, adott esetben a három oldalú megállapodást). Ezért kellett olyan megoldást alkalmazni, hogy az OÉT-ben elért három oldalú megállapodásokat a Kormány rendelet formájában, vagy az Országgyűlés törvény formájában hirdette ki.⁴⁵

Az ágazati párbeszédbizottságok jogi szabályozásának szükségességében nagyobb egyetértés volt a Kormány és a szociális partnerek között, azzal a megszorítással, hogy a szabályozás tárgyában volt némi eltérés a felek álláspontja között (a szociális partnerek nagyobb súlyt fektettek az állami finanszírozás, míg az állam az átlátható, egyértelmű szabályozás kérdésére).

A jogi háttér szempontjából az ÁPB-k három fejlődési fázison mentek keresztül: az ÁPB-k működésének jogi alapja volt (1) a felek egymás közötti megállapodása, (2) országos tripartit megállapodás, illetőleg (3) törvényi szabályozás. E fázisok jogi szabályozásának tartalmát a szakirodalom rögzítette, így e szövegek ismertetésére itt nem térek ki.⁴⁶

A jogszabályi háttér megteremtésének szükségességét végül az Alkotmánybíróság döntötte el, sokat vitatott határozataival. Az Alkotmánybíróság határozataiban a demokratikus legitimitást hiányolta az OÉT döntési jogosítványaival összefüggésben.⁴⁷ A 40/2005. (X. 19.) AB határozat kihirdetését követően a kormányzat véglegesítette a szociális párbeszédre vonatkozó törvények tervezeteit, majd az OÉT 2006. november 6-i ülésén támogatta, hogy az az OÉT-re és az ÁPB-kre vonatkozó törvényjavaslatot a Kormány a Parlament elé terjessze. A szükséges döntést a Kormány két nap múlva meghozta, és 2006. december 11-

⁴⁵ A tripartit megállapodások ilyen jogalkotói aktussal történő kihirdetése - meglátásom szerint - teljes mértékben el kell oszlasson minden demokratikus legitimitációra alapított aggályt.

⁴⁶ Ibid, valamint BÉRCES Kamilla: Lesz-e szabályozott ágazati párbeszéd Magyarországon? In: BERKI Erzsébet (szerk): *Szociális Párbeszéd új keretek között*. FSZH TPK, Budapest 2008. 27-35, VÁRKONYI Julianna: A Részvételt Megállapító Bizottság tevékenysége. In: BERKI Erzsébet (szerk): *Szociális Párbeszéd új keretek között*. FSZH TPK, Budapest 2008., 69-78.

⁴⁷ 40/2005. (X. 19.) AB határozat (Magyar Közlöny 2005. évi 138. sz.) és 124/2008. (X. 14.) AB határozat (Magyar Közlöny 2008. évi 146. sz.)

én – rövid vita és néhány kisebb módosító indítvány mellett - lényegileg a beterjesztett tartalommal elfogadta a Parlament a javaslatokat.⁴⁸

A törvényeket a köztársasági elnök nem hirdette ki, hanem előzetes normakontrollt kért az Alkotmánybíróságtól ismételten a szociális partnerek demokratikus legitimációját számon kérve a közhatalmi jogosítványok gyakorlása során. Az Alkotmánybíróság a 124/2008 (X.14.) sz. határozatában helyt adott a köztársasági elnök indítványának. Kiss György a Munkaügyi Kapcsolatok Társaság ülésén részletesen ismertette és elemezte az Alkotmánybíróság egyetlen szótöbbséggel meghozott döntését, illetőleg a két (összesen négy alkotmánybíró által jegyzett) különvéleményt.⁴⁹ Az Alkotmánybíróság által kijelölt keretek között alkotta meg végül a jogalkotó az országos és az ágazati szociális párbeszédet meghatározó törvényeket.

A munkaügyi kapcsolatok belső logikája alapján a „demokratikus legitimációnak”, mint követelménynek már a felvetése is elhibázott a szociális párbeszéddel kapcsolatban. A demokratikus legitimáció, vagyis a többség támogatásának élvezete, az állami szervekkel (Parlamenttel, Kormánnyal) szemben kérhető számon, amely feljogosítja az állami szerveket a közhatalom gyakorlására és ezen belül, a jogalkotásra.⁵⁰

Ezzel szemben a szociális partnerek az Alkotmányban biztosított egyesülési és szervezkedési jog alapján létrejött társadalmi szervezetek, melyeken keresztül a munkavállalók és a munkáltatók megjelenítik a foglalkoztatással kapcsolatos sajátos gazdasági és szociális érdekeiket.⁵¹ A szakszervezeti és a munkáltatói szövetségek a

⁴⁸ Az Országos Érdekegyeztető Tanácsról szóló 2009. évi LXXIII. törvény (Magyar Közlöny, 2009/93. szám, 23697. o.); Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (Magyar Közlöny, 2009/93. szám, 23702. o.), és a végrehajtására megalkotott: Az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet (Magyar Közlöny, 2009/140. szám, 37604. o.). Az OÉT Törvényt 338 „igen” és 2 „nem” szavazattal, az ÁPB törvényt 211 „igen” és 135 „nem” szavazattal elfogadta a Parlament. Herczog, I. fenn 44.

⁴⁹ Az előadása utóbb megjelent írásbeli formában is: Kiss György: Az Alkotmánybíróság döntése az érdekegyeztetésről szóló törvényjavaslatok tárgyában *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2009/2. sz. 141-148. és Kiss György: A legitimáció hiánya és az „egyetértési” jog természete. *Fundamentum* 2009/2. 89-112.

⁵⁰ HÉTHY Lajos: *Civil beszéd vagy „párt-beszéd”? Az érdekegyeztetés ma.* Napvilág Kiadó. 2010.

⁵¹ Alkotmány 63. §

társadalmi szervezeti jogállásuk és alapszabályuk alapján feljogosítottak arra, hogy intézményesen megjelenítsék és képviseljék a munka világát érintő országos tárgyalásokon a munkáltatói és munkavállalói érdekeket. Tárgyalási pozíciójuknak az az alkotmányon nyugvó alapja, hogy a szervezkedési jog alapján e szervezetek jelenít(het)ik meg intézményesen, egymással és az állammal szemben is, a munkaerőpiac két oldalát.

A társadalmi párbeszéd, a szociális partnerség küldetése, hogy a civil társadalomban fellelhető információkat, kialakított véleményeket szervezetten, struktúráltan becsatornázza a közpolitikák formálásába. A társadalmi párbeszéd elsősorban információcserét, konzultációt jelent, de mind Magyarországon, mind az EU-ban, mind az EU tagországok szintjén, illetőleg az ILO-ban is megjelenik a szociális partnereknek és az államnak az a törekvése, hogy tripartit alapon megállapodás céljával tárgyalásokat folytassanak, és ideális esetben a tárgyalás eredményeképpen megállapodást kössenek.⁵² E megállapodáson nyugvó „szabályozás” nem csorbítja az állami szervek jogalkotó jogkörét, hanem sokkal inkább az informáltabb, megalapozottabb, végrehajtásában támogatottabb szabályalkotás felé irányuló tendenciát rajzol ki. A tripartit alapon nyugvó megállapodás nemhogy demokratikus deficittel rendelkezne, hanem éppen kívánatos demokratikus többlettel rendelkezik, ugyanakkor – a kihirdetés sajátos mechanizmusa miatt - nem csorbítja az állami szervek szabályalkotó jogkörét.

A demokratikus elvek közül (nem a demokratikus legitimáció, hanem) a demokratikus önrendelkezés elve hozható összefüggésbe a társadalmi szervezetekkel. A társadalmi szervezetek, illetve azoknak az OÉT-ben megjelenő szövetségei a demokratikus önrendelkezés elve alapján működnek: az OÉT-ben a képviselőtüket ellátó vezetőiket rendszeres időközben újraválasztják, és a tagság más módokon, választott szervein, bizottságain keresztül is ellenőrzi az országos szövetségek működését a jogszerűség és az alapszabályszerűség szempontjából az egyesülési törvény rendelkezései alapján.

Már többször szóba került e zárótanulmányban, hogy feltétlenül indokolt a kollektív tárgyaláshoz való jognak az Alkotmányban történő biztosítása. A kollektív alkuhoz való jog alkotmányos biztosítása – az inadekvát demokratikus legitimáció követelménye helyett – a munkaügyi kapcsolatok belső logikájának megfelelő kontextusba helyezné a szociális partnereknek a munka világát érintő szabályalkotó tevékenységét. Ezzel az Alkotmányos

⁵² HÉTHY Lajos – ÓNODI Irén: *Országos társadalmi párbeszéd intézmények. Áttekintés és elemzés.* FSZH, Budapest 2010. 117.

normával az alkotmányjogi megfontolások részévé válhat, hogy a szociális partnerek alkothatnak kollektív szerződést, azaz olyan speciális munkajogi jogforrást, amely - mint kötelmi és normatív részt egyszerre tartalmazó jogforrás - egyidejűleg mutatja a jogszabály és a szerződés jellegzetességeit.⁵³ Kiss György nagyszerű összefoglalását nyújtja a kollektív szerződéssel, mint jogforrással kapcsolatos elméleti és gyakorlati dilemmáknak.⁵⁴

A magam részéről optimálisnak azt a megoldást tartanám, ha az OÉT működése fokozatosan elveszítené a három pólusú jellegét, és fokozatosan – a Kormány visszavonulásával – két pólusúvá válna a munkáltatói és szakszervezeti szövetségek közötti tárgyalás és megállapodás.⁵⁵ A bipartit tárgyalások eredményeként kialakuló kétoldalú megállapodás jogi értelemben országos hatályú kollektív szerződésnek minősülne, amely ezen jellegénél fogva élvezne jogi kötőerőt. A kollektív szerződések útján való szabályozás fontos jogi háttere lenne e zárótanulmányban több helyütt felvetett javaslat, hogy az Alkotmány biztosítsa a kollektív tárgyaláshoz való jogot.

Ez a megoldás azonban a magyar valóság figyelembevételével egyelőre irreálisnak és illuzórikusnak tekinthető, hiszen a szociális partnerek az OÉT-ben jellemzően nem is egymáshoz, hanem a Kormányzathoz „beszélnek”, és a Kormányzattól várják a számukra kedvező állami döntés meghozatalát ahelyett, hogy egymás közötti megállapodásukkal törekednének a vitás kérdések megoldására. Közismert, hogy az OÉT működését a szociális partnerek kezdeményező készségének hiánya jellemzi. Az OÉT működése a kormányzati javaslatok megtárgyalására szorítkozik, a munkavállalói és a munkáltatói oldal szinte nem él javaslattal sem a másik oldal, sem a Kormányzat felé, hanem a kezdeményezést teljes mértékben átengedik a Kormánynak. Ezt a gyakorlatot már számos elemző joggal kritizálta.

Az OÉT és más országos érdekképviseleti szervek működése szempontjából Héthy Lajos a visszacsatolás hiányára irányítja rá a figyelmet. (Hasonló hiányosságra hívták fel a figyelmet az ágazati párbeszédbizottságok működésével kapcsolatban jelen kutatás keretében elkészített esettanulmányok is.) Az Országgyűlésnek, illetőleg a Kormánynak nincsen semmiféle visszacsatolási kötelezettsége a mellettük működő konzultatív, tanácsadó

⁵³ HÁGELMAYER Istvánné [1979]: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest

⁵⁴ Kiss György: A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés rendeltetése és hatása a munkajog jogforrási rendszerében. *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. FMM. 2004. 32-36.

⁵⁵ Oszítja álláspontomat SÁNDOR István: A társadalmi párbeszéd alkotmányos keretei. BCE KTI Szakdolgozat, 2010.

testületek felé. Az Országgyűlést és a Kormányt nem kötik a velük közölt álláspontok, vélemények, ajánlások, javaslatok, ugyanakkor nem honosodott meg a gyakorlatban a visszacsatolás intézménye: az állami szervek nem tájékoztatják a konzultatív testületeiket arról, hogy mely javaslataikat fogadták el, melyeket vetettek el és milyen okból. Az írásbeliség megkövetelése mind a vélemények, mind a visszacsatolás esetén az álláspontok gondosabb mérlegelését, lényegre törőbb kidolgozását eredményezné. Egyet kell értenünk Héthyvel abban a véleményében, hogy a visszacsatolás hiányában az érdekegyeztetés elsúlytalanodik, pusztá audienciává, vagy a már ismert vélemények unalomig való ismétlésévé degradálódik; és értelmes, alkotó párbeszéd helyett inkább a kölcsönös kiábrándultság forrásává lesz.⁵⁶

5 AZ ÁGAZATI KOLLEKTÍV ALKU, MINT AZ ÁGAZATI PÁRBESZÉD FŐ CÉLJA

Az ágazati párbeszédbizottságoknak a megalakulásukkor rögzített egyik fő küldetése az ágazati szintű kollektív tárgyalások előmozdítása lenne. E céljukat az ágazati párbeszédbizottságok nem mozdították elő, hiszen az egyetlen magánbiztonsági ágazatban megkötött ágazati kollektív szerződést leszámítva új ágazati kollektív szerződés az ÁPB-k létrejöttét követően nem kötött. A magánbiztonsági ágazatban sem került végül sor az ágazati bérmegállapodás megkötésére, a munkáltatói oldalon bekövetkezett hirtelen vezetőcserét követően a munkáltatói érdekképviselőt visszalépett a bérmegállapodás megkötésének szándékától.

Az ágazati kollektív tárgyalás elsősorban azokban az ágazatokban maradt fontos napirendi pont, amelyekben már az ÁPB-k létrejöttét megelőzően is létezett kollektív szerződés, illetőleg különösen azokban az ágazatokban, alágazatokban, ahol a szociális partnerek elérték a kollektív szerződésüknek az egész ágazatra, alágazatra történő kiterjesztését (villamosipar, sütőipar, építőipar, vendéglátóipar). Ezekben az ágazatokban kifejezetten a működés központi kérdése a már meglévő kiterjesztett kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalásoknak, illetőleg a szerződés hatályosulásával kapcsolatos lobbitevékenységnek a folytatása. Az ágazati esettanulmányok ezen ágazatokban arra utalnak, hogy az ÁPB-k

⁵⁶ HÉTHY Lajos: Civil beszéd vagy „párt-beszéd”? Az érdekegyeztetés ma. Napvilág Kiadó. 2010. 60-62.

megalakulása nem hozott lényegi javulást az egyébként is jó kapcsolatokban, hanem az ÁPB létrejöttével ezek a kapcsolatok csak formalizálódtak, szervezeti formát öltöttek. Világosan kirajzolódik ugyanakkor az is, hogy évek hosszú során sem sikerült előrelépni egy-egy ágazatnak az ágazat jövőjét befolyásoló fontos kérdésben, és a hazai ipar két oldalát tömörítő szociális partnerek nem kaptak jogalkotói segítséget az államtól a piacsabályozási törekvéseikben (pl. sütőipari KSZ hatálya nem terjed ki a multinacionális kereskedelmi láncok pékségeire).

Több további ágazatban is tettek kísérletet ágazati megállapodás előkészítésére, tervezet elkészítésére, de ezek a munkáltatói oldal ellenállásán végül rendre megbuktak. Nem módosítják például a Turizmus kollektív szerződést (miközben tartalma alapvetően elavult), mert a jelenlegi szabályok szerint nem kerülhetne sor a kiterjesztésre, lévén olyan alacsony szintű a szociális partnerek részvétele az ÁPB-ben. Értelemszerűen a Rehabilitációs Párbeszéd Bizottságban a kollektív tárgyalás folytatása szóba sem kerül, hiszen a rehabilitációs tevékenység nem tekinthető ágazatnak (mint ahogy ezt pontosan tükrözi is a bizottság elnevezése).

A jogalkotónak 1992-től kezdődően az volt a kifejezett szándéka, hogy a normaszövegtől a munkavállalók hátrányára való eltérés lehetőségének biztosításával emelje a munkáltatói oldal érdekeltségét a kollektív szerződések megkötésében. Időközben számos eredetileg kollektív szerződéses szabályozásba szánt rendelkezést a jogalkotó törvény útján szabályozott a munkáltatói oldal szándékainak, elvárásainak megfelelően (pl. leltárihiányért való felelősség), amely nyilvánvalóan tovább csökkentette a munkáltatók kollektív szerződéskötési hajlandóságát. A jogalkotó az elmúlt években jelentős mértékben adott helyt a munkáltatói oldal deregulációs törekvéseinek, és ezzel szükségszerűen tovább szűkítette a kollektív alku lehetőségét.

Kiss György szakmai fórumokon tartott több előadásában, publikációiban illetve munkatársaival kidolgozott magánkodifikációs munkaanyagában rámutatott, hogy az igen részletező, a jogviszony egészen apró momentumait is részleteiben szabályozó törvénykezés mellett a kollektív szerződéses szabályozás lehetősége igen szűk körre szorul vissza. Azt az álláspontot foglalta el, hogy a továbblépés útja az lehet, ha a jogalkotó a szűken vett minimumstenderdeken kívül általában megengedi a munkavállalók hátrányára való eltérést a Munka Törvénykönyve egyéni munkaviszonyra vonatkozó szabályaitól. Hangsúlyozta ugyanakkor, hogy a kollektív szerződésben való, munkavállalók számára hátrányos eltérés lehetősége ma is megengedett, csak a szabályozás technikája eltérő. Míg

a jelenlegi megoldásban az eltérést megengedő szabályokat sorolja fel tételesen a jogalkotó, addig az általa megfogalmazott javaslatban a munkavállalók hátrányára való eltérés válhatna a főszabállyá, míg az eltérést tiltó (kógens) szabályok nyernének tételes felsorolást a törvényben. Álláspontja szerint a szabályozási technika megváltozása nem jelent automatikusan, érdemi jellegű változást, a munkavállalói jogok további lebontását, hanem kizárólag eljárási jellegű, és nem érdemi, a kógens munkavállalói jogok katalógusát érintő javaslat.⁵⁷

Nem kétséges, hogy a megfogalmazott javaslat gyökeresen szakít a munkajognak a kontinentális Európában általában követett szabályozási megoldásával, az egyoldalú diszpozitivitással, amely alapvető szabályozási megoldásként a munkavállalók javára való eltérést engedi meg általános jelleggel az egyéni munkajogra vonatkozó törvényi rendelkezésektől. Felmerül a kérdés, hogy mennyiben indokolt a szabályozási technika megváltoztatása, és az eltérés lehetőségének törvényi főszabállyá tétele, amely szükségszerűen, a szabályozás logikájából következően a munkavállalói védelem csökkentése, a munkavállalói jogok lebontása irányába hat, különösen arra is figyelemmel, hogy a rendelkezésre álló jogösszehasonlítási eredmények már így is a legliberálisabb európai szabályozásnak mutatják a magyar Munka Törvénykönyvét.⁵⁸

Magyarországon kétség kívül alacsony az ágazati kollektív szerződések száma. Az ágazati párbeszédbizottságok létrejötte és működése nem változtatta meg, valójában nem is befolyásolta azt a trendet, hogy a magyar kollektív szerződéses gyakorlatot az egymunkáltatós szerződések rendkívüli túlsúlya jellemzi, a szerződések számának és a lefedettségnek a csökkenése mellett.

Ágazati kollektív szerződésnek azt a kollektív szerződést tekintjük, amelyet az ágazati szociális partnerek képviselői kötnek meg, egyik oldalról az ágazati munkáltatói szövetség a másik oldalról egy vagy több ágazati szakszervezet.⁵⁹ Az SZMM MKIR adatbázis szerint 2009. októberében 17 ágazati, alágazati kollektív szerződés volt hatályban. Az ilyen szűk

⁵⁷ Kiss György: A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés rendeltetése és hatása a munkajog jogforrási rendszerében. *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. FMM. 2004. 31-48. és Kiss György: A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok. I-II. Jura 2003/1. 79-94. és Jura 2003/2. 59-76.

⁵⁸ L erről fentebb a 3.2. és 3.3. pontokat.

⁵⁹ E ponton van bizonyos mértékű bizonytalanság, mert esetenként a kiterjesztett kollektív szerződést tekintik csak ágazati megállapodásnak.

értelemben vett ágazati kollektív szerződésen kívül léteznek még egyéb, több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések is, amelyek egy sajátos – több munkáltató menedzsmentjét összefogó - eljáráson keresztül megkötött vállalati szintű kollektív szerződésnek tekinthetők, és nem tényleges ágazati kollektív szerződésnek. E szerződések száma és lefedettsége ugyancsak csekély.⁶⁰

A SZMM által a versenyszférában regisztrált kollektív szerződések száma 1998 és 2008 között 1218-ról 1027-re, és lefedettségük 734.545 főről 467.964 főre csökkent.⁶¹ A KSH Munkaerő-felvétel 2009. évi ad hoc modulja alapján a kollektív szerződéses lefedettség aránya 20,6% volt.

⁶⁰ Főként az egymással tulajdonosi kapcsolatban lévő vállalkozások kötnek együttesen szerződést a szakszervezetekkel, így biztosítva, hogy a vállalatcsoportban (holdingban) a holding szintjén legyenek meghatározva a munkafeltételekre vonatkozó legfontosabb szabályok. E többmunkáltatós kollektív szerződések mögött általában sajátos iparági folyamatok sejlének: a régi nagyvállalatok decentralizációja, illetve az új befektetők különböző vállalatai közötti sajátos tulajdonosi kapcsolatok. Megjegyzésre érdemes, hogy a vállalatcsoportra vonatkozó kollektív szerződés gondolata is hiányzik a magyar szabályozásból.

⁶¹ A kollektív szerződések számára és a lefedettségre vonatkozó adatok forrása a dolgozat egészében SZMM Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (<http://www.szmm.gov.hu/mkir/lcinternet.php>), kivéve, ha egyéb forrás kifejezetten meg van jelölve.

Munkaadói szervezetek által kötött hatályos kollektív szerződések (2009. október)

Munkaadói szervezet	Szakszervezet(ek)	Első szerződés időpontja	Utolsó módosítás időpontja	Érintett vállalatok száma*	Érintett munkavállalók létszáma*	Első kiterjesztés időpontja
1 KISZÖV Hajdú-Bihar megyei Iparszövetség	Hajdú-Bihar megyei Ipari Szervezetek Területi Szakszervezeti Bizottsága	1997/09/25	2004/05/01	16	1 525	-
2 Cukoripari Egyesülés Igazgatótanácsa	ÉDOSZ Cukoripari Dolgozók Szakszervezete	1998/01/01	2002/01/01	6	1 843	-
3 Villamosenergia-ipari Társaságok Szövetsége	Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; Egyesült Villamosenergiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	1995/11/07	2009/02/26	11	27 262	1995/12/20
4 Magyar Vas és Acélipari Egyesülés	Vasas Szakszervezeti Szövetség	1996/01/01	2001/01/01	21	1 042	-
5 Magyar Bútor és Faipari Szövetség	EFEDOSZSZ Fa és Bútoripari Dolgozók Szakszervezete	1998/02/01	1999/11/23	27	4 028	-
6 Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	2003/08/12	2007/12/19	882	48 250	-
7 Vízgazdálkodási Társulatok Országos Szövetsége	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezete	1992/08/11	2006/12/13	16	725	-
8 Élelmiszerfeldolgozók Országos Szövetsége; Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége; Ipartestületek Országos Szövetsége; Magyar Pékszövetség	Sütőipari Dolgozók Szakszervezete	1997/12/22	2006/09/18	32	19 420	1995/12/20
9 Magyar Cementipari Szövetség	ÉFÉDOSZSZ Cementipari Szakszervezeti Szakosztály	1996/02/29	1999/03/15	5	2 269	-
10 Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete	Nemzetközi Gépkocsivezetők Országos Szakszervezete	2002/12/03	2007/03/27	45	1 616	-
11 Magyar Víziközmű Szövetség	Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezete	1997/02/27	2002/06/25	16	23 563	-
12 Magyar Vegyipari Szövetség	Magyar Vegyipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	1993/08/12	2001/01/01	27	9 081	-
13 Közúti Közlekedési Vállalkozások Szövetsége	Közúti Közlekedési Szakszervezet; Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége	1992/06/01	2005/10/25	46	25 219	-
14 Magyar Könyvüipari Szövetség	Bőripari Dolgozók Szakszervezete	1992/07/01	2001/05/30	8	2 693	-
15 Országos Vendéglátó és Idegenforgalmi Munkaadók Szövetsége	Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet	1997/05/21	2001/01/01	34	15 024	2001/04/18
16 Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége; Ipartestületek Országos Szövetsége; Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége	Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége; Építő-, Fa és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége	2005/11/16	2007/07/18	541	17 018	2006/03/19
17 Magyar Biztonsági Vállalkozások Munkaadói Szövetsége	Vagyomvédelmi Szakszervezetek Szövetsége	2007/12/12	-	64	2 463	-
18 Mezőgazdasági Társaságok, Szervezetek, Vállalkozók Csongrád Megyei Érdekvédelmi Szövetsége	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	2005/04/01	-	2	n.a.	-

* Az első bejelentéskor közölt adatok.

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

2. táblázat: Munkaadói szervezetek által kötött kollektív szerződések (2009)

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör. 2009. Statisztikai Adatok. 10.6. táblázat. 288.

A táblázat elkészítésekor állapotokhoz képest változásként kell regisztrálnunk, hogy időközben megszűnt a cukoripari ágazat, lévén, hogy Magyarországon jelenleg egyetlen cukorgyár működik.

A Magyarországon megfigyelhető trendek nem egyediek, hanem beleilleszkednek az általában megfigyelhető folyamatokba. A kollektív szerződések száma és lefedettsége a nyugat-európai és a környező poszt-szocialista országok körében is jellemzően csökken. Magyarország abban sem tekinthető unikumnak, hogy rendkívül csekély az ágazati kollektív alku jelentősége, hiszen ez ugyancsak általános jelenségnek tekinthető a poszt-szocialista országokban. Nem elhanyagolható emlékezetünkbe idézni, hogy az ágazati kollektív alku jelentőségének térvesztése megfigyelhető a nyugat-európai országokban is, holott II. világháború utáni nyugati szociális demokráciákban a kollektív alku domináns szintje az ágazati szint volt.

Ha folyamatában vizsgáljuk az ágazati kollektív alku szerepét 2002-től létrehozott Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésében, akkor a következő tendenciákat rögzíthetjük:

A 2003-ban megfigyelhető volt az ágazati szintű kollektív szerződések kis mértékű megerősödése. Ebben az évben munkáltatói érdekképviselő a mezőgazdaságban, a feldolgozóiparban, vegyiparban, egyéb feldolgozó iparban, az energiaszektorban, a szálláshely szolgáltatás, szállítás és posta, valamint egyéb szállítás nemzetgazdasági ágakban kötött kollektív szerződést. E kollektív szerződések a munkavállalók 8,3 %-át fedték le, míg az egymunkáltatós szerződésekből származó lefedettség 36% volt. Az összes lefedettség 41,7%-on állt ebben az évben, melyhez 1,9%-ot tett hozzá a négy kiterjesztés⁶². A 2003. évben a korábbihoz képest megugró lefedettség két szektorban, a mezőgazdaságban és az energiaiparban megkötött ágazati szerződéseknek volt betudható. 2005-ben mindkét ágazatban visszaesett az ágazati kollektív alkuk jelentősége, amelyhez csatlakozott a korábban jól teljesítő vegyiparban tapasztalható visszaesés, és összességében az ágazati kollektív szerződésekből származó lefedettség lényegesen visszaesett, 3,5%-ra. Ebben az évben a szerződésekből származó összlefedettség 29,8% volt, melyet a három kiterjesztés 2,7%-kal emelt meg. 2006. év sikertörténet volt az építőipari ágazati kollektív alkuban, amely kis mértékben az országos adatokon is éreztette kedvező hatását. Ugyanakkor minthogy más ágazatban nem erősödött meg, vagy nem erősödött vissza az ágazati megállapodásra való hajlandóság, ezért 2007-ben nem sikerült jelentős sikert elérni az ágazati alkuk terén. 2007-ben az összlefedettség viszont kissé emelkedett az

⁶² Bár a kollektív szerződés hatályának kiterjesztését az Mt. már 1992-től lehetővé teszi, és 2002 után a munkaügyi politika is kinyilvánította fogadókészségét a kiterjesztési indítványokra, mindmáig csak néhány ágazatban jutottak el a kiterjesztő határozatig. A 2009 végén hatályban volt ágazati szerződések között a villamosipari és a sütőipari szerződések hatályát 1995-ben, a vendéglátóipari szerződés hatályát 2001-ben és az építőipari szerződés hatályát 2006-ban terjesztette ki az illetékes miniszter az adott ágazatra.

építőipari és a szállodaipari kollektív szerződések kiterjesztése miatt (37%). E két iparágban a lefedettség jelentős növekedése (80%, 70%) különösen azért fontos, mert ezeket az iparágakat a kisméretű munkáltatók jellemzik, ahol munkáltatói szinten a kollektív alku megkötése szinte reménytelen.

Kérdéses ugyanakkor, hogy hogyan hatályosul az ágazati kollektív szerződés azoknál a munkáltatóknál, amelyeknél nincsen munkahelyi szintű munkavállalói érdekképviselő (sem szakszervezet, sem üzemi tanács). 2006-ban a mezőgazdaságban például a többmunkáltatós szerződések majd háromszor annyi munkavállalót fedtek le, mint az egymunkáltatósak, és mindösszesen 1786 munkavállalóra terjedt ki egyszerre egy- és többmunkáltatós szerződés hatálya. Ebből az következik, hogy az ágazati kollektív szerződés úgy vonatkozott 31,259 munkavállalóra, hogy azt munkahelyi szerződések nem adaptálják a helyi viszonyokra. A kollektív szerződések elemzésére irányuló 2007-2008 években folytatott kutatás keretében a mezőgazdaságra vonatkozó tanulmány szerzőinek információi arra mutattak rá, hogy az ágazati kollektív szerződés hatálya alá tartozó, de helyi kollektív szerződést nem kötő cégek javarészában nem működik sem szakszervezet, sem üzemi tanács.⁶³ Nincsen tehát ezeken a munkahelyeken olyan érdekképviselő, amely tudatosítaná a munkavállalókban, hogy bizonyos jogok illetik meg őket az ágazati kollektív szerződés alapján, illetve, amely ellenőrizhetné az ágazati szintű alku munkahelyi alkalmazását munkavállalói oldalról. Ha a munkavállalók tudnak is az ágazati kollektív szerződésről, önkéntes jogkövetés hiányában, az egyes munkavállalóknak személyükben kell jogvitába bonyolódni a munkáltatóval, ha az ágazati szerződésből származó jogaikat érvényesíteni kívánják. Ezek az aggályok méginkább felmerülnek azoknál a munkáltatóknál, amelyek nem tartoznak a munkáltatói szövetséghez, és rájuk a kollektív szerződés csak a kiterjesztéssel vált hatályossá. A jelen kutatásban rögzített esettanulmányok szerint az ágazati szövetségek is eszköztelenek az ágazatukba tartozó munkáltatóknak az ágazati kollektív szerződésbe esetlegesen ütköző foglalkoztatási gyakorlata ellen. A hatályosulás hiánya az ágazati, illetve a kiterjesztett kollektív szerződések kardinális kérdése, hiszen a hatályosulás elmaradása esetén a kollektív szerződések nem töltik be piacsabályozó szerepüket. A hatályosulás kérdése tehát további kutatás, tárgyalás és esetleges jogalkotás tárgya kell legyen a jövőben. Meg kell erősíteni, ki kell tágítani a hatályosulást biztosító

⁶³ FODOR T. Gábor, NACSA Beáta, NEUMANN László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése*. Országos Összegző Tanulmány. Budapest, 2006 december

jelenlegi mechanizmusokat, például a szociális partnerek ellenőrzési jogát lehet rögzíteni a szakszervezeteknek az Mt-ben rögzített ellenőrzési jogának kibővítésével.

E zárótanulmány első fejezetében már felmerült a munkahelyi és az ágazati kollektív alku lehetősége és a kollektív alkunak a munkáltatók által egyre fokozottabban igényelt rugalmassághoz való kapcsolata. Ott már rámutattam, hogy az ágazati párbeszédbizottságok fontos feladata lehet a munkaerő rugalmas felhasználását visszafogó az ágazat-specifikus munkaszervezési körülmények, hiányosságok feltárása, elemzése, illetve a ténylegesen realizált rugalmasság mértékének a munkatörvényi vagy a már létező, vagy potenciálisan megköthető kollektív szerződésekben biztosított rugalmasság szintjével való összevetése, az eltérés okainak feltárása, esetleges orvoslása munkahelyi vagy ágazati kollektív szerződés megkötése útján (nem korlátozva ezt a javaslatot a törvényi szabályoktól való megengedett eltérés lehetőségeire). E módon feltárhatók lennének a törvényben rejlő, vagy ott felkínált, ám jelenleg ki nem használt tartalékok.

E tárótanulmányban is csak megismételni lehet azt a már több kutatásból leszűrt következtetést, hogy a szociális partnereknek sokkal innovatívabbnak kellene lenniük mind a munkahelyi, mind az ágazati kollektív alku során. El kellene szakadniuk alkujukban a törvénytől, az ott felvetett eltérési lehetőségektől. A kollektív alku középpontjába a feleknek kölcsönösen a saját innovatív szabályozási céljukat kell állítaniuk, a munkáltatói oldalon például a rugalmasságot, a munkavállalói oldalon pedig nem feltétlenül a bérben elérhető ellentételezést, hanem más olyan juttatást, szolgáltatást, amely érdemben hozzájárul a munkavállalók (dahrendford-i értelemben vett) életesélyeinek javításához. Habár a munkáltatói és a szakszervezeti érdekképviselő antagonisztikus ellentét köré épül, mégis elméletileg és gyakorlatilag is léteznek olyan pontok, amelyekben a felek érdeke hasonló módon alakul: a versenyképességet előmozdító ismeretek megszerzése és megtartása, a munkabiztonsági helyzet javítása, stb. Fontos, nem bérjellegű alkupont lehet, hogy a munkáltató a létszámleépítések vagy más munkáltatói intézkedések során a gazdasági szempontok mellett vegye figyelembe a szociális szempontokat is. Bár nem ezt kívántam a kollektív alku tartalmi kérdéseinek középpontjába állítani, de megjegyzésre ugyanakkor érdemes, hogy egyes szabályozási tárgyakban az ágazati kollektív szerződésekben a munkáltatói szövetségek a munkaerő rugalmas felhasználását biztosító, reájuk igen kedvező szabályozást érhetnek el.

6 AZ ÁPB-K ÉS AZ OÉT KAPCSOLATRENDSZERE

Ebben a fejezetben a 2010. márciusában - áprilisában elvégzett OÉT adatbázis kutatás eredményeire, valamint az ágazati ÁPB-k tárgyában készített esztanulmányok megállapításaira támaszkodva bemutatjuk a két szervezeti rendszer kapcsolatát.

A kutatás eredményei visszaigazolták azt a kutatási tervben megfogalmazott hipotézist, hogy az ÁPB-k és az OÉT kapcsolata nem érdemi, hanem formális jellegű (az ÁPB-k tájékoztatóinak megtárgyalására, illetve az ÁPB-ket érintő jogszabálytervezetek megvitatására szorítkozik). E fejezetben, a kutatási eredmények összefoglaló ismertetése után ezt a kutatási eredményt elemezzük az ÁPBk és az OÉT küldetése és rendeltetése viszonylatában, a kapcsolatrendszer lehetséges átalakítása fényében. Kitérünk arra a kérdésre, hogy a bipartit és a tripartit struktúra között milyen típusú és tartalmú kapcsolat fenntartása indokolt.

6.1 Az OÉT és ÁPB-k kapcsolatának feltárására irányuló, az OÉT adatbázisában végzett kutatás leírása és eredményeinek ismertetése és értékelése

Az adatbázis kutatás tárgya és módszere

2010. április hónapban végeztük el az OÉT és az ÁPB kapcsolatának feltárására irányuló adatbázis kutatást.⁶⁴ Elsőként az OÉT plenáris üléseinek tájékoztatóit tanulmányoztuk át az OÉT Titkárságának irodáiban. A Tájékoztatók jelentős része az OÉT titkársági feladatait ellátó minisztérium (a vizsgált időszakban Szociális és Munkaügyi Minisztérium) honlapján is elérhető volt⁶⁵.

Az adatbázis kutatás a plenáris ülések tájékoztatóinak feldolgozását követően az OÉT bizottságaira vonatkozó információk feldolgozásával folytatódott. Nehezítette az adatbázis kutatás végrehajtását, hogy a bizottságok üléseiről nem készül részletesebb írásbeli tájékoztató, csak rövid összefoglaló. Az összefoglalókban található információkat meghaladóan az üléseken elhangzottakat hangfelvételek rögzítik. A hangfelvételek tartalmát

⁶⁴ A kutatást Hazay Krisztina végezte dr. Nacsa Beáta irányítása alatt, és dr. Berki Erzsébettel való konzultáció alapján.

⁶⁵ <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=10047> címen (2010. április hóban)

a napirendek alapján tekintettük át, melyben értékes segítséget kaptunk az OÉT Kormányzati oldalának titkárától.⁶⁶ A hangfelvételek meghallgatását végül mellőztük, hiszen az írásbeli információk alapján egyértelműen behatárolható volt az OÉT szerveiben az ÁPB-ket érintő tárgyalások konkrét tartalma.

Az adatbázis kutatás eredményeinek összefoglalása

2004: az ÁPB-k előkészítésének éve

Az ÁPB-k témakörét az OÉT először 2004. július 2. napján tűzte napirendjére. Ekkor még érdemi tárgyalásra nem került sor, mert a munkavállalói oldal további konzultációkat tartott szükségesnek. Ugyanez lett a sorsa bértarifa-rendszerek alkalmazására vonatkozó, tárgyánál fogva az ÁPB-k témakörével összefüggő ajánlás tervezetének is.

Az OÉT érdemben először a 2004. augusztus 13. plenáris ülésén foglalkozott az ÁPB-k kérdésével: Az OÉT megtárgyalta az ÁPB-k működéséről szóló kormányzati előterjesztést, azt érdemben elfogadta és támogatta, melyet állásfoglalás formában közzétett.

Részlet az OÉT 2010. augusztus 13. napi emlékeztetőjéből:

- o Az OÉT megállapítja, hogy az autonóm társadalmi párbeszéd erősítését célzó PHARE program a 2004. január 27-i záró konferenciával eredményesen lezárult.
 - o Támogatja az Ágazati Párbeszéd Központ létrehozását az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány keretei között, önálló döntéshozatali rendszer mellett. Az OÉT felkéri a Kormányt, hogy korábbi elkötelezettségének megfelelően biztosítsa az ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB-ék) és az Ágazati Párbeszéd Központ működési feltételeit.
 - o Az OÉT - két módosítási javaslattal* - tudomásul veszi az ágazati párbeszéd bizottságok megállapodását, amely a jogi szabályozás létrejöttéig lesz érvényben. Ennek értelmében az ágazati párbeszéd bizottságok a megállapodásban foglaltak szerint működhetnek.
 - o Az OÉT évente áttekinti az ágazati bizottságok működését, amelynek során figyelemmel kíséri a működés feltételeinek alakulását.
 - o Az OÉT szükségesnek tartja az ÁPB-ék jogszabályi feltételeinek minél gyorsabb kialakítását. A jogszabály-tervezetet az OÉT plenáris ülése megtárgyalja. A partnerek egyetértenek abban, hogy az ÁPB-vel kapcsolatos további szabályozási döntések az OÉT keretein belül születessenek meg.
- * Az OÉT módosító javaslatai: 1.) Az I.2.2.pont D1 feltétel kiegészül az alábbiak szerint: Azok és csak azok az ÁPB tagok, amelyek az A, B, C és D általános feltételeknek megfeleltek, határozhatnak úgy, hogy elismernek ÁPB tagnak olyan szakszervezet(ek)et is, mely(ek) az általános feltételek közül a D1 feltételnek nem felel(nek) meg. Az I.2.3 pont kimarad. 2.) III.3.1. A RMB

⁶⁶ A titkári feladatokat a kutatás időszakában Godó Edit látta el.

létrehozása és működése pont az alábbiak szerint módosul: a.) Az RMB - t az OÉT hozza létre, még pedig oly módon, hogy mind a három oldal három-három főt (továbbá oldalanként egy-egy póttagot) delegál elsősorban a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) közvetítői listájából.

2004. szeptember 17. napi plenáris ülésen OÉT megtárgyalta és elfogadta a Bér- és Kollektív Megállapodások Bizottságának az ÁPB-k részére kidolgozott ajánlását, mely a bértarifa-rendszerek alkalmazásának támogatására irányult.

Az ÁPB-ket érintő napirendek az OÉT-nak illetve bizottságainak ülésein

A megalakulást megelőző aktív évet követően az OÉT csak három témakörben foglalkozott az ÁPB-k működésével, vagy ahhoz szorosan kapcsolódó tárgykörökkel:

- egyrészt minden évben megtárgyalták és elfogadták az ÁPB-k tevékenységéről szóló éves tájékoztatót (a 2005. évi tevékenységről szólót 2006. január 16. napján, a 2006. évi tevékenységről szólót 2007. március 30. napján, a 2007. évi tevékenységről szólót 2008. július 4. napján),
- másrészt rendszeresen megtárgyalták a kormány által készített az országos érdekegyeztetésre és az ágazati párbeszédre vonatkozó törvénytervezeteket (2006. január 27. napján, 2006. november 6. napján),
 - o Az OÉT nyilvános ülésein túl, 2006. október 11. napján az OÉT informális ülésen tárgyalta meg és konzultált az Országos Érdekegyeztető Tanácsról, és az ágazati párbeszéd bizottság és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló törvények tervezetéről, majd 2006. december 18. napján a Munkajogi és a Bérbizottság együttes ülésén foglalkoztak az ÁPB törvény végrehajtási rendeletének tervezetével.
- harmadrészt az OÉT plenáris ülése, és ezt megelőzően a Bér- és Kollektív Megállapodások Bizottsága véleményezte az egyes ágazati szinten megkötött kollektív szerződések kiterjesztésének indokoltságát.

Az adatbázis kutatás tehát négy kapcsolódási pontot tárt fel az OÉT és az ÁPB-k működése között. Az ÁPB-k témaköre három esetben került az OÉT plenáris ülésén, illetve bizottságainak ülésein napirendre: 2004. évben a megalakulás okán, 2006-tól kezdődően minden évben a tevékenységről szóló tájékoztató megtárgyalásával és elfogadásával, illetve 2006-tól kezdődően szükség szerint az ÁPB-kre (és az OÉT-ra) vonatkozó törvénytervezetek megtárgyalásával foglalkozott az OÉT. Negyed kapcsolódási pont a

megkötött kollektív szerződések hatályának egész ágazatra, alágazatra való kiterjesztésének véleményezése.

Az OÉT támogatta az ÁPK-k megalakulását és a működésükre nézve bizonyos szabályok elfogadására tett javaslatot. A megalakulás körüli nyilatkozatokban fontos elem volt, hogy a Kormány biztosítsa a megalakuláskor, s majd folyamatosan az ÁPK-k működésének feltételeit. Ezt követően az OÉT az ÁPB-kre vonatkozó törvénytervezeteket, illetve az ÁPK-k tevékenységére vonatkozó éves tájékoztatókat tárgyalta meg. A tájékoztatók megtárgyalásának időpontjában a tárgyév befejezésétől számított egyre nagyobb távolságot regisztráltak: míg a 2005. évi tájékoztatót 2006. januárjában, a 2007. évre vonatkozó tájékoztatót már csak a követő év júliusában tárgyalta a plenáris ülés. A tájékoztatók keltezéséből megállapítható, hogy nem az OÉT halasztotta időben a tájékoztatók megtárgyalását, hanem évről – évre egyre később készültek el a tájékoztatók. Kétségtelen, hogy a tájékoztatók az évek során egyre bonyolultabbakká váltak, hiszen tartalma – mint ahogy az ÁPB-k tevékenysége is - egyre sokrétűbb lett, egyre több adatot dolgozott fel, amelyek összegyűjtése és feldolgozása indokolhatja, hogy az éves tájékoztató összeállítása bizonyos mértékű halasztást szenvedjen, ugyanakkor nem tartjuk indokoltnak a legutóbbi években tapasztalható több mint féléves időközt.

6.2 Az ÁPB-k véleménye az OÉT – ÁPB kapcsolatáról

Az ÁPB-k megkérdezett tagjai az OÉT – ÁPB-k kapcsolatáról semlegesen, visszafogottan nyilatkoztak. Véleményükben részben azt hangsúlyozták, hogy az ágazatot konkrétan érintő kérdések megtárgyalására nem kerül sor az OÉT szintjén, ezért nem tartják indokoltnak az OÉT és egy-egy ágazati / alágazati ÁPB kapcsolatának szorosabbra fűzését.

Az ágazat és az OÉT viszonyáról szólva szinte mindegyik ÁPB képviselője hangsúlyozta, hogy tagjai milyen minőségben vesznek részt az OÉT-ban tagsággal bíró országos érdekképviselői szövetségekben. E vezetők hangsúlyozták azt, hogy a személyi átfedéseken keresztül közvetlen információhoz juthatnak az OÉT elő kerülő kormányzati javaslatokról az ÁPB-ben érdekelt tagszervezetek. Többször rámutattak arra, hogy esetenként saját szervezetrendszerén keresztül csak az egyik oldal (ha ez előfordul, akkor jellemzően a szakszervezeti oldal) jut hozzá az előkészítő anyagokhoz, amelyeket közvetlenül megküld az ÁPB-ben részes másik oldalnak, jellemzően a munkáltatói szervezeteknek.

Az ágazati szociális partnerek arra az álláspontra helyezkedtek, hogy saját országos szövetségeiken keresztül formálnak a foglalkoztatást érintő országos jelentőségű kérdésekben véleményt, melyeket e szervezeteken keresztül képviselnek az országos érdekegyeztetésben. Az ÁPB-k tevékenységét konkrétan érintő egyetlen kérdésben, az ágazati kollektív szerződések kiterjesztésének véleményezésében megfelelő az OÉT és az adott ÁPB-k közötti kapcsolattartás. Ezt meghaladóan nincsen szükség a kapcsolatok szorosabbra fonására, hiszen az ágazati szintű tárgyalások tartalmukban és irányukban is érdemileg eltérnek az országos szintű tárgyalásoktól.

7 KÖVETKEZTETÉSEK, VALAMINT JAVASLATOK A SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A JOGALKOTÓ FELÉ

A 2.1. pontban írt kutatási hipotéziseket a kutatásaink igazolták.

Legfontosabb javaslatainkként az alábbiakat tárjuk a jogalkotó és a szociális partnerek felé, összefoglaló jelleggel:

- A jogalkotást illetően javaslatként fogalmaztuk meg a kollektív tárgyaláshoz való jognak az Alkotmányban történő rögzítését. Az Alkotmány jelenleg a munkavállalói, szakszervezeti alapjogok triászából a két végpontot garantálja (szervezkedéshez való jogot és sztrájkhoz való jogot), de a triász magvát és célját alkotó jogot, a kollektív alkuhoz való jogot a magyar jogrend legmagasabb szintű jogforrása – indokolatlanul és logikátlanul – nem biztosítja. A kollektív alkuhoz való jog garantálása hiányában a két másik alapvető munkához kapcsolódó szabadságjog is bizonyos mértékig funkciótlanná és súlytalanná válik.
- A munkajogi szabályozás irányát és tartalmát illetően fontos leszögezni, hogy nem indokolt a munkajogi védelem további lebontása. Számos összehasonlító elemzés (pl. OECD, ILO) alapján megállapítható, hogy a magyar szabályozás által biztosított munkajogi védelmi szint alatta marad a kelet-közép-európai, az EU, sőt, az OECD országok átlagos védelmi szintjétől is. Nem állnak fenn a munkaviszony létesítését akadályozó jogi körülmények, ugyanakkor a munkaviszony megszüntetése során nyújtott jogvédelem szintje igen alacsony: alacsonyabb mint az EU és mint az OECD

országok jogvédelmi szintjének átlaga. A munkáltatók a munkaerő felhasználása során viszont rendkívüli rugalmasságot élveznek. A magyar munkajogi védelem tehát nem tekinthető eltúlzottnak, ezért nem indokolt a munkajog további deregularizációja.

- Cáfolható az a vélekedés is, hogy a munkajogi védelem lebontása növelné a foglalkoztatottság szintjét: a rendkívül alacsony munkajogi védelmi szint mellett a magyar foglalkoztatottsági arány a legalacsonyabb az EU országok között (Máltát kivéve), és ez az alacsony foglalkoztatottsági arány nem a jelenlegi válsággal függ össze, hiszen akkor is a legalacsonyabb volt a foglalkoztatottság szintje, amikor a csekély munkajogi védelem jelentős gazdasági növekedéssel párosult. További interdiszciplináris kutatások szükségesek az okok feltáráshoz.
- A leegyszerűsített neo-liberális nézőpont helyett, innovatív a munkavállalói biztonságot szolgáló, és a rugalmas foglalkoztatást lehetővé tevő szabályozást kell alkalmazni. A jelenlegi magyar szabályozási megközelítés (széles értelemben vett munkajogviszony fogalom, viszonylag egységes szabályozás, az alakító jognyilatkozatok köré csoportosított védelem, ugyanakkor a jogviszony tartalma alatt a foglalkoztatás rendkívüli rugalmassága) közel áll a munkajog megújításában új utakat kereső vezető európai munkajogászok javaslataihoz.
- Meg kell teremteni a visszacsatolást az állam felől az ÁPB-k és az OÉT felé. Visszacsatolás hiányában a szociális párbeszéd elsekélyesedik, formálissá válik, aláássa az érdemi és konstruktív párbeszéd lehetőségét. A visszacsatolás egyik eleme az is, hogy az állam segítse az egyes ágazatok önszabályozási törekvéseit. (A sütőipari ágazatban például hosszú évek óta megoldatlan, hogy a sütőipari tevékenység egy részére – adminisztratív okok miatt – nem terjed ki a kiterjesztett ágazati KSZ hatálya.)
- Ismét fontos hangsúlyozni, hogy a szociális partnereknek sokkal innovatívabbnak kellene lenniük mind a munkahelyi, mind az ágazati kollektív alku során. El kellene szakadniuk alkujukban a törvényszövegtől, az ott felvetett eltérési lehetőségektől. A kollektív alku középpontjába a feleknek kölcsönösen a saját innovatív szabályozási céljukat kell állítaniuk, a munkáltatói oldalon például a rugalmasságot, a munkavállalói oldalon pedig nem feltétlenül a bérben elérhető ellentételezést, hanem

más olyan juttatást, szolgáltatást, amely érdemben hozzájárul a munkavállalók (dahrendford-i értelemben vett) életesélyeinek javításához.

- Jelenleg nem megoldott az ágazati, illetőleg a kiterjesztett ágazati kollektív szerződések hatályosulásának – nem egyéni jogorvoslaton alapuló – ellenőrzése. Meg kell erősíteni, ki kell tágítani a hatályosulást biztosító jelenlegi mechanizmusokat (pl. a szociális partnerek ellenőrzési szerepe), illetőleg a hatályosulást támogató új megoldásokat kell megalkotni.
- Az ágazati párbeszédbizottságok fontos feladata az ágazatukban a munkaerő rugalmas felhasználását visszafogó munkaszervezési körülmények, hiányosságok feltárása, elemzése, illetve a ténylegesen realizált rugalmasság mértékének a munkatörvényi vagy kollektív szerződésekben biztosított rugalmasság szintjével való összevetése, az eltérés okainak feltárása, esetleges orvoslása munkahelyi vagy ágazati kollektív szerződés megkötése útján. E módon feltárhatók lennének a törvényben felkínált, ám jelenleg ki nem használt tartalékok.

8 FELHASZNÁLT FORRÁSOK

8.1. Szakirodalom

ARUP Christopher, GAHAN Peter, HOWE John, Johnstone Richard, Mitchell Richard and O'Donnell Anthony (eds.): Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction, Constitution and Regulation of Labour Markets and Work Relationships. Sydney: The Federation Press, 2006

AUER, Peter – CAZES, Sandrine (2003): Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries. ILO, Geneva

BÉRCES Kamilla: Lesz-e szabályozott ágazati párbeszéd Magyarországon? In: BERKI Erzsébet (szerk): *Szociális Párbeszéd új keretek között*. FSZH TPK, Budapest 2008. 27-35, BERKI Erzsébet (szerk.) [2004]: Ágazati párbeszéd bizottságok Magyarországon. FMM, Budapest

BERKI Erzsébet: Munka és fogyasztás, avagy mire jó a vasárnapi séta? Kézirat, 2010. Megjelenésre elfogadva az Esélyben.

- BIAGI, Marco (ed.) 2000: Job Creation and Labour Law: from protection towards pro-action. Kluwer Law International, Dordrecht.
- BLANPAIN, Roger – Brooks, B. – Engels, Chris (eds.) 1992: Employed or Self-employed. Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer, Bulletin 24, Special Issue.
- CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena (2003): Munkaerőpiacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában. ILO, Budapest.
- CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena (eds.): Flexicurity. A Relevant Approach in Central and Eastern Europe. ILO, Genf. 2007.
- D'ANTONA, Massimo (2005): Labour Law at the Century's End: An identity Crisis? In: Conaghan, Joanne – Fischl, Richard – Klare, Karl (eds.): Labour law in an era of globalization. Oxford University Press, Oxford, pp. 31-49.
- DAHRENDORF, Ralph: *A modern társadalmi konfliktus*. 1994. Gondolat. Budapest,
- DAHRENDORF, Ralf: Egy új rend nyomában. Napvilág, Budapest, 2004.
- DAVIES, Paul – FREEDLAND, Mark 1999: Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=204348
- DEAKIN, Simon: Labour Law as Market regulation. In: DAVIES, Paul, LYON-CAEN, Antoine, SCIARRA, Silvana and SIMITIS, Spiros: *European Community Labour Law*. Principles and Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn. Clarendon Press Oxford 63 – 94. o.
- DEAKIN, Simon: The Many Futures of the Contract of Employment. In: Conaghan, Joanne – Fischl, Richard – Klare, Karl (eds.): Labour law in an era of globalization. Oxford University Press, Oxford, 177-196.
- DUPRÉ, Catherine: Jogátvétel és alkotmányos változások a posztkommunista átalakulás során. In: Jakab András és Takács Péter (szerk): A magyar jogrendszer átalakulása 1985/1990.- 2005. Gondolat – ELTE ÁJK Budapest 2007, 1019-1034,
- ERICKSON, Christopher L. and KURUVILLA, Sarosh (1998): Industrial Relations System Transformation. Industrial and Labour Relations Review. Vol. 52. No. 1. 3-21.
- ESTREICHER, Samuel (1993): Labour Law Reform in a World of Competitive Products Markets 69 Chicago-Kent L. Review 3
- FODOR T. Gábor, NACSA Beáta, NEUMANN László: Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. ORSZÁGOS ÖSSZEGZŐ TANULMÁNY. Budapest, 2006 december
- FREEDLAND, Mark (2006): The personal employment contract. Oxford, Oxford University Press.
- HÁGELMAYER Istvánné [1979]: A kollektív szerződés alapkérdései. Akadémiai Kiadó, Budapest
- HEPPLE, Bob (2005) : Labour Law and Global Trade. Hart,

- HERCZOG László: A hazai érdekegyeztetés fejlődése és az ágazati párbeszédbizottságok, avagy: az érdekegyeztetés jogi szabályozásának göröngyös útja. In: BERKI Erzsébet (szerk): *Szociális Párbeszéd új keretek között*. FSZH TPK, Budapest 2008.13-42.
- HÉTHY Lajos: Civil beszéd vagy „párt-beszéd”? Az érdekegyeztetés ma. Napvilág Kiadó. 2010.
- HÉTHY Lajos – ÓNODI Irén: *Országos társadalmi párbeszéd intézmények. Áttekintés és elemzés*. FSZH, Budapest 2010.
- IVICZ Mihály – KATONA Klára – SCHLETT András: Vonzó-e Magyarország a külföldi befektetők számára? In: Botos K. *Pénzügyek a globalizációban*. SZTE GTK 2004. JATEPress 62 – 73.
- KELLY, John: *Rethinking Industrial Relations – Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London Routledge 1998
- KISS György: Az Alkotmánybíróság döntése az érdekegyeztetésről szóló törvényjavaslatok tárgyában *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2009/2. sz. 141-148.
- KISS György: A legitimáció hiánya és az „egyetértési” jog természete. *Fundamentum* 2009/2. 89-112.
- KISS György: A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés rendeltetése és hatása a munkajog jogforrási rendszerében. *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. FMM. 2004. 31-48.
- KISS György: A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok. I-II. *Jura* 2003/1. 79-94. és *Jura* 2003/2. 59-76.
- KLARE, Karl (2005): The Horizons of Transformative Labour and Employment Law. In: Conaghan, Joanne – Fischl, Richard – Klare, Karl (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford University Press, Oxford, pp. 3-29.
- KÖLLŐ János: Miért nem keresnek állást a magyar munkanélküliek? Hipotézisek Az Európai Munkaerőfelvétel Adatai Alapján. 2009 Budapest Working Papers On The Labour Market Budapest MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont Budapest Munkagazdaságtani Füzetek BWP – 2009/3
- KÖLLŐ, János – NACSA, Beáta (2005): *Flexibility and security in the Labour Market – Hungary's experience*. ILO, Budapest.
- LADÓ Mária és TÓTH Ferenc (szerk.) [1996]: *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990-1994). Érdekegyeztető Tanács Titkársága*. PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt. Budapest.
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (2007): *Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után*. In: *Magyar jogrendszer átalakulása*. Budapest, ELTE, 2. köt., pp. 748-765.
- LŐRINCZ Ernő [1974]: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon A kapitalizmus kezdeteitől az első világháború végéig 1840-1918*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1974.

MAKÓ Csaba – NOVOSZÁTH Péter – VERÉB Ágnes: A vállalati munkaügyi kapcsolatok átlakuló mintái. Munkavállalói beállítottságok nemzetközi összehasonlításban. Aula, Budapest, 1998.

A munkaerő költség alakulása, 2005. KSH Budapest 2007.

<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/merokoltseg/merokoltseg05.pdf> (letöltve: 2010. szeptember 28.)

A munkaerő költség alakulása, 2007-2009. Statisztikai tükör. IV. évf. 84. szám. 2010. július 21. <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/merokoltseg/merokoltseg08.pdf> (letöltve: 2010. szeptember 28.)

Munkaerőpiaci helyzetkép, 2009. Statisztikai tükör. IV. évf. 14. szám. 2010. február 24. (<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz09.pdf>, letöltve: 2010. szeptember 25.)

Munkaerőpiaci jellemzők. Statisztikai tükör. IV. évf. 94. szám. 2010. szeptember 3. (<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkero/munkero102.pdf>, letöltve: 2010. szeptember 25.)

Munkaerőpiaci Tükör 2009. (szerk: Fazekas Károly, Lovász Anna és Telegdy Álmos) MTA KTI and OFA Budapest, 2009. available on-line in English: www.econ.core.hu

NACSA Beáta: Fixed-term contracts in law on paper and in practise. Remarks to the flexicurity debate. Annales Universitatis Scientiarum Budapestinensis de Rolando Eötvös nominate. Sectio Iuridica. Tomus XLIX. 2008. 351 – 387. o.

NEUMANN László - NACSA Beáta [2005]: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok. Munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások. OFA Kutatási Évkönyv 3. (szerk: Pongrácz László) Budapest 217 - 230.

NEUMANN László [2006]: Az érdekérvényesítés intézményeinek működése. In. Társadalmi metszetek. (szerk: Kovách Imre). Napvilág Kiadó, 2006. 405 – 428. o.

NEUMANN, László – NACSA, Beáta: A rugalmas alkalmazkodást elősegítő szerződéstípusok, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira. OFA, Budapest, www.ofa.hu.

OFFE, Claus [1992]: Demokratikusan tervezett kapitalizmus? A demokráciaelmélet szembesítése a kelet-közép-európai hármas átmenettel. Szociológiai Szemle, 1992. 1. sz. 5-21. o.

SÁNDOR István: A társadalmi párbeszéd alkotmányos keretei. BCE KTI Szakdolgozat, 2010.

Sen, Amartya: Development as Freedom. Knopf, New York, 1999.

STONE, Katherine V.W.: A New Labor Law for a New World of Work: The Case for a Comparative-Transnational Approach. In Benjamin A. Aaron and Katherine V.W. Stone (eds): Rethinking Comparative Labor Law. Vandephas Publishing. Labor Law Series 1. 2007. 193-210.

SUPIOT, Alan [2001]: Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford University Press.

TÓTH András [1995]: Civil társadalom és szakszervezetek. Szociológiai Szemle 3. sz. 21-50. o.

VÁRKONYI Julianna: A Részvételt Megállapító Bizottság tevékenysége. In: BERKI Erzsébet (szerk): *Szociális Párbeszéd új keretek között. FSZH TPK, Budapest 2008.*, 69-78.

ZUMBANSEN, Peer: The Parallel Worlds of Corporate Governance and Labor Law, 13 Ind. J. Glob. Leg. Stud. 261-315

8.2. Adatbázisok

- SZMM Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere
 (<http://www.szmm.gov.hu/mkir/lcinternet.php>)
- OÉT irattár
- Complex Jogtár
- Hivatalos Közlönytár
- A kutatás során készített ágazati esettanulmányok