

Tanulmányok

Magyarországról, Montenegróról, Romániáról, Szerbiáról, Szlovákiáról, Szlovéniáról, valamint e hat ország helyzetének összehasonlítása

A hat ország szakértőinek jelentései alapján írta:

Havas Bence, Horváth István – vezető kutató

Hungler Sára, Petrovics Zoltán, Rácz Réka

Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

Dr. Vakhil Péter, statisztikus

Szablics Benedek szakmai közreműködő és fordító

ROMÁNIA: Dr. Alina Pop és Dr. Ionuț Anghel

SZERBIA: Prof. dr Bojan Urdarević, Kragujevaci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

MONTENEGRÓ: Mirza Muleskovic

SZLOVÉNIA: Dr. Valentina Franca

Budapest, 2025.



Co-funded by
the European Union

Az Európai Unió finanszírozásával. A kifejtett nézetek és vélemények kizárólag a szerző(k)
álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek az Európai Bizottság hivatalos álláspontjával.
Sem az Európai Unió, sem az Európai Bizottság nem tehető felelőssé ezekért.

SECCEE – 101126461

MAGYAR ORSZÁGJELENTÉS

E jelentés részletesen vizsgálja az ágazati szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások magyarországi jogi kereteit, gyakorlati tapasztalatait és jövőbeli kilátásait. A jelentés jogi elemzésekre, vállalati szintű felmérési adatokra, több ágazatban érdekelt felekkel készített interjúkra, valamint az ágazati párbeszéd jövőjével foglalkozó országos workshop eredményeire támaszkodik.

Bár Magyarországon 2009 óta jogi alapja van az ágazati szociális párbeszédnek – elsősorban az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPBtv.) révén –, a tényleges gyakorlat jelentősen elmarad a jogszabályi keretektől. Magyarországon jelenleg mindössze egy kiterjesztett ágazati kollektív szerződés van hatályban (a villamosenergia-iparban), a kollektív alku túlnyomórészt munkáltatói szinten zajlik, és főként azon nagyobb vállalatokra korlátozódik, ahol strukturált szakszervezeti képviselő működik.

A jelentés megállapítja, hogy a hatékony ágazati párbeszéd előtt továbbra is jogi, strukturális, kulturális és politikai akadályok állnak. Ezek közé tartozik a képviselői széttagoltság, az alacsony szakszervezeti tagsági arány (különösen a kis- és középvállalkozások [a továbbiakban: kkv-k] körében), a munkáltatói részvétel gyenge ösztönzői, a korlátozott kormányzati szerepvállalás, valamint a tudatosság és a közvélemény támogatásának általános hiánya. A szélesebb körű társadalmi-gazdasági kihívások – munkaerőhiány, infláció, digitalizáció és geopolitikai válságok – szintén formálják a párbeszéd és az alku feltételeit.

A kutatás ugyanakkor a lehetséges előrelépés területeire is rávilágít: az érintettek részéről mutatkozó fokozott érdeklődés a szakképzés, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, valamint a bérszabályozás iránt – különösen, ha az uniós irányelvekhez és finanszírozási feltételekhez kapcsolódik – lehetőséget adhat az ágazati párbeszéd megerősítésére. A műhelybeszélgetések alapján a jogalkotás, az uniós nyomásgyakorlás és az érdekelt felek együttműködése döntő szerepet játszhat a magyarországi ágazati párbeszéd jövőjének alakításában 2035-ig.

I. AZ ÁGAZATI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ÉS KOLLEKTÍVSZERZŐDÉS-KÖTÉS JOGI SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

A magyar jogi szabályozásban a kollektív szerződés kialakulása 1848-ra vezethető vissza, ekkor kötötték Magyarországon az első kollektív szerződést a nyomdászok a nyomdatulajdonosokkal.¹ Ez a megállapodás, a Nyomdaipari Árjegyzék jelentette a kollektív szerződések hosszú és sokszínű magyarországi történetének első állomását.² A kollektív szerződések a 19. század végén és a 20. század elején terjedtek el, a gyors ipari fejlődés és a munkásság fokozódó szervezkedése nyomán.³

A kollektív szerződésre vonatkozó hatályos szabályokat a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), illetve az ÁPBtv. tartalmazza. Utóbbi törvény végrehajtási szabályai az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendeletben találhatók meg.

Kollektív szerződés köthető helyi szinten, egy munkáltató és az ott képvisellel rendelkező szakszervezet között, illetve arra is van lehetőség, hogy több munkáltató vagy egy egész ágazat munkáltatói állapotjanak meg a partner szakszervezetekkel és kössenek kollektív szerződést (például az ágazati párbeszéd bizottságban). A különböző szinten kötött kollektív szerződések eltérő előnyökkel és hátrányokkal bírnak, amíg például az ágazati kollektív szerződés az egész ágazat vonatkozásában egységesíti a versenyfeltételeket, addig egy munkáltatói szintű megállapodás hangsúlyosabbá tudja tenni a helyi igényeket, sajátosságokat.⁴

Jelen fejezet célja az ágazati szint, az ágazati szociális párbeszéd, az (al)ágazati kollektív szerződés-kötés jogi szabályozásának bemutatása. Az ezt szabályozó, 2009. augusztus 20-án hatályba lépett ÁPBtv. preambuluma szerint a törvény megalkotása azon okból történt, hogy elősegítse a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői között

¹ Hágelmayer Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979. 61. o.

² Uo. 66. o.

³ Uo. 67. o.

⁴ Kártyás Gábor: Kollektív szerződés. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös, Budapest, 2023. 470. o.

a középszintű szociális párbeszéd fejlődését, e szervezetek érdekvédelmi és érdekképviselési jogainak érvényesülését, valamint meghatározza az ágazati párbeszéd intézményrendszerének kereteit, és ezzel hozzájáruljon az ágazati politikák megalapozásához, a rendezett munkaügyi kapcsolatok erősítéséhez, a munkabéke megteremtéséhez és fenntartásához, a munkafeltételek javításához, az ágazati kollektív szerződések elterjedéséhez, az Európai Unió gyakorlatára is figyelemmel.⁵

Az ÁPBtv. indoklásában foglalt megállapítás szerint: „[...] olyan új intézményrendszer létrehozását kell szorgalmazni a hazai érdekegyeztetésben, amely ágazati szinten biztosítja a szociális partnerek közötti konzultációt, a kollektív megállapodások kötésének elterjedését, a munkáltatók és munkavállalók szakmapolitikai érdekvégyesítési lehetőségeinek szélesítését. Az ágazati szociális párbeszéd intézményrendszerének szabályozott kiépítése és kiegyensúlyozott működése esetén egy-egy ágazat munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői közösen léphetnek fel az ágazat fejlesztése érdekében, és autonóm módon dönthetnek az ágazatban követendő magatartási szabályok jelentős részéről.

Az ágazati szociális párbeszéd törvényben rögzített fórumaként szolgáló ágazati párbeszéd bizottságok (a továbbiakban: ÁPB-k) kétoldalú fórumként működnek: ágazati munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők lehetnek tagjai.⁶ Az ÁPB-k működésének alapvető elve, hogy egy adott ágazat egyetlen releváns munkavállalói vagy munkáltatói szervezete se legyen kizárva a konzultáció lehetőségéből, de a döntéseknél, a kollektív szerződések kötése során a reprezentatív, nagyobb támogatottsággal rendelkező szervezeteknek legyen döntő befolyása, míg kiterjesztett ágazati kollektív szerződés csak az ágazat meghatározó többségének részvételével jöhet létre. Az autonóm ágazati szociális párbeszéd intézményrendszerének működtetése továbbá segíti a hazai szociális partnereket, hogy utat találjanak a hasonló struktúrában működő európai szociális párbeszéd-intézményekhez, részt vegyenek az európai ágazati párbeszédben, saját európai szervezeteiken keresztül, közvetlenül képviseljék és védjék sajátos érdekeiket.”⁷

Jelenleg tizenhét ÁPB van nyilvántartva Magyarországon:

- Bányai Ágazati Párbeszéd Bizottság
- Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság
- Faipari, Erdészeti és Bútoripari Szakágazati Párbeszéd Bizottság
- Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottság
- Kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottság
- Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság
- Közúti Közlekedési Szolgáltatók Alágazati Párbeszéd Bizottsága
- Magánbiztonsági Ágazati Párbeszéd Bizottság
- Mezőgazdasági Ágazati Párbeszéd Bizottság
- Nyomdaipari Ágazati Párbeszéd Bizottság
- Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság
- Rehabilitációs Párbeszéd Bizottság
- Településszolgáltatási Ágazati Párbeszéd Bizottság
- Vasúti szállítási Alágazati Párbeszéd Bizottság
- Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság
- Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság
- Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottság.⁸

Az ÁPBtv. 5–10. §-ai szabályozzák az ÁPB-k tagságát, létrejöttét.

ÁPB hozható létre egy vagy több nemzetgazdasági ágra, ágazatra, alágazatra, szakágazatra kiterjedően. Egy nemzetgazdasági ágba, ágazatba, alágazatba, szakágazatba egy bizottság jöhet létre.⁹

Az ÁPBtv. 7. § (1) bekezdésének szabályozása alapján az ágazati szintű szociális párbeszédben az **a munkavállalói érdekképviselő (ágazati szakszervezet)** vehet részt, amely

- a) az adott ágazatban legalább tíz munkáltatónál, alapszabálya szerint képviselőjére jogosult szervet működtet, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik és az e munkáltatóknál munkaviszonyban foglalkoztatott érdekképviselői tagok létszáma eléri az ágazatban munkaviszonyban foglalkoztatottak létszámának egy százalékát, vagy

⁵ Az ÁPBtv. preambuluma.

⁶ Az ÁPBtv. 2. § (2) bekezdésének rendelkezése szerint az ÁPB a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati munkáltatói érdekképviselők és az ágazati szakszervezetek részvételével működő kétoldalú szociális párbeszédet folytató testület.

⁷ Az ÁPBtv. általános indoklása.

⁸ Szabó Imre Szilárd: Ágazati szintű kollektív szerződések és országos szintű szociális párbeszéd. In: Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor (szerk.): *Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról*. Friedrich Ebert Stiftung, Budapest, 2024. 34. o. és 59. o.

⁹ ÁPBtv. 2. § (3) bekezdés.

- b) legalább három munkáltatónál, ahol az érdekképviselő alapszabálya szerint képviselőre jogosult szervezet működik, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik, az érdekképviselői tagok száma eléri az ágazatban munkaviszonyban állók létszámának tíz százalékát, vagy
- c) az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottsághoz (a továbbiakban: ÁRMB) intézett kérelem benyújtása időpontjában azon munkáltatók működő telephelyein, ahol alapszabálya szerint képviselőre jogosult szervezet működik, vagy tisztségviselővel rendelkezik, a megelőző öt éven belüli utolsó üzemi tanácsi választásokon a jelöltjei által együttesen megszerzett redukált szavazatok száma eléri az ágazatban munkaviszonyban foglalkoztatottak számának öt százalékát.

Munkáltatói oldalról az a munkáltatói érdekképviselő (ágazati munkáltatói érdekképviselő) vehet részt az ágazati szintű szociális párbeszédben,

- a) amelynek – az adott ágazatba fő tevékenysége szerint besorolt – tagjai foglalkoztatják az ágazatban munkaviszonyban álló munkavállalók legalább öt százalékát, vagy
- b) amelynek, vagy amely tagszervezeteinek legalább negyven, az ágazatba fő tevékenysége alapján besorolt munkáltató a tagja.

Az **Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa** (a továbbiakban: ÁPBT) a társadalmi párbeszédért felelős miniszter (a továbbiakban: miniszter) és az ÁPB-k munkavállalói, illetve munkáltatói oldalainak képviselőiből álló háromoldalú testület. Feladata, hogy intézményi keretet nyújtson az ÁPB-k működéséhez szükséges koordinációs tevékenység ellátásához. Ennek keretében az ÁPBT, illetve annak oldalai egymást tájékoztatják, véleményt nyilváníthatnak, javaslatot tehetnek, nyilatkozatot adhatnak ki. Az ÁPBT megalkotja döntéshozatali rendjéről, szervezetéről és működéséről szóló alapszabályt, valamint az ÁPBT munkatervét, konzultál a kétoldalú autonóm párbeszéd finanszírozásának rendjéről, az ÁPBtv. 22. §-ában szabályozott eljárás alapján javaslatot tesz a miniszternek az ÁRMB tagjainak személyére.

A paritásos alapon nyugvó, hat tagból álló ÁRMB állapítja meg az ÁPB létrejöttét, megszűnését, az egyes szervezetek ÁPB-ben való részvételének, valamint a kollektív szerződés kiterjesztési feltételeinek való megfelelését. Az ÁRMB két tagját a miniszter delegálja, további két-két tagját pedig az ÁPBT munkáltatói, illetve munkavállalói oldala választja meg, az ÁPBT tagjai által állított jelöltek közül. A tagok a megbízatásukat öt évre kapják.¹⁰

Az ÁPB-k feladata az ágazat kiegyensúlyozott fejlődésének elősegítése, az ágazati szintű autonóm szociális párbeszéd megvalósítása, amelynek célja a megfelelő munkafeltételek kialakítása, a munkabéke megőrzése és a munkaerőpiaci folyamatok jogszerűségének előmozdítása.¹¹ Az ÁPB keretei között az ÁPB oldalai, illetve az oldalon részt vevő érdekképviselők egymást tájékoztatják, konzultációt folytatnak, az ÁPB álláspontját, javaslatát összefoglaló nyilatkozatot adnak ki. Az ÁPB-k kollektív szerződést, illetve egyéb megállapodást köthetnek, kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a minisztertől.¹²

Az ágazati szintű kollektív tárgyalások folytatására, a kollektív szerződés megkötésére¹³ az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselő együttesen jogosult. Amennyiben a kollektív szerződés megkötése így nem lehetséges, az alábbi szabályozás követendő:

- az oldal valamennyi döntési joggal rendelkező érdekképviselője együtt kötheti meg a kollektív szerződést, ennek hiányában
- az oldal reprezentatív érdekképviselői együtt kötik meg a kollektív szerződést, ennek hiányában
- a kollektív szerződés megkötésére az egyes oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselők jogosultak, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselők összpontszámának kétharmadát.¹⁴

Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatálya kiterjed a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra.

Az ÁPB-hez később csatlakozó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra, illetve a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra abban az esetben terjed ki, ha az ÁPB-hez a kollektív szerződés megkötését

¹⁰ Petrovics Zoltán: Az ágazati párbeszéd bizottságok és az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság. *Munkajog*, 2017. 1. szám, 72–73. o.

¹¹ ÁPBtv. 3. §.

¹² ÁPBtv. 4. § (1)–(2) bekezdés.

¹³ Szabó: i. m. 34. o.

¹⁴ ÁPBtv. 14. § (5)–(8) bekezdés.

követően csatlakozó munkáltatói érdekképviselőt nyilatkozik arról, hogy az ÁPB-ben kötött kollektív szerződéshez is csatlakozik, továbbá

- a) a munkáltatói érdekképviselőben tag munkáltatónál működő, kollektívszerződés-kötésre jogosult szakszervezet, illetve szakszervezetek együttesen a kollektív szerződéshez való csatlakozással előzetesen egyetértenek, vagy
- b) az a) pontban megjelölt szakszervezet hiányában a kollektív szerződéshez való csatlakozásról a munkavállalók szavaznak. A szavazás akkor érvényes, ha ezen a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók több mint fele részt vesz. A csatlakozáshoz a résztvevők több mint felének igen szavazata szükséges.¹⁵

Fontos szabálya az ÁPBtv.-nek, hogy az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát az ÁPB két oldala képviselői együttes kérelmének megfelelően, a miniszter a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők, illetve érdekképviselői szövetségek képviselői, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után, az ágazatba fő tevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti. Ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – e törvény szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor.¹⁶

A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselőkben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint a kiterjesztést megkötő szakszervezetek között legyen legalább egy, az ÁPBtv. szerint reprezentatívnek minősülő érdekképviselő.¹⁷

Megjegyzendő, hogy a szakirodalomban megjelenik az az álláspont, amely szerint a munkáltatói érdekképviselő oldalán indokolt lenne egyszerűsíteni a kiterjesztéshez szükséges feltételrendszert, mivel gyakorlatilag lehetetlen olyan kollektív szerződést kötni, amely megfelelné a törvényben foglalt követelményrendszernek, azaz annak, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselőkben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák. A hatályos ötvenszázalékos mértéket javasolt lenne húsz– huszonöt százalékban meghatározni.¹⁸

II. A KÉRDŐÍVRE ADOTT VÁLASZOK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

1. A magyar minta áttekintése

A közép- és kelet-európai országokra kiterjedő összehasonlító vizsgálat magyarországi adatbázisa 78 vállalat válaszait tartalmazza. Ugyanakkor a magas válaszmegtagadási arány (az adatok több mint 20%-a hiányzik) miatt csupán 47 kitöltés (a teljes mintának 60,3%-a) bizonyult elemezhetőnek. Bár a minta így csökkentett méretű, mégis releváns betekintést nyújt az ágazati szintű szociális párbeszéd, a kollektívszerződés-kötés és ezek vállalati megítélésének aktuális helyzetébe Magyarországon.

A viszonylag kis elemszámból és a szelektív válaszhányból eredő korlátok ellenére a minta eloszlása ágazatok és vállalati méretkategóriák mentén aránylag kiegyensúlyozottnak tekinthető. Fontos azonban megemlíteni, hogy a magyar mintából teljes mértékben hiányoznak a mikrovállalkozások (1–9 főt foglalkoztató munkáltatók), ami torzíthatja az eredményeket a nagyobb szervezeti formák és az intézményesült munkavállalói érdekképviselő irányába.

2. Szakszervezeti jelenlét és üzemi tanácsok

Magyarországon a szakszervezeti jelenlét továbbra is korlátozott: a megkérdezett vállalatok 67%-a nyilatkozott úgy, hogy náluk nem működik szakszervezet. Ahol viszont létezik ilyen érdekképviselő, ott egyértelmű túlsúlyban vannak a nagyvállalatok (250 fő feletti létszámmal), amelyek az összes szakszervezettel rendelkező munkáltató 86%-át teszik ki. Ez az arány összhangban áll a régióban tapasztalható általános tendenciával, miszerint a szakszervezeti

¹⁵ ÁPBtv. 15. § (1)–(2) bekezdés.

¹⁶ ÁPBtv. 17. § (1) bekezdés.

¹⁷ Az ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés a) pontja és 17. § (2) bekezdése.

¹⁸ Szabó: i. m. 37. o.

aktivitás elsősorban a nagyobb szervezetekre koncentrálódik.¹⁹ Ennek oka valószínűleg abban keresendő, hogy az érdekképviseleti struktúrák létrehozása és fenntartása jelentős erőforrást igényel, és a humánerőforrás-gazdálkodás, valamint a munkajogi gyakorlatok is jellemzően magasabb fokon formalizáltak a nagyvállalatok körében.

A szakszervezeti jelenléthez hasonló mintázat rajzolódik ki az üzemi tanácsoknál is. Az üzemi tanács meglétének valószínűsége erőteljesen nő a vállalatméret emelkedésével: a 250 főnél többet foglalkoztató cégek 61%-a számolt be ilyen testület működéséről, míg a közepes és kisvállalatok esetében ez a képviseleti forma alig vagy egyáltalán nem fordul elő. Ez az összefüggés ismét megerősíti azt a következtetést, hogy az intézményesített párbeszédformák elsősorban a nagyvállalatokra jellemzőek, ahol nagyobb az adminisztratív és szervezeti kapacitás, valamint erősebb a jogszabályoknak való megfelelési kényszer is.

3. Vállalati és ágazati szintű kollektív szerződések

Magyarországon a vállalati (üzemi) szintű kollektív szerződések elterjedtsége szintén alacsony: csupán a magyar cégek 30%-a jelezte, hogy rendelkezik ilyen megállapodással. Ezek túlnyomó többsége – 85%-a – a legnagyobb vállalatméret-kategóriába tartozik. A vállalatméret és a kollektív szerződés megléte közötti szoros összefüggés azt támasztja alá, hogy az ipari kapcsolatok intézményes keretei elsősorban a nagyobb szervezeti környezetben tudnak kialakulni és működni.

A szakszervezeti jelenlét és a kollektív szerződés megléte közötti kapcsolatot megerősíti a két változó keresztábrák elemzése: azoknál a vállalatoknál, ahol működik szakszervezet, az esetek 29%-ában vállalati szintű kollektív szerződés is hatályban van. Ez az összefüggés ismét rámutat arra, hogy a szakszervezetek kiemelt szerepet töltenek be a formális tárgyalások lebonyolításában, valamint a munkáltatók és munkavállalók közötti kapcsolatok intézményesítésében.

A vállalati (üzemi) szint mellett Magyarországon az ágazati szintű kollektív alku is alacsony szintet mutat: a válaszadók mindössze 17%-a jelezte, hogy az adott ágazatban létezik kollektív szerződés. Ez a korlátozott elterjedtség arra utal, hogy a munkaügyi kapcsolatok rendszere jellemzően decentralizált, és elsősorban a vállalati szintű kezdeményezésekre épül, nem pedig ágazati szintű koordinációra.²⁰ A jelenség mögött meghúzódhatnak az ágazati munkáltatói és szakszervezeti szervezetek strukturális gyengeségei, vagy akár az is, hogy a jogszabályi környezet nem biztosít elegendő ösztönzést az ilyen típusú megállapodások megkötésére.

4. A szociális párbeszéd helyzete

A magyarországi szociális párbeszéddel kapcsolatos helyzetkép az egyeztetések közpolitikai szerepére, valamint az azt meghatározó egyes speciális tényezőkre vonatkozó válaszok alapján rajzolódik ki.

Az ágazati párbeszéd erősítése iránti kormányzati elkötelezettséget a régió többi országához hasonlóan a válaszadók többsége (56, 52%) negatívan látja. A válaszadók ugyancsak szkeptikusak a munkáltatói szervezetek országos szociális párbeszédén keresztül érdekvéonyesítő képességével kapcsolatban, a párbeszédet legalább részben hatékonynak tartó 40,4%-nyi válaszadó alig több mint egynegyede nyilatkozott erről határozott egyetértéssel. A szociális párbeszédhez képest a kitöltők nagyobb arányban látják hatékonynak a munkáltatói szervezetek lobbitevékenységét (55,3%), miközben azt a válaszadók többsége egyéni munkáltatói szinten már nem tartja célszerűnek. Így egy olyan rendszer körvonalai rajzolódnak ki, amelyben a szociális párbeszéd egyáltalán nem játszik központi szerepet, a munkáltatók számára a szervezett lobbitevékenység annak érdemi alternatíváját jelenti.

A szociális párbeszédre esetleges hatással bíró tényezők közül leginkább a szűk értelemben vett gazdasági fejlemények emelkednek ki. A válaszadók egyrészt meghatározónak tekintik az inflációt, valamint az ahhoz kapcsolódó jelenségeket, így az energiaválságot, valamint a megélhetési költségeket. Ugyancsak relevánsnak tartják az elmúlt időszak foglalkoztatást érintő kihívásait, azon belül a munkaerőhiányt, a bérek emelkedését, valamint a gazdaság általános visszaesését. Ezzel szemben a közbeszédben újabban megjelenő témák súlyát a válaszadók alacsonynak tartják: kiemelkedően magas, a kiberbiztonság esetében 38,3%, míg a migráció kapcsán 43,5% azok aránya, akik egyértelműen nem tulajdonítanak ágazati párbeszédre gyakorolt hatást az említett tényezőknek. Az utóbbi időszak geopolitikai jelentőséggel is bíró fejleményei közül a koronavírus-járványt a válaszadók szűk többsége (53,2%), míg az ukrain háborút alig több mint egyötöde (21,74%) tartja számottevőnek. Ugyancsak polarizált kép rajzolódik ki a digitális átalakulás hatásának megítélésére adott válaszokból: míg a távmunka és egyéb atipikus formák esetében

¹⁹ Szilvia Borbély – László Neumann: Neglected by the state: the Hungarian experience of collective bargaining. In: Torsten Müller – Kurt Vandaele – Jeremy Waddington (szerk.): *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute, Brüsszel, 2020. 298. o.

²⁰ Uo. 299. o.

relatív többségben vannak az inkább egyetértők (34%), addig a lekapcsolódás jogával kapcsolatban adott kiugróan sok „nem tudom” válasz (43,5%) arra enged következtetni, hogy a kérdés még igazán fel se merült a munkáltatók körében. A szociális párbeszéd alakulását tehát – összhangban a régió többi országával – a válaszadók többsége szerint továbbra is a hagyományosnak tekinthető, szűk értelemben vett gazdasági fejlemények határozzák meg.

5. Az ágazati szociális párbeszéd lehetséges témáinak megítélése

Az ágazati szociális párbeszéd lehetséges témáival kapcsolatos visszajelzések értékes betekintést nyújtanak a magyarországi vállalatok prioritásaiba. A különféle felvetett témák közül a „munkahelyi biztonság és egészségvédelem” emelkedik ki a legnagyobb ismertséggel és támogatottsággal: a válaszadók több mint fele (53,2%) jelezte ennek fontosságát, megerősítve, hogy ez a terület továbbra is alapvető szerepet játszik a munkáltatói és munkavállalói egyeztetések során. Hasonlóan kedvező megítélés alá esik a szakképzés és a tanulószerveződéses gyakorlati képzés, illetve a munkaidő-szervezéssel kapcsolatos kérdések is, amelyek szintén számottevő figyelmet kaptak a válaszadók körében. Mindez arra utal, hogy a vállalatok általában elismerik a munkaerő-fejlesztés és a munka– magánélet egyensúlyának jelentőségét.

Ezzel szemben lényegesen alacsonyabb érdeklődés mutatkozik olyan témák iránt, mint a munkahelyi zaklatás, a nemek közötti bérkülönbség vagy az aktív idősödés kérdése. Ezeket a kérdéseket gyakran bizonytalanság övezi: a válaszadók több mint 40%-a a „nem tudom” választ jelölte meg, és az egyetértők aránya 25% alatt maradt. Ez a minta többféleképpen értelmezhető: utalhat arra, hogy a vállalatok kevésbé találkoznak ilyen jellegű szabályozással vagy belső kezdeményezéssel, ugyanakkor azt is jelezheti, hogy az intézményi keretek gyengék, vagy kulturális okokra visszavezethető szervezeti közöny áll fenn az említett kérdések iránt. Hasonló mintázat figyelhető meg az ökológiai és társadalmi fenntarthatóság kapcsán is, amelyek szintén alacsony prioritásúak: e témák esetében az egyetértés alig haladja meg a válaszadók egynegyedét.

6. Minimálbér-megállapítás alternatív módjai

A kérdőívben hipotetikusan felvetett országos vagy ágazati szintű kollektív szerződésben meghatározott minimálbérek iránti érdeklődés vegyes képet mutat. A magyarországi munkáltatók nem mutatkoznak elkötelezettségnek a minimálbér országos, ágazatokon átívelően kötött kollektív szerződésben történő rögzítése iránt, ugyanakkor – a válaszok erőteljes szórása mellett – szűk többség (51%) legalább részben egyetértene a kötelező legkisebb munkabér ágazatonként kötendő kollektív szerződésekbe foglalásával. Az ágazati megállapodások általános előnyeivel kapcsolatos kérdés esetében a támogatói arány magasabb, több mint 67%. Mindkét esetben megfigyelhető azonban az egyetértés bizonytalansága, mivel a pozitív választ adók jelentős többsége csupán az „inkább egyetért” opciót választotta, határozott támogatását a válaszadók pusztán elenyésző hányada fejezte ki. Az ágazati megállapodások, azon belül a bérmeghatározás iránt elvi elzárkózás a kérdőíves mintavétel alapján nem mutatkozik, ugyanakkor a válaszok szórása, az inkább egyetértők magas aránya okán határozott támogatás sem állapítható meg. A kérdés tisztább megítélését további, alapvetően kvalitatív adatfelvétel segítheti.

7. Klímaváltozás és ESG-tevékenységek

A klímaváltozással kapcsolatban a magyar vállalatok véleménye erősen megosztott. A válaszadók többségére inkább az elutasítás vagy közömbösség jellemző. Az egyetértők aránya különösen alacsony a szolgáltató- és a feldolgozóipari ágazatokban, ahol a téma iránti érzékenység kimondottan gyenge. Hasonló volt a válaszadók megoszlása abban a kérdésben is, hogy a kollektív szerződések tükrözik-e az energiaárak változásait, vagy szerepet játszanak-e a klímaváltozás szociális párbeszédre gyakorolt hatásai. A vállalatok jelentős része inkább elutasító választ adott, vagy semleges álláspontot képviselt, ami általános szkepticizmusra, illetve a klímapolitikai diskurzustól való távolságtartásra utal.

Ez a távolságtartás az ESG-tevékenységekre (környezeti, társadalmi és vállalatirányítási – *environmental, social and governance*) is kiterjed. Csupán kisebbség jelezte, hogy teljes mértékben egyetért azzal, hogy a munkavállalói képviselők részt vegyenek az ESG-témák megtárgyalásában. A válaszadók 25,5%-a semleges álláspontot foglalt el, míg viszonylag magas arányban (17–34%) fordult elő részleges vagy teljes elutasítás.

8. Összegzés

A kérdőívre adott magyar válaszok egy kettészakadt munkaügyi kapcsolatrendszerre engednek következtetni. Egyfelől a nagyvállalatok körében strukturált módon jelen van a szakszervezeti szerveződés és a kollektívszerződés-kötés gyakorlata, másfelől a kkv-k nagyrészt kívül rekednek ezen formális intézményi kereteken. Az ágazati szintű érdekegyeztetés elenyésző szerepet tölt be, és általános szkepticizmus jellemzi mind az egyéni, mind a kollektív érdekvédelem hatékonyságát illetően.

Emellett az olyan újabb keletű témák, mint a nemi egyenlőség, a zaklatás vagy az ökológiai fenntarthatóság még nem épültek be stabilan a szociális párbeszéd napirendjébe. A tradicionális munkajogi kérdések – mint a bér, a munkakörülmények vagy a képzés –, valamint a szűk értelemben vett gazdasági szempontok – mint az infláció, munkaerő-hiány – továbbra is dominálnak, miközben sürgető igény mutatkozik az érdekegyeztetés modernizálására, és a részvétel kiszélesítésére különböző vállalati méretek és ágazatok mentén.

A kutatás eredményei arra utalnak, hogy a jövőbeni szakpolitikáknak elsődlegesen a kkv-k kapacitásainak fejlesztésére kell fókuszálniuk, valamint növelniük kell a munkavállalók és munkáltatók tudatosságát a munkajog új kihívásai kapcsán. Emellett támogatniuk kell az ágazati szintű együttműködést, hogy egy inkluzívabb, rugalmasabb és reagálóképesebb ipari kapcsolatrendszer alakulhasson ki Magyarországon.

III. EGYES ÁGAZATOK ÉRDEKKÉPVISELETI VEZETŐIVEL ÉS SZAKÉRTŐIVEL KÉSZÍTETT INTERJÚK ÖSSZEGZÉSE

1. Melyek az ön ágazatában a kollektív tárgyalásokat ösztönző és az azokat nehezítő tényezők?

Több interjúalany rámutatott: az egyik legfontosabb akadályozó tényező, hogy az ágazatokban (építőipar, vendéglátás) nem működnek szakszervezetek vagy legalábbis nagyon kicsi a támogatottságuk, illetve nincs akkora súlyuk, hogy érdemben képviselhessék a munkavállalókat. Emiatt a szektorális érdekegyeztetés szerkezeti alapjai meggyengültek, a szakszervezeti jelenlét hiányában az ágazati szintű képviselet gyakorlatilag ellehetetlenült, és a hiteles, autonóm szakszervezeti képviselet hiánya aláássa az ágazati párbeszéd legitimitását és működőképességét. A szakszervezetek egymás közötti együttműködésével kapcsolatosan is nehézségek merülnek fel, sok esetben egy-egy ágazatban eltér a kultúra, a kommunikáció és az elvárások. A turizmus és vendéglátás ágazatban munkavállalói oldalon a fentiekben írottakhoz hasonlóan tendencia a szakszervezetek meggyengülése. Az interjúalany részben ezt abból is eredezteti, hogy az állami támogatottság csökkent, a szakszervezetek túlélési gondokkal küzdenek. A COVID alatt ez fokozódott, gyakorlatilag a cégek többségében megszűnt a szakszervezet, vagy betagozódtak egy másik, mezőgazdasági ágazatot képviselő szakszervezetbe. A tavalyi évben e szakszervezetek kiváltak, és új szakszervezetet hoztak létre (Szállodai és Vendéglátó Munkavállalók Szakszervezete), amelyet a munkáltatói oldal is igyekezett segíteni, de nem telt el még két év, ami a jogszabály szerint szükséges a párbeszédben való részvételhez. Egy másik vendéglátásban, idegenforgalomban működő szervezet is alapvető problémának tartotta a két oldal szervezetlenségét. Egy ágazati szintű kollektív szerződéshez szakszervezetekre és munkáltatói szervezetekre is szükség lenne, de ezek nincsenek jelen kellő súllyal. Tudomása szerint csak egy szakszervezet létezik náluk, 40–50%-os szervezettséggel működik, ezenkívül nincs megszervezve szakmai érdekképviselet sem a vendéglátásban, sem a szállodaiparban, sem a turizmus más területein. Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége (a továbbiakban: VIMOSZ) eredetileg a munkáltatói szempontok szerinti szerveződésre jött létre, de valójában sok minden mással is foglalkozik – általános forgalmi adó, munkahelyi étkeztetés, autókölcsönzők stb. Ebből következően ez sem egy vegytiszta munkáltatói érdekképviselet. Az interjúalany úgy vélte, hogy igazából nincs is szükség érdemi érdekképviseletre, mert a másik oldal sincs megszervezve, ez az egyik oka, hogy nincs igény ágazati kollektív szerződésre sem.

A bányászat, az energiaipar és a könnyűipari ágazatok (textil-, ruházat-, bőr- és cipőipar) tekintetében is jelentősen megnehezíti a kollektív tárgyalások folytatását a reprezentativitás kérdése, sok esetben a munkáltatóknál sincs meg a megfelelő reprezentativitás. A turizmus és vendéglátás ágazatban a kkv-knak van dominanciája. A munkaadói oldalon ez azt a problémát idézi elő, hogy a kisvállalkozások nem, illetve nehezen szervezhetőek.

A vegyiparban tevékenykedő interjúalany szerint Magyarországon a kollektív tárgyalásoknak nincs hagyománya, elismertsége, melynek oka részben a múltban gyökerezik, részben a vállalatok tulajdonosainak/vezetésének

ellenállásban jelenik meg, részben a munkavállalók szervezettsége hiányának „köszönhető”, illetve hiányzik az ágazati kollektív gondolkodás. A vendéglátásban *de iure* létezik ugyan kollektív szerződés, az ágazat szereplői nem is tudnak róla, illetve a tartalmát sem ismerik, amikor pedig újrakötötték – tette hozzá egy interjúalany – a saját kollektív szerződésüket, ezt az ágazati szerződést figyelembe sem vették.

Több interjúalany (építőipar, gépipar) kiemelte, hogy a munkáltatók egyfajta félelmet éreznek a kollektív szerződésektől, azt gondolván, hogy azok által versenyhátrányba kerülhetnek a piacon. Egy másik megkérdezett úgy vélte, hogy a munkáltatók többsége fél a szakszervezetektől is, illetve nem partnerként tekint rájuk. Egy vegyipari interjúalany szerint ágazati szinten még inkább igaz a hagyomány hiánya és a vállalatok „félelme” önállóságuk csorbitásától. Igazából nincs semmi olyan ösztönző (kényszerítő erő vagy addicionális előny), ami a vállalati vagy az ágazati kollektív szerződések megkötését támogatná. Egy másik vegyipari (petrolkémiai) munkáltató kifejtette, hogy a munkáltató méretéből adódóan kvázi lefedi az egész ágazatot: tízezer fő, több párhuzamos szakszervezet és saját kollektív szerződés, ezért nincs klasszikus értelemben vett ágazati szintű egyeztetés. Az ágazati szint egy ehhez hasonló vállalatnál inkább merevséget jelentene, nem rugalmasságot. Ha ugyanis van egy domináns nagyvállalat, akkor az ágazati szint inkább gátat, mint előnyt jelent. Mivel az ágazat szereplői nagyon eltérő méretűek, és nincs kiegyenlített struktúra, és mivel a többi szereplő sokkal kisebb, ezért a vállalat nem tartja indokoltnak, hogy az ő igényeikhez igazodjon.

A gépiparban például nincsenek előírások a munkáltatói szervezetekre, nem kell betartani standardokat, és általánosságban az érdektelenség jellemző az érdekvédelmi szakmai szervezetek iránt. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (a továbbiakban: MKIK) léte a szakmai szervezeti tagság számának növekedését nem segítette. Nem jellemző az ágazati, szektorális, szociális, munkaadói gondolkodás sem. Az energetikai iparban kicsit jobb a helyzet, ugyanakkor a nemzetközi tulajdonú cégek nem nagyon támogatják a munkaadói szervezettséget. Talán ez annak a következménye, hogy túl nagy szerepe lett a szakszervezeteknek és a munkaadói szövetségeknek az otthoni vállalataiknál, és ezt nem akarják a hazai munkáltatók.

Az is probléma, amint azt az építőiparban tevékenykedő interjúalany kifejtette, hogy nincs megfelelő ösztönző a kollektív tárgyalásokat illetően. A magyar ÁPB-k a tevékenységük elvégzéséhez szükséges jelképes összegre pályázhatnak csupán (noha az összeg az utóbbi években nem csökkent, csupán „elinfálódott”). Jellemző, hogy például az építőipari ágazatban ezeket az összegeket egymástól függetlenül használják fel az oldalak, mivel nincs szoros kapcsolat ágazati szinten közöttük. Korábban komoly ösztönző volt, hogy olyan pályázati kiírások álltak rendelkezésre, amelyeknél az ágazati szintű partnerek koordinációjára és szakmai együttműködésére volt szükség (például a munkavédelem és a munkaegészségügy területén).

A gáziparban működő válaszdó szerint alapvetően csak nehezítő tényezők vannak, nincsgázipari ÁPB. Akkor, amikor volt, rendszeres volt a konzultáció a munkáltatók és szakszervezetek között. A legfontosabb nehezítő tényező az adott szervezetnél a 2012 óta végbemenő tulajdonosváltás: a külföldi tulajdonban lévő cégek kivonultak Magyarországról, a tulajdonosi struktúra átalakult, a szakszervezeti tagság fragmentálódott, mindez pedig a villamosenergia-ipart is érintette, ugyanis a tulajdonosi kör ilyen vállalatokkal is rendelkezik. Az egyik tulajdonos állami cég teljes mértékben állami befolyás alatt van, az állami tulajdonos „rábólintása” nélkül pedig még a tárgyalások sem kezdődhetnek meg.

A vegyiparban az egyik megkérdezett munkáltató viszont nem érezte relevánsnak a kérdést: ugyan üzemi tanács működik a cégnél, viszont kollektív tárgyalások nincsenek, és teljes mértékben a piac határozza meg a munkavállalás feltételeit. Egy másik válaszdó szintén arról számolt be, hogy náluk nincs kollektív szerződés. Korábban ugyan volt szakszervezet, de a munkavállalók azt „nem igényelték”, így a vezetőség úgy döntött, nem is érdemes „továbbhaladni ezen az úton”. A válaszdó úgy vélte, hogy munkavállalói oldalon a kollektív tárgyalásokat nyilvánvalóan egy bizonyos fokú biztonság iránti vágy motiválhatja. Szakszervezet hiányában előfordult, hogy például egy üzem bezárásakor maga a munkáltató jelölt ki munkavállalói képviselőket, hogy a vezetőség és a munkavállalók közötti kommunikáció biztosított legyen, továbbá, hogy e képviselők közreműködjenek a döntés előkészítésében. A válaszdó hozzátette, hogy a szakszervezeti jelenlét munkáltatói oldalról nézve nehezítő tényező, mivel ilyenkor a munkáltató akarátát nem tudja közvetlenül érvényesíteni.

A vegyiparban megkérdezett másik válaszdó a munkaerőpiaci helyzetet jelölte meg elsődleges tényezőként. A munkaerőhiány egészen más kiindulópontot jelent a tárgyalásokhoz, mint amikor túlkínálat van a munkaerőpiacon. További befolyásoló tényezők az infláció, a gazdasági növekedés, a jövedelmezőség, a jogi környezet, valamint az érdekképviselési jogok erőssége. A képviselő nagyvállalatoknál továbbra is elterjedt, de a tagság a fiatal munkavállalók körében már nem jellemző. A mesterséges intelligencia és a digitalizáció szintén formálják a vállalatok munkaerőigényét.

A magyar gyógyszeriparban nincs ágazati kollektív szerződés, csak több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződések léteznek. A megkérdezett szerint ez nélkülözi a valódi tartalmat, abban csak „lózungok” és „hangzatos mondatok” vannak. Ezt a másik interjúalany is megerősítette: az ágazatban van egy több munkáltatónál is működő,

reprezentatív szakszervezet, illetve hatályban van egy több (15–20) munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés is, amely elsősorban minimumfeltételeket határoz meg. Egyes munkáltatóknál emellett hatályos helyi kollektív szerződés is létezik, amelyek speciális – a törvényi rendelkezésekhez képest rendre a munkavállalókra nézve kedvezőbb – szabályokat tartalmaznak. Egy munkáltató elmondta, hogy a szakszervezet a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés felülvizsgálatát kezdeményezte, de erre végül nem került sor. Eredetileg valamennyi gyógyszer cég tagja volt a Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetségének (a továbbiakban: MAGYOSZ), ám abból a megkérdett cégcsoport a közelmúltban kilépett és a szövetségen kívül működik. Létezik egy Innovatív Gyógyszergyártók Egyesülete nevű szervezet is, amelyhez – bizonyos források szerint – a cég csatlakozni fog. A gyógyszeriparban magas szintű, speciális szaktudás van jelen, a gyógyszeripari munkáltatók között munkaerőáramlás figyelhető meg. A munkáltatók úgy látják, hogy ezt a mozgást valamilyen módon koordinálni kellene a gyógyszergyártók között, és ez elvileg ösztönzőleg hathatna, ennek ellenére viszont nem cselekednek.

Egy másik gyógyszeripari interjúalany szerint az ágazatban tevékenykedő munkáltatók közös ipari háttérrel, hasonló látásmóddal, érdekekkel rendelkeznek, összekötik őket a hasonló problémák, illetve ezek megoldására is hasonló ötletek merülnek fel. Megvan bennük az igény arra, hogy egy-egy kérdéssel összefüggésben „összeüljenek”, ezért több munkáltatót érintő egyeztetések léteznek, a kifejezett ágazati egyeztető fórum azonban hiányzik. A válaszadó is megerősítette, hogy ugyan létezik ágazati munkáltatói érdekképviselő, ám ebben nem vesz részt valamennyi érintett munkáltató. Ennek megfelelően léteznek „részbeni” ágazatközi megbeszélések, ugyanakkor az, hogy mely munkáltatók vesznek ebben részt, változó. Egyfelől nem valamennyi érintett aktív (ez elsődlegesen öt-hat cégre jellemző), másfelől egyes vállalatok ki-, illetve belépnek, illetve előfordulnak újonnan csatlakozók is. Az ágazati munkáltatói érdekképviselőten belül működnek bizottságok is, így például HR-bizottság, amelynek munkájában HR-vezetők, illetve munkaügyi kapcsolatokért felelős kollégák vesznek részt.

Az egyik gyógyszeripari interjúalany szerint a kollektív tárgyalásokat nehezítő tényezők között elsődlegesen az egyes munkáltatók különböző gazdasági, ágazatbeli helyzete, az eltérő szervezeti kultúra, a földrajzi elhelyezkedés különbözősége (főváros/vidék), valamint az eltérő munkavállalói állomány említhető. A munkaerő-állomány eltéréseire jellemző, hogy egyes munkáltatóknál bizonyos munkaköri csoportokat nem „saját” állományban foglalkoztatnak (így például a takarítási feladatok kiszervezésre kerülnek vagy a takarító személyzet munkaerő-kölcsönzés keretei között kerül foglalkoztatásra), ennél fogva ezeknél a vállalatoknál rájuk nem terjed ki a kollektív szerződés hatálya. Erre figyelemmel egyes vállalatok – ilyen munkavállalók alkalmazása hiányában – könnyen vállalnak kötelezettséget a kollektív megállapodásban arra, hogy a munkabéruket bizonyos százalékban megemelik, hiszen nincs e kategóriába illeszkedő munkavállalójuk, míg más munkáltatókat éppen erre tekintettel nem motiválja semmi sem, hogy vállalják a bérfejlesztést. A cégek eltérő gazdasági helyzete okán egyes munkáltatók például nem tudták vállalni az üzemi tanács tagjait érintő képzés biztosításának kötelezettségét. 2023 februárjában megkezdődött ugyan a kollektív szerződés felülvizsgálata, ugyanezen év augusztusában azonban befejeződtek a tárgyalások, és nem volt olyan lényegi kérdés, amelyben meg tudtak volna egyezni a felek. Erre figyelemmel a kollektív szerződés csupán az általánosságok szintjén marad, „puha” kötelezettségvállalásokkal (például „törekszünk arra”, „fontosnak tartjuk”) – mindez összhangban áll a másik munkáltató által előadottakkal (lásd az előző bekezdést).

A turizmus és vendéglátás mint ágazat relatíve alacsony hozzáadott értéket termel, az áfa csökkentése ezért nagyon fontos kérdés volt. Emellett az alacsony hozzáadott érték erős közös érdek, egy platformra hozza a feleket, közösek a témák, a tervek, amikért érdemes küzdeni. Az átlagbér ebben az ágazatban a nemzetgazdasági átlagkereset kétharmada vagy az alatti, a szervizdíj ezen egy keveset javít (a szervizdíj a dolgozók egy részének segítséget jelent). Ugyanakkor a borralaló ennek a töredéke lett, a szervizdíj miatt is.

2. Meg tud-e nevezni olyan jogi vagy egyéb körülményt, amely akadályozza vagy – éppen ellenkezőleg – ösztönzi a hatékony ágazati kollektív tárgyalást?

Az egyik válaszadó szerint az ágazati kollektív tárgyalások gyengesége több tényezőre vezethető vissza. Ezek nagy része politikai jellegű:

- a) Magyarországon a közös fellépés kultúrája (együttműködés, odafigyelés a másokra, szolidaritás, ebből fakadó sikerélmények hiánya) igen alacsony szintű, nem épült be a gondolkodásba.
- b) Maguk a munkavállalók sem tartják fontosnak, hogy belépjenek egy szakszervezetbe, nem hiszik, hogy ettől jobbra fordul a sorsuk, illetve ha szakszervezeti tagok, akkor a vezetőségtől várják el az eredményes érdekérvényesítést, saját feladatot, közreműködést nem érzékelnek. Másfelől a munkáltatók sem érzik fontosnak, hogy a munkavállalókkal, illetve szakszervezetekkel tárgyaljanak, a hazai kultúra inkább utasításokra alapoz. Ezért is a meglévő munkáltatói

érdekképviselők többsége inkább gazdasági lobbiszervezetként működik, tevékenysége a kormányzati szervek és nem a szakszervezetek felé irányul [lásd még alább a g) pontot].

- c) A kormány előnyben részesíti, ha mindent maga old meg, pontosabban maga kínálja a megoldási javaslatokat; egyúttal a helyi kezdeményezéseket nem támogatja, sőt inkább elfojtja azokat.
- d) Az autonóm érdekképviselési tevékenységhez, mozgalmakhoz a kormány ugyancsak gyanakvással, esetenként ellenségesen viszonyul. Különösen igaz ez a szakszervezetekre, amelyekkel a kormány inkább nem tárgyal, a követeléseiket pedig figyelmen kívül hagyja.
- e) A kormány számára presztízskérdés, hogy egy vitában, konfliktusban saját álláspontja érvényesüljön.
- f) A centralizáció a munkajog területén is megfigyelhető, vagyis a szabályozás nem helyi szintű normákra épít. Nem érvényesül a szubszidiaritás elve.
- g) A munkáltatók, illetve munkáltatói érdekképviselők soha nem szorgalmazták a tárgyalásokat a szakszervezetekkel. Az elmondottakon túl ennek lényeges oka az is, hogy a nagyobb munkáltatók, illetve munkáltatói érdekképviselők megtalálják a módját, hogy közvetlenül a kormányhoz (az illetékes minisztériumhoz vagy hatósághoz) forduljanak, hogy a problémájukat közvetlenül velük rendezzék (lobbizás).
- h) Tizenöt év után időszerű lenne az ÁPBtv. felülvizsgálata, ennek keretében párbeszédet kellene kezdeményezni a szociális partnerekkel a szerzett tapasztalatokról és a jogi szabályozásról.

Az építőipari és a gépipari ágazatra jellemző szervezeti struktúra akadályozó körülmény: rengeteg vállalkozás van, amelynek jelentős hányada kis-, közép-, illetve mikrovállalkozás, tíz főnél kevesebb munkavállalóval. Ezeket a munkáltatókat az információhiány, a szervezetlenség és az összetartás hiánya jellemzi, ami a szociális párbeszéd egyik fő akadálya. A vegyiparban (petrolkémia) tevékenykedő interjúalany úgy látja, hogy az egyes vállalatok mérete, összetettsége és gazdasági ciklusai is eltérőek, ami megnehezíti a közös tempó és struktúra kialakítását. A gyógyszeripari válaszadó szerint a munkáltatók sem igénylik az egységet. A turizmus és vendéglátás megkérdezett képviselője úgy véli, hogy a probléma gyökere a szolidaritás hiánya és az önszerveződés gyengesége. A munkaerőpiaci kényszer nem elegendő – tudatos közösségi gondolkodásra és szerveződésre van szükség: „a szolidaritást mindenki szereti, amíg nem neki kell beadni a közösbe”.

Ugyanezen válaszadó egy meglehetősen pesszimista véleményt is megfogalmazott: olyan szakadék van az ágazati kollektív szerződés és a *status quo* között, amely belátható időn belül feltehetően nem hidalható át. A turizmus és vendéglátás területén dolgozó interjúalany szerint a részvételre vonatkozó szabályok komoly akadályt jelentenek, mivel azok nem a kkv-k által dominált ágazatokra lettek kialakítva. Sajnos a mikro- és kisvállalkozásoknál nincs esély a szakszervezeti szerveződésre, a szükséges feltételek hiányoznak, és annak lehetőségét a szabályozás sem teremti meg. A válaszadó lényegesnek tartja annak hangsúlyozását, hogy a munkáltatók támogassák a párbeszédet, és hogy a válságból történő kilábalás érdekében fontos az együttműködés, melyre – különösen külföldön – jó példák is rendelkezésre állnak. Két interjúalany szerint megoldást jelenthetne a reprezentativitási kritériumok ágazatspecifikus szabályozása, mivel a jelenlegi reprezentativitási kritériumokat a széttagolt ágazati struktúrában nagyon nehéz teljesíteni. A törvény például előírja, hogy csak olyan ágazati érdekképviselő lehet tagja az ÁPB-nek, amely e tevékenységét legalább két éve folytatja. Ez akadályozza az ágazati párbeszédet, és kizárja az újonnan alakult szakszervezeteket, amelyek – bár megfelelő tagsággal rendelkeznek – mégsem csatlakozhatnak, még akkor sem, ha az ágazatban egyértelmű jelenléttel bírnak.

Több interjúalany úgy vélte, hogy a jogi szabályozás nem akadályozza a hatékony kollektív tárgyalásokat, az azonban sokkal nagyobb gond, hogy nincsen igény a vezetők részéről az ágazati tárgyalások folytatására („Az akarat hiányzik, hogy legyen valami.”). A vegyiparban az egyik megkérdezett ehhez hasonlóan kifejtette, hogy jogilag nem lenne akadálya ágazati kollektív szerződés megkötésének, sőt az ágazatban mind a Magyar Vegyipari Szövetség (a továbbiakban: MAVESZ), mind a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokonszakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZ) reprezentatív képviseléssel rendelkezik. A hazai Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottságot is ez a két szervezet alkotja már 2005 óta, ahol egyébként folyamatosan együttműködnek és konzultálnak (európai uniós szinten is a két ágazati ernyőszervezet – az ECEG és az IndustriAll – keretein belül). Az egyetlen akadályozó körülmény a MAVESZ tagvállalatainak konzekvens álláspontja, miszerint nem tartják szükségesnek ágazati kollektív szerződés megkötését.

Egy, a bányászat, az energiaipar és a könnyűipari ágazatokban tevékenykedő szervezet képviselője szerint az Mt. változásai nem segítették a szociális partnerek – különösen a szakszervezetek – munkahelyi reprezentativitását, jelenlétét, mivel az érdekképviselési tevékenység folytatása nehezebbé vált, ezáltal kedvezőtlenebb feltételek alakultak ki. Magyarországon mindössze egyetlen ágazati kollektív szerződés van hatályban, a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés.

Ugyancsak probléma, hogy Magyarországon a rendszerváltás után ez nem tudott újjáépülni, nincsenek hagyományai, a szervezetek el lettek könyvelve régi, szocialista szakmai képződményeknek, pedig számos értéket is képviseltek, hasznos tevékenységet folytattak – fejtette ki egy interjúalany a gépiparból. Szerinte, ha erős lenne a szakszervezeti mozgalom, ez a munkáltatói érdekképviselőre is hatással lenne, gyakorlatilag egyfajta „ellenszakszervezetet” kreálna a munkáltatói oldalon, azonban a kkv-knál nem meghatározó a szakszervezeti oldal, és ennek az a következménye, hogy nem kell és nincsen erős munkáltatói érdekvédelem sem. Ezen túlmenően a nemzetközi cégek vezetői sem támogatják az érdekvédelmet.

A fentiekkel áll összhangban a gyógyszeriparban megkérdezett munkáltató véleménye, aki szerint nem lehetséges az ágazat tekintetében megnevezni ösztönző, illetve motiváló tényezőket az ágazati kollektív tárgyalások tekintetében. Úgy tűnik, az ágazati kollektív alku a társadalom számára a „letűnt idők hagyományát” testesíti meg, egyfajta „elhaló félben lévő” intézmény. Általánosságban is megállapítható, hogy sem ágazati szinten, sem az állami oldalról nincs ösztönző, motiváló tényező. A sajtóban nem jelenik meg ez a kérdés, és az emberek sem mutatnak érdeklődést az iránt, ezen túlmenően a társadalom szintjén is hiányzik a pozitív visszajelzés, nem világos így a munkáltatók számára, hogy miért lenne kedvező számukra az ágazati kollektív tárgyalások folytatása. A kollektívszerződés-kötés kapcsán jellemző, hogy az ágazatban tevékenykedő szakszervezet maga is „kiszállt” a tárgyalásokból, mivel úgy ítélte meg, hogy az nem tartalmaz „kemény” szabályokat.

Általános probléma az ismeretek hiánya. Sokan nem is tudják, mi az a „szociális párbeszéd”, kik a „szociális partnerek”, mit jelent az „ágazati párbeszéd”. A fiatalokat nehéz megszólítani, a szakszervezeti munkának nincs presztízse, az utánpótlás is nehéz, ezért kérdéses a szakszervezetek jövője. A kollektív szerződés eredményeit azok a munkavállalók is élvezik, akik nem fizetnek tagdíjat, ez demotiváló hatású. Problémaként jelenik meg a kormányzat hozzáállása is. Kérdéses ugyanis, hogy a kormányzat akarja-e egyáltalán, hogy legyen ágazati párbeszéd és valóban megerősödjének az ÁPB-k. Elviekben mindenben támogató a hozzáállás, azonban tényleges intézkedésekre nem feltétlenül kerül sor. A kormány és a munkaadók részéről is nagyobb elismerésre és együttműködésre lenne szükség. Amint egyik interjúalany megjegyezte, az elmúlt tizenöt évben nagyon nem „szakszervezetpárti” volt a kormány. A vegyiparban tevékenykedő egyik interjúalany szerint rendkívül meghatározóak a feleket megillető jogosítványok. Gyakran az jelent akadályt, hogy a szakszervezetek között nincs összhang, és így nincs egységes, tárgyalási kiindulási alapot jelentő álláspont. A munkáltatónak partnerséget kell ajánlania, az együttműködésnek kölcsönös bizalomra kell alapulnia, mindezek szükségesek a nyílt és őszinte kommunikációhoz. Van olyan munkáltató azonban a szállodaiparban, akivel példaértékű a szociális partnerek közötti együttműködés, minden egyes héten egyeztetnek.

A vegyiparban volt olyan megkérdezett, aki nem tudott ilyet megnevezni, mivel nem vesznek részt és nem érdekeltek benne. Csupán a MAVESZ-nek és a kamarának a kérésére szoktak véleményeket adni. Nincs szükség a rendkívüli munkaidő szabályozására, mivel kötetlen munkarendben dolgoznak a munkavállalók, a munkabér pedig teljes mértékben ipari benchmark. A minimálbér-emelés magas mértéke (20–25%) munkavállalói elvárássá vált, miközben az iparági szokás 10–15% volt, ezért a kollégáknak „el kellett magyarázni”, hogy a béremelés nem ugyanolyan mértékű minden pozíciókласzterben, ami elégedetlenséget szült. Az inflációt a munkavállalók a béremelés minimális mértékének tekintették, amelyhez képest további 5–10%-os emelést szerettek volna. Ez nem a munkavállalók megtartásában okozott nehézséget, hanem a dolgozói motiváció megőrzésében. A béremeléseket illetően a gyógyszeriparban a szakszervezet szeretett volna megállapodni egy gyógyszeripari minimálbérben, mely a mindenkor minimálbérhez lett volna kötve úgy, hogy azt meghatározott százalékkal meghaladja. A munkáltatók elvi szinten nem értettek egyet a javaslattal, a felek a konkrét százalékos mértékig sem jutottak el.

A vegyiparban, gáziparban tevékenykedő interjúalany ösztönzőként emelte ki az európai uniós irányelveket és az ehhez kapcsolódó magyar jogszabályi keretrendszert, melyek hozzájárulnak az ágazati párbeszéd jelentőségének növeléséhez. Meglátása szerint a kormányzat úgy határozott, hogy az ágazati párbeszédet kell előtérbe helyezni, mivel az országos egyeztetés nem működik. Az interjúalany kifejtette, hogy a villamosenergia-ipari ágazati kollektív szerződés felmondását az államtitkárság közbenjárásának köszönhetően sikerült megakadályozni, ám ennek nem nagyon van olyan pontja, amit különösebben meg kellene tárgyalniuk a feleknek.

A bányászat, az energiaipar és a könnyűipari ágazatokban tevékenykedő szervezet képviselője szerint a reprezentativitási, érdekképviselői tevékenységre irányadó szabályokat indokolt lenne újragondolni, hogy meghatározzák, milyen tényezők segíthetnék, ösztönöznék az ágazati kollektív szerződések megkötését. Ez különösen fontos lenne, hiszen az Európai Unió is célul tűzte ki, hogy minél magasabb szintű legyen a kollektív szerződéses lefedettség, és minél több kollektív szerződés legyen a tagállamokban. Az egyes ágazatokban mindenképpen segítené a kollektív tárgyalások szélesebb körű elterjedését, ha a felek individuális megállapodások helyett csak kollektív szerződésben vagy kifejezetten ágazati kollektív szerződésben térhetnének el az Mt. szabályaitól. Ilyen irányú törekvéseket azonban nem igazán tapasztaltak az elmúlt években.

3. Véleménye szerint mi tenné hatékonyabbá a kollektív tárgyalásokat?

Az építőiparban megkérdezett interjúalany szerint kormányzati oldalról is emelni kellene az ágazati érdekképviselői munka elismertségét. Minden bizonnyal finanszírozási kérdés is az ágazati szociális párbeszéd ügye, ezt többen is kiemelték (a források ugyanis szűkösek). Akkor tudna hatékonyabbá válni, ha kapna pozitív ösztönzést (ha az ÁPB-nek több beleszólási lehetősége lenne például az adott ágazaton belül a kitüntetések, díjak, elismerések odaítélésébe). A vendéglátás és turizmus ágazatban megkérdezett egyik interjúalany szerint a szociális párbeszéd eleve támogatással működött (például a támogatásból tanulmányok készültek, jogi szakértői csoportok létrehozására volt lehetőség). Az elmúlt húsz évben azonban sajnos csökkent a kormányzati támogatottság.

A bányászat, az energiaipar és a könnyűipari ágazatokban tevékenykedő interjúalany szerint mindenképpen ösztönzőkre lenne szükség, elsődlegesen szakszervezeti alapszervezeti szinten. A jogalkotónak valamilyen módon ösztönöznie kellene, hogy minél több kollektív tárgyalás legyen. Ezt elősegítené a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének megléte a munkahelyeken: bizonyos pályázatok benyújtása esetén e feltétel megkövetelése ösztönző lehetne.

A korábbi kérdéseknél már leírtakhoz hasonlóan itt is megjelent az ismeretek hiánya (egy gyógyszeripari ágazatban megkérdezett fejtette ki): azért is szükségesek lennének az ösztönző tényezők, mivel az embereknek hiányoznak az ismereteik a kollektív tárgyalások alapvető kérdéseiről. Segítheti a tárgyaló feleket a vállalati legjobb gyakorlatok (*best practices*) megosztása, ugyanakkor ez nem lehet korlátlan, hiszen a munkáltatók érdekében az áll, hogy a munkavállalók munkabérére vonatkozó adatokat ne fedjék fel a versenytársaik előtt. A bérmegállapodások során a cégek egymás megnyilvánulásait fokozottan figyelemmel kísérik, és kétségkívül a szakszervezetek rendelkeznek az ágazaton belül a legpontosabb információkkal a különböző munkáltatók bérstruktúráját illetően.

Egy másik gyógyszeripari interjúalany szerint a nyílt kommunikáció, az összefogás segítene. A munkáltatóknak is „harcolniuk” kell a kormánnyal, az ágazati apparátussal, melyre együttes fellépéssel képesek lennének. Egy, a vegyiparban tevékenykedő interjúalany szerint a széles körű vállalati elköteleződés segíthetne. Egy másik, szintén a vegyiparban érintett válaszadó úgy látja, általánosságban elmondható, hogy a hatékonyságot az szolgálja, ha minden fél számára világos a tárgyalási cél és a határidő, vagyis az, hogy mikorra kell a célt elérni. Kiemelt fontossággal bír az erős kompromisszumkészség és a megfelelő jogi keret. Hasonló következtetésre jutott a másik gyógyszeripari megkérdezett is: fontos, hogy a tárgyalásokat megelőzze a „határok” előzetes egyeztetése és meghatározása, valamint azok megtartása, illetve megtartatása az ágazati kollektív tárgyalások során (ilyen például az üzletititok-tartás, az üzleti struktúra kérdése). Ezen túlmenően ügyelni kell arra is, hogy a munkáltatók között fennálló versenyhelyzetre tekintettel ne merüljön fel a kartelltilalomra vonatkozó szabályok megsértése.

Az építőipari ágazatban ugyan 2009-től létezett kiterjesztett hatályú ágazati szintű kollektív szerződés, de 2024-ben ezt felmondták. A munkáltatói érdekképviselő legfeljebb csak ajánlásokat tehet a munkáltatók felé. Ezek betartásából a munkáltatóknak semmilyen előnye nem származik; nincsenek ösztönzők – például támogatási programokban vagy közbeszerzési eljárásokban –, amelyek az ajánlásokat követők számára előnyt biztosítanának. Érdemes lenne végiggondolni, hogy miképpen lehetne az ehhez kapcsolódó pozitív értékitéletet kifejezésre juttatni. Ehhez hasonlóan a gépiparban tevékenykedő egyik interjúalany kifejtette, hogy jelentős segítség lenne, ha a kamara egy bértáblát tudna létrehozni egyfajta „erős ajánlásként”, mint amilyen a villamosenergia-iparban, a Magyar Államvasutaknál, a köznevelésben és az egészségügyben van. Ezen túlmenően további méltányos és elfogadható, a munkaügyi szabályozásra kiterjedő ajánlásokat is ki lehetne dolgozni. Ezek be nem tartása pedig következményekkel járhatna például a nemzeti és európai közbeszerzések, támogatások vagy adókedvezmények terén.

Felmerült, hogy a kollektív szerződéseket csak a tagokra kellene kiterjeszteni, mivel ez jelentősen növelné a tagságot. A gyógyszeriparban az egyik interjúalany felvetette, hogy adott esetben az is ösztönző lehetne, ha a munkáltatók számára az alacsonyabb szintű kollektív szerződéshez képest kedvezőbb eltérést biztosítana az ágazati kollektív szerződésbe foglalt megállapodás. Ennek hiányában a munkáltatóknak általánosságban nem érdeke az ágazati kollektív szerződésben a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezésekben megállapodni.

Az egyik vegyipari munkáltató kifejtette, hogy az ágazat számára kritikus fontosságú a kémiaiparok jövője, ugyanis évről évre nagyon alacsony a felsőoktatásba jelentkezők száma. Bár ez nem elsősorban a kollektív szerződéseket érintő kérdés, de azt a MAVESZ a kormányzat felé rendszeresen jelzi. A vegyipar (petrolkémia) ágazatában működő másik megkérdezett szerint a képzési és utánpótlási kérdésekben valóban lenne értelme az ágazati együttműködésnek (például oktatásügyi összefogás, egyetemekkel való együttműködés), de a bérmegállapodások és munkahelyi szabályok terén az ágazati szintet inkább hátránynak látja. Ha ugyanis általánosítani kell, akkor valakinek mindig sérül az érdeke. Egy, ugyanazon ágazatban tevékenykedő másik interjúalany szerint e téren a vállalati kultúra, továbbá az játszik meghatározó szerepet, hogy a cégvezetők külföldiek, így számukra rendkívül nehéz elmagyarázni a magyar jogszabályok lényegét. Másfelől a menedzsment kifejezetten arra törekszik, hogy minél kevesebbet adjon a munkavállalóknak, hiszen ezt

diktálja az üzleti érdek. A kollektív tárgyalásokra a bérszintek biztosítása szempontjából nincs ösztönző. Bár közvetlen versenytárs kevés van, az ipari parkban működő, eltérő profilú cégek tágabb értelemben mind konkurenciát jelentenek, mivel sok vállalat jóval magasabb béreket fizet, mint amit ők kínálni tudnak, és például egy operátor, gépbeállító vagy csomagoló munkakörben dolgozó munkavállaló akár ötezer forintért is hajlandó máshol elhelyezkedni. A válaszadó szerint egy kisebb területen, ahol kevesebb cég működik, elvileg elképzelhető lenne, hogy ez előnyt jelentsen, de az ő területükön olyan élnek a munkaerőpiac, hogy a cégek egyedileg – az egyéni alku keretei között – ígért magasabb munkabérekkel munkaerőt tudnak bevonni.

A vegyiparban és gáziparban tevékenykedő interjúalany úgy véli továbbá, hogy a kormányzati szinten megnyilvánuló támogató szándék – hatást gyakorolva az állami tulajdonú munkáltatóra – erősíthetné az ágazati párbeszédet. Emellett az is javíthatna az ágazati párbeszéd helyzetén, ha a villamosenergia-ipar és a gázipar bizonyos szintig külön működne, és nem olvadna össze a munkáltató személye révén.

Az egyik megkérdezett szerint hatékonyabbá tenné a kollektív tárgyalásokat a kormányzati hozzáállás megváltozása, a nem kormányzati egyeztetések fontosságának, értékének hangsúlyozása. A tömegkommunikációban a párbeszéd intézményeinek, illetve magának a párbeszéd, az együttműködés, a helyi megállapodások szerepének kiemelésére lenne szükség. Fontos biztosítani, hogy a kormányzati szervek ne folytassanak egyeztetés nélküli döntéshozatalt, illetve ne csupán a munkáltatókkal konzultáljanak, kizárva a szakszervezeteket.

4. Mit gondol, hogyan hatottak és hatnak jelenleg is a kritikus, válságot is előidéző olyan körülmények, mint például a COVID-világjárvány, a globális felmelegedés, illetőleg az Oroszország és Ukrajna közötti elhúzódó háború a kollektív tárgyalásokra az ön ágazatában?

A vegyiparban tevékenykedő egyik interjúalany szerint jelentős ezen körülmények hatása. A vegyipar az egyik leginkább energiaigényes iparág, így az energiaárak, a kereskedelmi korlátok, az „elszálló” infláció meghatározó hatással bírt, a profittermelés esélye volt veszélyeztetve. A vegyiparba tartozik a gumi-, a gyógyszergyártás, az egyéb vegyipari termelés, de ennek a három területnek ellenkező érdekeik lehetnek, mert például a gyógyszeriparnak a COVID profitot jelentett, a többi területnek pedig visszaesést. Ebben a helyzetben nem lett volna jó, ha együtt, egy oldalon kellett volna tárgyalnia a három, előzőekben felsorolt területnek. Igen aktuális kérdésnek tartja mindhárom területet érintően a bérinflációs spirált. A vegyiparban tevékenykedő egy másik munkáltató számára a COVID drámai módon kezdődött, de a hatékony krízismenedzsment (helyi menedzsment) eredményeként „pozitívan és megerősödve” jöttek ki. Ennek során a kollégák tájékoztatása, bevonása és a támogató intézkedések fontosak voltak. Ebben a vállalati kultúra szerepe, a vezetői stílus volt a meghatározó. A munkavállalók véleményét minden évben felméri kulcstémákban, és a COVID kezelését a munkavállalók nagyon pozitívan értékelték, ebben az időszakban erős volt a vállalat iránti elköteleződés. A COVID idején az üzleti teljesítmény is kimagasló volt, ebből a szempontból 2021 számított a csúcspontnak, mivel az ellátási láncok akadozása miatt nagyon sokat vásároltak. A rugalmas munkaidő és a *home office* továbbélése azóta is megfigyelhető.

A bányászat, az energiaipar és a könnyűipari ágazatokban megkérdezettek szerint a felsorolt tényezők kedvezőtlenül befolyásolták a globális és nemzeti gazdasági körülményeket, valamint hátrányosan érintették a szociális partnerek helyzetét és a kollektív tárgyalások folyamatosságát. Új kihívásokkal kellett szembenézni, és új lehetőségeket keresni, mivel a globális ellátási láncok megszakadtak. A nyersanyag- és chiphiány más ágazatok mellett érezhető volt a könnyűiparban és az energiaiparban is, ahol bizonyos alapanyagok nem álltak rendelkezésre. A COVID-járvány idején, valamint az orosz–ukrán háború alatt recessziós hullám is végigsöpört, ami számos vállalat számára komoly gazdasági következményekkel járt. Negatívan érintette az infláció mértékét, a nemzeti fizetőeszköz értékét és a foglalkoztatással kapcsolatos kiadásokat is.

Alapvetően az építőipari ágazatban nem a felsorolt jelentős események, körülmények a meghatározóak, hanem inkább az ágazat munkaerő-kínálata, ami folyamatos problémát jelent, mivel a megrendelésállomány nem kiegyensúlyozott, állandóan ingadozik és kiszámíthatatlan. A koronavírus-járvány időszaka alatt a munkakiesés nem egyszerre jelentkezett (legelőször a tervezőiparban jelent meg, legutoljára pedig a szerelőiparban). Az újjáépítés az orosz–ukrán háborúval kapcsolatban lehet majd releváns, hiszen azzal egy nagyobb megrendelésállomány „futhat be” az ágazatba. A ciklikusságon sem a COVID, sem a háború nem változtatott jelentősen. Az építőipari ciklusok jellemzően négy-öt éves időszakokat ölelnek fel és a közfinanszírozású beruházások magas aránya miatt gyakran a kormányzati ciklusokhoz igazodnak. A jelenlegi ciklust ugyanakkor a háború meghosszabbította. Valószínűleg három-négy évig tartó mélypont következik; az építőipari munkaerő-kínálat szempontjából várhatóan 2025 lesz a legnehezebb, és ez egészen 2026 közepéig jelentős terhet ró majd a munka világára és a foglalkoztatásra.

A COVID-járvány nem rengette meg a gyógyszeripart, ahogyan más globális válságok sem (például a 2008-as pénzügyi válság), mivel „gyógyszerre mindig szükség van”. Egy másik gyógyszeripari interjúalany szerint e körülmények valójában egyáltalán nem, vagy csak korlátozott mértékben vannak, illetve voltak hatással a kollektív tárgyalásokra. Ugyanakkor igaz, hogy bizonyos értelemben a koronavírus-járvány mindenkit érintett, hiszen az a munkáltató, amely valamilyen kedvezményt tudott kínálni a munkavállalók számára, versenyelőnyre tett szert. Ebben az időszakban a munkáltatói és munkavállalói képviselők között is gyakoribbá váltak az egyeztetések.

A vendéglátás és turizmus ágazatában a COVID-19-világjárványnak tragikus hatása volt. Megszűnt a szakszervezeti tagság, és az üzemi tanácsi választások is elmaradtak. Az egyik szállodaipari munkáltatónál azonban például öt kollektív szerződés is megkötésre került, amelyek a munkavállalókat végkielégítéssel és visszafoglalkoztatási lehetőségekkel segítették. Ez is hozzájárult, hogy a vállalat elsőként nyithatott újra. A világjárvány ilyen értelemben mintegy katalizátora volt a kollektív tárgyalásoknak ennél a munkáltatónál. Egy másik interjúalany is kiemelte, hogy a taglétszám növekedett a válság után. Ott, ahol már korábban is jelen volt, a kollektív érdekérvényesítés megerősödött. A vendéglátás és turizmus ágazatában működő interjúalany szerint a kollektív szerződésüknek kiemelkedő szerepe volt, ugyanis a válsághelyzetben a kollektív szerződés tette lehetővé, hogy gyorsan és hatékonyan reagáljanak. Három-négy kollektív szerződést kötöttek a szakszervezettel, amelyek többek között lehetővé tették a bérek (25%-os) csökkentését, az állásidő intézményének bevezetését, a csoportos létszámcsökkentések gyors lebonyolítását, valamint a munkavállalók egy részének megtartását, aminek köszönhetően emberek százai kerülhették el az elbocsátást. A kollektív szerződés tehát nemcsak a munkavállalók, hanem a munkáltató számára is előnyösnek bizonyult. Másutt azonban nem ez volt jellemző. A gépiparban például a COVID-nak nem volt kimutatható befolyása a kollektív tárgyalásokra; annak hatásai más jellegűek voltak, így például a *home office* térnyerése vagy a maradandó egészségkárosodások. Egy vegyipari (petrolkémiai) munkáltató amellett, hogy nála eleve rendszeres, „nagyon jó” a strukturált párbeszéd – és nemcsak bérekről, hanem működési kérdésekről is tárgyalnak –, kiemelte, hogy a COVID-időszak alatt megerősödött a közös célok mentén való együttműködés – például a munkahelyek megőrzése érdekében.

A vegyiparban, gáziparban tevékenykedő interjúalany csak a vállalati szintű kollektív tárgyalásokról tudott beszélni az ágazati tárgyalások hiánya miatt. A COVID-ot a gázipar „szépen átvészelte”, lényegi leépítés, bércsökkentés nem volt, hiszen a gáz kulcsfontosságú, a szerelők képzése több évet vesz igénybe, így az ágazat nem engedhette meg magának a munkavállalók elvesztését.

Az orosz–ukrán háború kapcsán bevezetett szankciók, illetve az extraprofitadó viszont komolyan kihatott a gyógyszeriparra. Ezek miatt bizonytalan a munkáltatók helyzete is az ágazatban, és az interjúalany szerint emiatt még kevésbé hajlandók tárgyalni, vállalatokat tenni, nagyon óvatosak. Egy másik megkérdezett hozzátette, hogy az orosz–ukrán háború hatása attól függ, hogy a gazdasági tevékenységét milyen körben fejt ki az adott vállalat, például érinti-e a háború az ellátási láncot, az exportpiacokat vagy jelen van-e az adott cég Ukrajna területén.

A vendéglátás és turizmus ágazatában érintett interjúalany kifejtette, hogy a háború kezdetén a szektor abban bízott, hogy az országukból menekülő ukrán állampolgárok munkaerőt biztosítanak majd (például szobaszerviz-feladatokra), azonban – bár a háború elején valóban nagyobb számban jelentek meg – ez később alábbhagyott. Számos szolgáltató biztosított szállást a menekülteknek (például a Keleti pályaudvarnál található Liberty Hotel ilyen központtá vált), és ezt később kormányzati támogatások is ösztönözték. Ma már elmondható, hogy az ukrán munkavállalók beáramlása nem tömeges mértékű.

A gépiparban az orosz–ukrán háború egyik sajátos hatása az volt, hogy a vendégmunkások megjelenése szinte „megijesztette” a régi, hazai munkavállalókat. Korábban előfordult, hogy a régi dolgozók időnként lassították a munkát, továbbá kihívást jelentett a munkahelyi fegyelem fenntartása, ám ezek a problémák az ukrán – és egyéb külföldi – munkaerő megjelenésével szinte teljesen megszűntek. Ha a háború véget érne, az energiaárak csökkennének, az export fellendülne, ami gyakorlatilag konjunktúrát eredményezne. A gépiparban a nyersanyagárak, az energiaárak, a munkaerő és a piac a meghatározó tényezők – a háború ezek mindegyikét jelentősen befolyásolja. A háború lezárultával várhatóan az ukrán vendégmunkások egy része hazatér, ami valószínűsíthetően a távol-keleti munkaerő beáramlásának növekedéséhez vezet majd.

Az egyik megkérdezett munkáltató maga is tett lépéseket a háború elől menekülők megsegítésére – többek között szállást biztosított számukra, illetve megszervezte a határról való szállításukat. Véleménye szerint az olcsó ukrán búza „bedömpingelése” üzleti szempontból kedvezőtlen fejlemény volt, amely negatívan érintette a vállalat mezőgazdasági tevékenységét. Egy gázipari interjúalany úgy látja, az orosz–ukrán háború a gázárak ingadozása miatt jelentős. A gázelosztó vállalatok fő célja a rendszer működtetése, számukra a meghatározó tényező az elosztói díj, így az árak változása közvetlenül nincs rájuk hatással. Kivételt képez azonban az úgynevezett nettó elszámolási különbözet, amely a lopott és elszívárgott gázhoz kapcsolódik, és amelyet ezeknek a cégeknek kell a piacról visszagyűjteniük. Ez utóbbi jelentős veszteségeket okozott számukra, de a magyarországi vállalatok ezt eddig kezelni tudták.

Az erről véleményt nyilvánító megkérdezettek közül a többség úgy vélte, hogy a globális felmelegedésnek nincs hatása a kollektív tárgyalásokra. Például egy gyógyszeripari interjúalany úgy fogalmazott, hogy a globális felmelegedésnek egyáltalán semmilyen hatása nincs a kollektív alku folyamatára. Ugyanakkor az éghajlatváltozás egyes közvetett hatásai – például a Duna alacsony és csökkenő vízállása vagy a szélturbinák leállása – már bizonyosan befolyásolni fogják az ipari termelést. Egy, a vendéglátás és turizmus ágazatában tevékenykedő interjúalany elmondása szerint a globális felmelegedés által kiváltott áradások jelentős károkat okoztak az árterületen található vendéglátóhelyeknek is. A klímaváltozás következményeként megváltozott árak szintén hatással voltak a munkavállalók életszínvonalára, valamint arra is, hogy milyen béreket tudnak számukra kínálni.

A gáziparban is aktív interjúalany rámutatott, hogy a globális felmelegedés azért releváns, mert szükségessé teszi az alternatív energiaforrások bevezetésén való gondolkodást. A gázfogyasztás csökkenő tendenciát mutat, részben a napelemes rendszerek elterjedése miatt, ugyanakkor a gáz továbbra is nyomás alatt van a rendszerben, így nem lehet kevesebb emberrel működtetni – a munkáltatók nem tudnak érdemi lépéseket tenni, valódi mozgásterük nincs. Mivel a gázipar szabályozott piac, a vállalatok és az Energiaügyi Hivatal között szoros az együttműködés, így az ágazat stabil, és nincs veszélyben.

Volt olyan vélemény is (a vegyiparban), amely szerint nincs összefüggés a felsorolt körülmények és a(z) ágazati kollektív tárgyalások között. Egyedi, vállalati tárgyalásokra természetesen hatással lehetnek, de erről nem volt a megkérdezettnek információja. Egy másik interjúalany szerint a kérdésben felsoroltak érdemi hatást nem gyakoroltak. Bizonyos témák – így például a *home office*, a rugalmasabb munkaidőbeosztás, az előre nem látható helyzetekre való reagálás, különösen a foglalkoztatásban – nagyobb szerepet kaphatnak, de érdemi hatást csak akkor gyakorolhattak, ha a járványnak, felmelegedésnek, illetve az ukrajnai háborúnak közvetlen hatása volt a vállalkozás mindennapjaira. A vegyiparban a kérdésben felvetettek helyett sokkal nagyobb problémának látják az európai versenyképesség, azon belül is az autóipar kihívásait (Kínával szemben). Egy másik vegyiparban megkérdezett interjúalany elmondta, hogy mivel nincsenek kollektív tárgyalások tekintetében tapasztalataik, ezért a kérdésben felvetetteket nehéz megítélni, ugyanakkor a partnerektől tudják, hogy a COVID-járvány minden céget megviselt.

5. Hogyan kapcsolódik az ágazati szociális párbeszéd az országos szintű szociális párbeszédhez? Kötnek-e például nemzeti szinten háromoldalú megállapodásokat (például a minimálberről vagy a munkaidőről), amelyek befolyásolják a szociális partnerek mozgásterét az ágazatban?

Amint azt az egyik interjúalany kifejtette, Magyarországon törvény írja elő az országos szintű minimálbér meghatározására irányuló tárgyalásokat. A törvény ennek színhelyéül a hatoldalú Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsot (a továbbiakban: NGTT) jelöli ki (amelynek a kormány nem tagja), de miután ez a fórum erre alkalmatlan, a feladatot a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (a továbbiakban: VKF) látja el. A háromoldalú fórumban a kormányon kívül 3–3 munkáltatói érdekképviselőti, illetve szakszervezeti szövetség vesz részt, amelyeket lényegében a kormány jelölt ki. A fórum elvileg bármiről tárgyalhat, de érdemben csak a minimálbérrel foglalkozik, ráadásul nemegyszer/általában a kormány előzetesen bejelentett álláspontja érvényesült, ami mutatja a kormány dominanciáját a tárgyalásokon. Érdemi kapcsolódás tehát az ágazati tárgyalásokhoz nem tapasztalható. Más országos szintű megállapodás jelenleg nincs, illetve erre irányuló tárgyalások nem folynak.

Alapvetően nincsenek nemzeti szinten sem háromoldalú, sem egyéb megállapodások. Egyik interjúalany szerint erre nincs szervezet és igény sem, a kkv-knál pedig nincs érdekképviselőti szervezet sem. A gyógyszeriparban tevékenykedő interjúalany szerint tripartit megállapodások Magyarországon csak látszólag léteznek (amint erre utalt: „no comment”). A munkáltatók ugyan előszeretettel „takaróznak” ezzel, de a VKF-ben kötött minimálbérre vonatkozó megállapodáson kívül nincs ilyen. Egy másik gyógyszeripari interjúalany szerint nem mutatható ki az ágazati és az országos szociális párbeszéd között kapcsolódás.

A MAVESZ a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének (a továbbiakban: MGYOSZ) tagszervezete, utóbbi munkaadói oldalon résztvevője az országos szintű szociális párbeszédnek (VKF). Ugyanakkor – amint az fentebb is kifejtésre került – az országos szintű szociális párbeszéd hosszú évek óta szinte kizárólag a minimálbér/bérminimum kérdéskörével foglalkozik érdemben. A nemzeti szintű megállapodások érdemben közvetlenül nem, közvetve azonban befolyásolják a vállalati kollektív szerződéses tárgyalásokat. A vegyiparban a bérek lényegesen magasabbak a minimálbérnél és a garantált bérminimumnál, ugyanakkor az országos általános bérszínvonal és a reálbérek változásai hatnak az éves tárgyalásokra.

Amint az építőiparban tevékenykedő interjúalany megjegyezte, az MGYOSZ alapvetően a minimálbér témakörében nyilvánít véleményt, és ebben a kérdéskörben aktív. Ezenfelül a munka világát érintően sem országos, sem ágazati

szinten nincsenek számottevő egyeztetések, holott például a felnőttképzésben és a munkavédelem területén erre szükség lenne. Egyik munkáltatói szervezet jelezte, hogy az MGYOSZ-tól jó szakmai támogatást kap.

Az országos szintű érdekegyeztetés a Kormányon és a VKF-en keresztül zajlik, ez azonban a bányászat, az energiaipar és a könnyűipari ágazatokban működő interjúalany szerint is elsődlegesen a minimálbér és a garantált bérminimum tárgyalására korlátozódik. Korábban az Országos Érdekegyeztető Tanácsban más, szakmai jellegű véleményalkotásra is volt lehetőség, és azon belül az egyes szakszervezetek is működtek. Ez most is különösen fontos lenne. Az NGTT sem képes betölteni azt a szerepet, amire igazán szükség lenne. A megfelelő szakszervezetek működtetése és az érdemi konzultáció azért is fontos lenne, hogy az egyes jogszabályok megalkotása során ne csak „minimális” lehetőség legyen a szociális partnerek számára a „rábólintásra”, hanem a jogszabályi környezet egyfajta megfelelő szociális partnerségben kerüljön kidolgozásra, tárgyalásos úton.

A turizmus és vendéglátás szektorban tevékenykedő interjúalany elmondta, hogy mivel a VIMOSZ az MGYOSZ tagja, a VIMOSZ elnöke pedig az MGYOSZ alelnöke, aktív a kapcsolat e szervezetek között. A szakszervezeti oldalon a Ligához van kötődés, azonban a végleges megállapodás a kormányzat által oktrojált. Erre példa, hogy mennyi legyen a minimálbér összege, megítélése szerint az aránytalan emelés „robbantja” a bérstruktúrát. Ez mentálisan is rossz helyzetet teremt, illetve anyagilag is elviselhetetlen, és maga után vonhatja a beruházások elmaradását, a nyitvatartási idő csökkentését, végső soron az egységek bezárását. Egy másik interjúalany kiemelte, hogy a VIMOSZ ugyan képviselteti magát országos fórumokon is, de valódi súlya nincs, mert nincs mögötte ágazati szintű egyeztetési gyakorlat, kollektív szerződés.

A vegyiparban működő egyik munkáltató szerint az ágazat jelenléte a magasabb fórumokon közvetett csupán, a meglévő érdekképviseleti fórumokon keresztül (MAVESZ, kamarák) csak becsatornázzák a szempontjaikat. A fenntarthatósági kérdésekben a BCSDH fórumon (Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért) dolgoznak. A másik interjúalany kifejtette: mivel a vegyiparban nincsen ágazati kollektív tárgyalás, a vegyipar a nemzeti szinten megkötött megállapodásokat tekinti irányadónak. Egy további munkáltató (petrolkémia területén) elmondta, hogy a méreténél fogva részt vesz minisztériumi és iparági egyeztetéseken (mivel a GDP másfél százalékaért felelősek – ebből adódik egyfajta felelősség és lehetőség). Elismerte, hogy sok vállalat nem jut el oda, hogy egyáltalán megkérdezzék a véleményét. Volt azonban olyan vegyipari munkáltató, aki a kérdés tekintetében nem tudott tájékoztatást adni, mivel munkáltatóként ebben nem vesznek részt.

Az építőipari ágazat megkérdezettjei kifejtették, hogy a munkáltatói oldalnak egyéves munkaidőkeretre lenne szüksége, azonban annak bevezetését (kollektív szerződés nélkül) a jogszabályi környezet nem teszi lehetővé.

A villamosenergia-iparban (gáziparban) létezik ágazati kollektív szerződés, amelynek egyik releváns rendelkezése a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO) sztenderdjeinek tiszteletben tartását mondja ki, ennél fogva minden cégnél van kollektív szerződés. Az ágazatban nagyszámú szakszervezet működik, a szervezethez elég magas és stabil, valamint helyi szinten is léteznek kollektív szerződések.

A minimálbér szabályozása a gyógyszeripart gyakorlatilag nem érinti. Egyetlen cégnél fordult elő, hogy egyenél több munkavállalót foglalkoztattak a garantált bérminimumon. Ennek a magyarázata az lehetett, hogy a cég Borsod-Abaúj-Zemplén megyében van, amelynek sajátos munkaerőpiaci helyzete, ezáltal bérszintje van (alacsonyabb vélhetőleg, mint másutt Magyarországon), de már ott is felzárkóztatták a béreket. Az ágazatban alapvetően a MAGYOSZ valamennyi tagjánál van saját kollektív szerződés, ezek a munkaidőről is rendelkeznek, az Mt.-nél lényegesen kedvezőbb módon. Egy másik gyógyszeripari interjúalany szerint nem érdeke a munkáltatóknak az országos szintű minimálbér-szabályozás, ugyanis míg a büdtségük „felülről” határolja be a mozgásterüket, addig a minimálbér „alulról” fejt ki a hatását. A jelenlegi helyzetben a legalacsonyabb munkaköri kategóriákban a minimálbér emelkedése „rátolódik” a következő kategóriákra, melynek „összeszorító ereje van”. Szerinte nincs szükség az ágazati minimálbérről sem. Azt ugyanis az országos minimálbér emelkedése miatt amúgy is szükséges lenne időszakonként felülvizsgálni, de ennek költségeit a munkáltatóknak kellene állniuk. Ha a minimális ágazati bérszint meghatározásra kerülne, a magasabb kategóriákban állók is hasonló arányú béremelést igényelnének erre figyelemmel (például az informatikai szakemberek vagy egészségügyi szakértők), ez azonban nem érdeke a munkáltatóknak. A gyógyszeripar ugyanakkor nem képes úgy árat emelni a termékei, szolgáltatásai tekintetében, mint más ágazatok, azok ugyanis nem rugalmasak (figyelemmel többek között a társadalombiztosítási rendszerre, a gyógyszerkasszára), és bevételi oldalon nem lehet arányosan érvényesíteni a béremelés költségeit.

6. Van-e olyan területe a foglalkoztatás szabályozásának, amelyet véleménye szerint ágazati kollektív szerződéssel lehetne javítani? Ha igen, mely területeken és milyen lehetséges tartalommal? Vannak-e olyan kérdések az ön ágazatában, amelyekről érdemes lenne az ágazati szociális párbeszéd keretében a szakszervezetekkel tárgyalni (például a minimálbér, további díjazás, a szakoktatás és a szakképzés)?

A vegyipar ágazatban a megkérdezett munkaadói érdekképviselői és munkáltató vezetők a bérekkel kapcsolatosan nem látnak esélyt az ágazati megállapodásra. E megállapodásnak lenne tere a munkakörülmények, az oktatás és képzés vonatkozásában, továbbá kiemelkedő tárgyalási téma lehet továbbá a vegyiparban a munkavédelem és az egészségvédelem. A vegyipari szakszervezeti vezető szerint is az ágazatban a munkavédelem kiemelt jelentőségű, ezzel kapcsolatban lehetne egységes megállapodásra jutni. Ennek akadálya, hogy minden cégnél saját megállapodás van, de az egységesség sokkal jobb lenne.

A vegyipari munkaadói oldal kiemeli, a képzésekkel kapcsolatban minden ágazatban létrejöttek az Ágazati Készségtanácsok, az illetékes minisztérium és az MKIK hozta létre ezeket. Nagyon sok munka irányult a tanácsokban a szakképzés átalakítására, az edukáció kapcsán megindult egy hatékony összefogás. Fontos lenne, hogy kollektív tárgyalásokat kezdeményezze a munkavállalói oldal. Kiemeli, hogy a munkavállalói oldal kezdeményezése általában a bérkérdésre irányul, pedig a munkavédelem és egészségvédelem hasonlóan fontos tárgyalási téma lehetne. Ágazati kollektív szerződéssel a kardinális jelentőségű szakképzés kultúráján lehetne javítani, ugyanakkor a munkáltatók elköteleződése e téren nem elég erős, holott komoly érdekük fűződne ahhoz, hogy ténylegesen a megfelelő munkaerőt kapják. Ennek érdekében összehangoltan szükséges lenne együttműködni akár a helyi érdekképviselői szervezetekkel, képzési centrumokkal is.

Ezen túlmenően a vegyiparban az ágazati munkaerő-toborzás szabályozása ágazati kollektív szerződésben indokolt lehetne. Egy ún. toborzási felület működtetése segítségével adott esetben egy az ágazaton belül történő létszámleépítés esetén a munkavállaló „átemelhető” lenne az egyik cégtől a másikhoz.

A vendéglátóipari munkaadótól nyilatkozó szerint a munkaidő, ezen belül a rendkívüli munkaidő szabályozása (lenne) a legfontosabb területe a kollektív szerződésnek. Egyezően a vegyiparral, idesorolja a készségfejlesztést is, eleve annak felismerését, hogy milyen készséget kell fejleszteni. A szociális partnerek ezt jelentősen tudnák támogatni, az ágazatban létrejött a Nemzeti Készségcsoport. A készségfejlesztéshez akár néhány óra tanulás is elégséges (rövid idejű képzések), ezt követően a keletkezett értéktöbblet elosztható.

Az építőiparban az ágazati kollektív szerződésnek a foglalkoztatási feltételek rugalmasabbá tételében lenne szerepe. Ennek alapján egyéves munkaidőkeretet, illetve az osztrák és német megoldáshoz hasonlóan munkaidő-elszámolási számlát (*Arbeitszeitkonto*) lehetne alkalmazni. Az építőiparban ugyanis teljesítménybéres foglalkoztatás helyett az esetek 95 százalékában órabéres elszámolás van, és vannak olyan időszakok, amikor nem tudnak munkát adni, de a havi díjazást meg kell fizetni a munkavállalók számára. Az egyéves munkaidőkeret, illetve elszámolási időszak igazodna a megrendelések ingadozásához. Egy ilyen tartalmú, az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés a miniszter által kiterjeszthető lenne az ágazatra. Ennek ugyanakkor a jelenlegi helyzet alapján nincs realitása.

A gépiparban különös probléma, hogy nagyon sokan megszüntetik a munkaviszonyukat azután, hogy a munkáltatónál lezárul egy oktatási-képzési időszak. Ezért jó lenne erre például egy olyan szabályozás, amelyben egy táblázat rögzíti, hogy egy adott képzés lefolytatásáért milyen összeget kell az új munkáltatónak megfizetnie azon munkáltató részére, amely a munkavállaló képzését szervezte.

A gázipari szakszervezeti vezető szerint a juttatások tekintetében lenne hasznos az ágazati kollektív szerződés. Ettől függetlenül is munkáltatók követik egymás bérszintjeit, kollektív szerződés hiányában is hasonló juttatási rendszerek alakulnak ki. A minimálbérrel nincs probléma, az ágazati szint felett van. A bérek, ha nem is jók, de törekszenek emelésükre.

A textilipar véleménye szerint fontos lenne, hogy több ágazati kollektív megállapodás legyen (például a díjazással és a szakképzéssel kapcsolatban). Ez utóbbi példával kapcsolatban lényeges lenne, hogy a szociális partnerek tárgyaljanak arról, milyen típusú kompetenciákra lesz szükségük az ágazatban dolgozóknak az elkövetkező években, hogyan alakulnak át a munkahelyek a digitalizáció során. A robotizálás és a mesterséges intelligencia nagyon sok munkahelyre kihat. Erre tekintettel rendkívül fontos lenne, ha megfelelő érdemi tárgyalások és kollektív megállapodások lennének ezeken a területeken.

Egy korábbi munkaügyi miniszter véleménye szerint ágazati sajátosságok mindig léteznek (például a *home office*, a munkaidő beosztása, esetleg ágazati szintű bértarifarendszer, közös képzések, átképzések szervezése). Ezek összehangolása céljából – közös érdek alapján – egy ágazati kollektív szerződésben lehetne közös szabályokat rögzíteni.

7. Véleménye szerint elegendő-e az országos szintű kötelező minimálbér-szabályozás, vagy indokolt lenne az egyes ágazatokra kiterjedő hatályú szabályozás is? Ha ez utóbbit támogatja, mely jogi, gazdasági és munkaerőpiaci indokokat jelöl meg? Nem okozna-e mindez feszültséget a különböző ágazatokban dolgozók és az érdekképviselői szervezetek között?

A vegyipari ágazatban a munkaadói érdekképviselő nem tartja indokoltnak a minimálbér ágazati megállapodásban való szabályozását, mivel az ágazati bérek az országos szintnél magasabbak. Ugyanakkor nem zárkoznak el egy, a nyugat-európai példákhoz hasonló bértarifarendszer bevezetésének gondolatától. Egy ilyen megállapodás realitása viszont a vállalati ellenállás és az ágazatot alkotó cégek nagyon eltérő sajátosságai miatt csekély. A vegyipari szakszervezeti vezető szerint az ágazatban nagyon nehéz szakembert találni. Az iparágban felhajtó ereje lehetne egy emelt minimálbérnek. Az ágazaton belül megoszlanak a munkáltatói vélemények: mivel az iparág kevésbé vonzó a munkaerőpiacon (például négy műszakos munkarend, veszélyes anyagok), senki nem vállal munkát a vegyiparban az országosan megállapított minimálbérért vagy garantált bérminimumért. Bár kívánatos lenne az ágazati szintű szabályozás, ez elkerülhetetlenül fokozná a versenyt az ágazaton belül. Rugalmasabb szabályozásra lenne szükség, amely differenciált bérszintek kialakítását tenné lehetővé. Egy magasabb ágazati minimálbér segíthetné a munkaerőhiány kezelését is. Ezzel párhuzamosan azonban kormányzati intézkedésekre is szükség lenne (például adókedvezmények formájában). Ugyanakkor az ágazati minimálbér más ágazatokkal szemben is feszültséget generálhatna, főként azért, mert kérdéses volna, hogy mi képezi az ágazatok közötti differenciálás alapját.

Az építőipar véleménye szerint ugyancsak nincs szükség ágazati szintű minimálbér-szabályozásra.

A gépipar viszont egyértelműen igényelné az ágazati minimálbér bevezetését, mivel a szektorban dolgozók társadalmi hozzájárulása akár háromszorosa is lehet más ágazatok – így a turizmus, a vendéglátás és a szállodaipar (szolgáltatászektor) – munkavállalóihoz, vagy épp a szezonális jellegű, alkalmi munkát végzőkhöz képest. Az ágazati minimálbér elismerné a gépipari és energetikai dolgozók munkájának minőségét és speciális szaktudását.

A vendéglátóiparban az ágazati minimálbér kollektív szerződéses szabályozását elviekben támogatják, de a gyakorlatban problémásnak tartják, figyelemmel a szürkegazdaságra, azaz a bérek részben illegális kifizetésére. Csak a rendszer kifehéritésével lehetne előrelépést elérni. Ugyanakkor egy másik vendéglátóipari szereplő véleménye alapvetően ellentétes ezzel: a legtöbb munkáltató már eleve a minimálbér felett fizet a munkaerőpiaci kényszer hatására. Egyes szállodaláncok saját belső minimálbért vezettek be, amely magasabb az országosnál, így könnyebben találnak munkaerőt. Mivel a piac eleve magasabb béreket diktál, nincs érdemi ösztönző az ágazati minimálbér bevezetésére.

A gázipari szakszervezeti vezető szerint az ágazatban magasabb a bérszint az országos minimálbérnél. Ugyanakkor épp e bérszintek összehasonlítása miatt lenne szükség a tárgyalásokra. A kelet- és nyugat-magyarországi, valamint a fővárosi és vidéki bérek között jelentős eltérés van, ezt ágazati szinten szükséges lenne megvitatni.

A textilipar szakértője szerint szükséges lenne, hogy ne csak a bérekről, hanem a munkakörülményekről, az ezzel kapcsolatos folyamatokról, a foglalkoztatást érintő átalakulásokról is tárgyaljanak, továbbá vizsgálják meg, az egyes atipikus foglalkoztatási formák hogyan hatnak a munkaerőpiac átalakulására. A könnyűiparban is megjelent a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatása. Jelen vannak az ázsiai munkavállalók, megjelenik a munkaerő-kölcsönzés és az új típusú foglalkoztatási formák. Ez veszélyezteti adott esetben a magyarországi foglalkoztatást is, nemcsak a textiliparban, hanem másutt is (például akkumulátorgyártás, fémipar, vegyipar). Ebben fontos lenne egyfajta megfelelő kooperáció.

Egy korábbi munkaügyi miniszter véleménye szerint a minimálbér nem minden ágazatot érint egyformán. Ahol magasak a bérek, a minimálbérnek nincs nagy jelentősége. De ettől még bérrendszerre ott is szükség lehet, amihez tárgyalások kellenének. Ebben a kormánynak nincs kötelező feladata, de a politikai támogatására (helyeslésére) szükség lenne.

8. Megfelelő eszköz-e az ágazati minimálbér szabályozása arra, hogy megakadályozza a munkavállalók elcsábítását az azonos ágazatban működő munkáltatók között? Ha nem, milyen eszközökkel lehet ezt megakadályozni?

A vegyiparban a minimálbér-szabályozás nem alkalmas a munkaerő megtartására, a „csábítás” megakadályozására. Egy másik vegyipari vélemény szerint a vállalatban belüli egészséges légkör, jó munkakörülmények, megfelelő színvonalú bér és egyéb juttatások együttese biztosíthatja az alacsony fluktuációt. A dolgozók ezeket a szempontokat veszik figyelembe, amikor munkahelyváltásról döntenek. Munkaerő-közvetítő ügynökségek adatai alapján

a munkaerőpiacon aktív munkavállalók számához viszonyítva a tényleges fluktuáció mértéke alacsony. A vegyipari szakszervezeti vezető szerint a munkaerő-csábításnak semmi köze nincs a minimálbérhez. A fluktuáció ugyanis nagy százalékban a biztonságérzet, a perspektíva hiánya, illetve a vezető személye miatt következik be. Nem kell megakadályozni a munkavállalók elcsábítását, ugyanis ez a normális verseny része.

Ezzel szemben egy másik ágazati munkáltatói szakértő úgy véli, hogy ha lenne ágazati minimálbér, akkor annak az országos szintnél lényegesen magasabbnak kellene lennie, figyelembe véve a vegyipar sajátosságait. Ez elősegítené, hogy a szakképzett vegyipari munkaerő ne vándoroljon el kedvezőbb munkakörülményeket kínáló ágazatokba. Az ágazati minimálbér kompenzálná például a 12 órás műszakokat, a védőruházat viselését, a megszakítás nélküli munkarendet vagy a veszélyes anyagok kezelését – ugyanakkor az ágazaton belüli elcsábítás problémáját ez sem oldaná meg.

A „munkavállalók elcsábítását nem kell megakadályozni, ez a piaci verseny része” szemlélet az építőiparban is jellemző, és az ágazat általánosságban nem rendelkezik eszközökkel ennek kivédésére. Az építőipari munkáltatói szakértő szerint ugyanakkor liberalizálni kellene a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatását, hogy az ágazat munkáltatói is ugyanazzal az egyszerűsített eljárással alkalmazhassanak külföldi munkaerőt, mint a kiemelt, stratégiai partnerként elismert közvetítő és munkaerő-kölcsönző cégek, amelyek jelenleg kvázi monopóliumot élveznek ezen a piacon, és ezáltal drágítják a foglalkoztatást.

A vendéglátóiparban sokan rövid távon gondolkodnak, nincs hosszú távú elköteleződés – a béren kívüli juttatások, a napi három étkezés, a törzsgárdaprogram, a nyaralási kedvezmények, a munkabérelőleg és a segélyek ellenére. A vendéglátásban sokan végleg elhagyták a pályát, a szakképzés is leépült, harmadik országbeli vendégmunkások végzik például a takarítást, a mosogatást és egyéb, szakképesítéshez nem kötött tevékenységeket. A vendéglátásban az ágazati minimálbér szabályozása nem szolgálna a munkavállalók elcsábításának megakadályozását. Amennyiben jól szervezett munkakörülmény-csomagok vannak, illetve lennének, nem jelentene egyáltalán problémát az ágazatok közötti esetleges átmenetel (például a Vakvarjú étterem, ahol egy nagyon jól működő előmeneteli rendszer van, biztosítja a belülről történő utánpótlást).

A gépiparban a munkaerő-csábításra reakcióként a „lelépési díj” bevezetését javasolják. Ennek lényege, hogy amennyiben a munkavállaló a korábbi munkáltatótól képzést kapott, az új munkáltató, ha a munkavállalót „elcsábította”, köteles ezt a díjat a korábbi munkáltatónak megfizetni.

A gáziparban a szakemberhiány meghatározó, a „kiöregedés” komoly probléma, a következő tíz év alatt nyugdíjba mehet a gáziparban dolgozók fele. A munkáltatók keresik az utánpótlást, ami növelheti a béreket. Ebben az iparágban ugyanakkor a mobilitás alacsony. Még munkáltatón belül is csekély a változás, egy borsodi szerelő „nem szívesen megy át Szolnok vagy Pest megyébe”. Inkább a gázipar elhagyása figyelhető meg, a munkavállalók a gázüzemeltetéshez kapcsolódó magánvállalkozásokhoz mennek munkát vállalni. A szakszervezeti vezető arra nem tudott választ adni, hogy az ágazati minimálbér-szabályozás ezt megakadályozná-e.

A könnyűipari szakértő szerint hasznos lenne az ágazati minimálbér bevezetése – hasonlóan egyes németországi tarifamegállapodásokhoz. Emellett vannak országok, ahol regionális, területi alapú minimálbér-szabályozás működik. Magyarországon ez hiányzik, és jelentős eltérések vannak egyes régiók, a főváros és a vidék között. A regionális és ágazati minimálbér-szabályozás képes lenne a kérdésben említett jelenséget befolyásolni.

Egy korábbi munkaügyi miniszter véleménye szerint nem csak a minimálbérről lenne érdemes ágazati szinten megállapodni, amivel az elcsábítást is mérsékelni lehetne. Átfogó bértarifarendszerre lenne szükség. A munkavállalók elcsábításának azonban nem a bér az egyetlen oka. Például a családbarát munkahely (munkáltató) és a munkaidő-beosztás egyaránt olyan tényező, amely döntő szerepet játszhat a munkahelyváltásban.

9. Ön szerint az automatizálás és a robotika terjedése megváltoztatja-e a multinacionális vállalatok azon felfogását, hogy az alacsonyabb munkaerőköltségek miatt tevékenységük meghatározó részét a közép- és kelet-európai leányvállalataikban végzik?

A vegyipari munkáltatói érdekképviselő szerint a vállalatok szemlélete alapvetően nem változott. Az ágazatban az elsődleges kérdés inkább az, hogy rendelkezésre áll-e a hazai munkaerő – számban és képzettségben – a változó képesség- és készségigények kielégítésére. A vegyiparban fontosabbnak tartják a stabil és kiszámítható szabályozási környezetet (például adózás), valamint az egyéb, versenyképességet befolyásoló tényezőket. Egy másik vegyipari munkáltatói szakértő úgy véli, hogy a munkáltatók a robotizálás és az élőmunka között összehasonlítható számítás alapján fognak dönteni – ez a számítás adja meg a választ a kérdésre. A gyógyszeripari tapasztalat azt mutatja, hogy a multinacionális cégek tevékenysége nem Közép- és Kelet-Európában, hanem inkább Kínában és Indiában

zajlik. Európa – így Magyarország – adórendszerei már nem elég kedvezőek. A szakértelem és a magas minőség eddig itt tartotta a vállalatokat, de a COVID-időszak alatt Kína e téren felzárkózott, és ma már jóval olcsóbban képes termelni (például a kínaiak 5 eurócentért gyártanak Clexane véralvadásgátlót, míg Európában ez 18 eurócent). Ebből a szempontból a hangsúly nem a közép- és kelet-európai térség országaira, hanem az ázsiai országokra helyeződik. Magyarországon nem áll rendelkezésre megfelelő mennyiségben a szakképzett munkaerő, és a magyar szakképzett munkavállalóknak eleve magasabb béreket kell fizetnie a munkáltatónak. Ezért szükség van arra, hogy az érintett munkakörökben külföldi (például kazah, kirgiz vagy Fülöp-szigeteki) munkaerőt alkalmazzanak a cégek. Ugyanakkor az ágazatban számos olyan munkafolyamat, illetve eljárás van, amelynek leírása kizárólag magyar nyelven hozzáférhető, erre tekintettel azok, akik nem ismerik a magyar nyelvet, nem tudnak dolgozni e területeken.

A robotizálás és automatizáció megítélése megosztja a munkáltatókat. Egyesek szerint még nem jelentenek reális alternatívát, mivel megvalósításuk jelentős pénzügyi befektetést igényel, amire a jelenlegi körülmények között nincs lehetőség. Más vegyipari vélemények szerint azonban az automatizáció és robotika átalakítja a munka világát, és különösen a munkaerőhiány miatt válik fontossá. Átképzéssel kombinálva ezek a folyamatok enyhíthetik a munkaerőhiányt.

Az építőiparban az automatizálás és a robotika egyedül az építőanyag-gyártásban meghatározó, de a kivitelezésben az elkövetkezendő öt-tíz évben nem valószínű, hogy az lesz. Az építőipari ágazatban is jelen vannak a külföldi multinacionális vállalatok, de nem tudnak olcsóbban foglalkoztatni, hiszen a megrendelések díja azonos, így nincs is nagyobb profitjuk, és ugyanúgy meg kell, hogy fizessék a szakmunkást vagy a mérnököt.

A gépiparban a robotika szerepe ugyan egyre erősebb, ugyanakkor a vállalatok addig nem mennek el Magyarországról, amíg itt olcsóbb a foglalkoztatás, és kevesebb bajuk van a szakszervezetekkel és a munkaerővel.

A turizmus és vendéglátás ágazatában ez a kérdés csak egy területen, a repülőgépek ellátásában bírhat jelentőséggel. Vannak próbálkozások az automatizálásra (például Lukás Podolski labdarúgó dönerláncot alapított, amit 150 robotgép lát majd el). Az emberi kapcsolat a mesterséges intelligencia területén is meghatározó, s az emberi érintkezésnek a vendéglátásban is kulcsszerepe van. Ha az egyik munkakörben nincs is szükség munkavállalóra, az ágazat másik részében talál munkahelyet.

A könnyűipari interjúalany szerint az automatizáció és a robotizálás terjedése az elkövetkező időszak egyik legfontosabb kihívása. E technológiák alkalmazása egyre több teret nyer, különösen a nagyobb vállalatoknál. A multinacionális cégek folyamatosan értékelik ezeknek a beruházásoknak a költséghatékonyságát – ha magasabb nyereség érhető el, megváltoztatják működésüket. A digitalizáció átalakítja a munkaerőpiacot, és az automatizáció nemcsak az autóiparban, hanem – nagyobb vállalatoknál – a könnyűiparban is megjelenhet. Erre tekintettel kulcsfontosságú a megfelelő képzés és átképzés biztosítása. Növelni kellene a gyakorlati munkahelyek arányát a duális szakképzésben. Mind a könnyűiparban, mind más ágazatokban egyre nagyobb hiány mutatkozik olyan szakképzett munkaerőből, amely képes alkalmazkodni az új technológiákhoz. Ezért nagyobb hangsúlyt kell fektetni a képzési struktúrákra, mivel emberi munkaerőre a magyar könnyűiparban a közeljövőben is szükség lesz.

10. Van-e olyan, az 1–9. kérdésekben nem említett körülmény, amelyet fontosnak tart az ágazati szociális párbeszéd helyzete szempontjából?

A vegyipari munkáltatói érdekképviselő szerint fontos lenne a szemléletformálás, mégpedig úgy, hogy más országok pozitív példáit bemutatva fokozatosan lehessen elmozdulni a jelenlegi merev álláspontoktól. Egy másik vegyipari szakértő úgy látja, hogy a digitális átalakulás új kihívásokat hoz a munkaerőpiac és a szociális párbeszéd számára. A demográfiai változások, az elöregedő társadalomhoz való viszony, a generációk közötti különbségek – hogy melyik korosztály mit tart elsődlegesnek –, a fenntarthatósági kérdések, a mentális egészség problémái, illetve annak megőrzése mind olyan témák, amelyek több párbeszédet igényelnek. A gyógyszeripari szakszervezeti vezető az együttműködés fontosságára hívta fel a figyelmet. Hangsúlyozta: a munkavállalói oldalnak nincsenek eszközei, hogy befolyást gyakoroljanak a munkáltatói döntésekre.

A gépipar válasza szerint fontos figyelembe venni, hogy az állam maga is munkáltató (például a MÁV, állami tulajdonú vállalatok, a Dunakeszi Járműjavító), így indokolt nagyobb szerepet vállalnia. Mivel a kkv-k jelentik a gazdaság gerincét, és a jól működő gazdaság egy teljes vállalati rendszerként értelmezhető, az államnak nagyobb figyelmet kellene fordítania a kkv-k támogatására.

A gázipar is úgy véli, hogy nemzeti akarat kellene a megerősítésre. E tekintetben építeni lehetne a korábbi ágazati párbeszéd bizottsági előzményekre.

A textilipari szakértő szerint nemcsak a könnyűipar, hanem a nehézipar, a cukorgyártás és a feldolgozóipar is visszaszorulóban van Magyarországon. Ágazatok közötti együttműködésre lenne szükség, hogy közösen dolgozzanak

ki megoldásokat az európai – és azon belül a nemzeti – ipar védelmére. A globális értékláncokban egyre erőteljesebben jelennek meg ázsiai és amerikai szereplők, ezért a hangsúlyt Európa és a nemzeti ipar védelmére kell helyezni – ez összhangban áll a *Clean Industrial Deal* célkitűzéseivel is.

Egy korábbi munkaügyi miniszter véleménye szerint az ágazati párbeszéd gyengeségének fő oka Magyarországon nem jogi természetű. Az okok politikaiak, illetve kulturális eredetűek (a megfelelő szociális kultúra hiánya).

IV. WORKSHOP AZ ÁGAZATI PÁRBESZÉD JÖVŐJÉRŐL? LESZ-E ÉS MILYEN LESZ AZ ÁGAZATI PÁRBESZÉD MAGYARORSZÁGON TÍZ ÉV ELTELTÉVEL, 2035-BEN?

A workshop eredményeinek bemutatása

A workshop alapvető kérdésként azt vetette fel, hogy lesz-e jövője az ágazati szociális párbeszédnek Magyarországon tíz év múlva, és ha igen, milyen formában.

Elsőként azonosításra kerültek azok a szereplők, akik érdekeltek lehetnek az ágazati párbeszéd jövőbeli fejlődésében:

- **vállalati vezetők** (a szakszervezeti oldal szerint érdekeltségük korlátozott, míg a munkáltatói oldal szerint állandó);
- **az ágazati munkáltatói szövetség vezetője** (a vállalati vezetőkkel azonos érdekeltséggel);
- **az ágazati szakszervezeti szövetségek vezetői** (a szakszervezeti oldal szerint ugyan ez az érdekeltség erős, azonban annak tényleges hatása csekély);
- **a jogalkotó** (a workshop résztvevőinek véleménye szerint alacsony érdekeltséggel és befolyással, például a befektetők preferenciális kezelése miatt);
- **a politikai vezetés** (a workshop szerint rendkívül befolyásos szereplő, ugyanakkor teljesen érdektelen az ágazati párbeszéd iránt);
- **a kamara** (a workshop közepes szintű befolyással és érdekeltséggel bíró szereplőként értékelte);
- **az egyes munkavállalók** (bár alulinformáltak, alapvető érdekük lenne a működőképes és hatékony ágazati párbeszéd);
- **az Európai Unió Bizottsága** (befolyása valamivel erősebb, mint a szakszervezeteké vagy a kamaráé, érdekeltsége relatív).

A workshop résztvevőit arra kérték, hogy **azonosítsák azokat a trendeket**, amelyek véleményük szerint a legnagyobb hatással lesznek az ágazati szociális párbeszéd magyarországi alakulására 2035-ig. **A trendeket ún. hajtóerőkre bontották le, hogy feltárják azokat a tényezőket, amelyek meghatározzák majd a folyamatok irányát.**

A kiindulópont a **szakszervezeti taglétszám csökkenése és a tagság elöregedése**. Ez a folyamat többek között a szakszervezetek erőforrásainak csökkenésére, a szakszervezeti szemlélet új generáció számára való átadásának nehézségeire, a szakszervezet érdekképviselési képességébe vetett bizalom megrendülésére, valamint a kormányzati támogatás hiányára vezethető vissza. Ezzel összefüggő probléma a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmének csökkenése, illetve a szakszervezeti jogok korlátozása, ami növeli az egyéni kockázatot a szakszervezeti szerep vagy tisztség vállalásakor.

Fontos megemlíteni, hogy a **munka világában egyre nagyobb hangsúly helyeződik a társadalmi fenntarthatóságra**. A vállalati fenntarthatósági szabályok hatással lesznek a munka világának alakulására, különös tekintettel a fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati átvilágításról szóló irányelvre. A hajtóerők közé tartozik az ILO törekvése az alapvető jogok érvényesítésére és a munkaügyi szabványok egységesítésére az ellátási láncokban, miközben cél a munkáltatói túlkapások visszaszorítása is.

Fokozódó munkaerőhiányt is azonosítottak. Felmerült a kérdés, hogy az ágazati foglalkoztatási feltételek számítanak-e a munkaerő megtartása szempontjából, illetve, hogy az ágazati kollektív szerződések szerepet játszhatnak-e a munkaerő megtartásában. A válasz egyöntetűen az volt, hogy a munkaerőhiányt és a munkaerő megtartását nem lehet ezen a szinten megoldani.

Egy másik trend a **digitalizáció és a növekvő automatizáció**. A kapcsolódó hajtóerők a munkaerőhiány, a modern technológiák elérhetősége, valamint a termelékenység és a hatékonyság növelésének igénye.

Végül említést érdemel a home office irányába mutató tendencia, valamint az ahhoz kapcsolódó hajtóerők, így az egyén növekvő elszigetelődése és – ebből fakadóan – a munkavállalói érdekképviselés megszervezésében megjelenő nehézségek.

Az előzőekben felsorolt trendek közül a munkáltatói érdekeltséget a szakszervezeti taglétszám csökkenésén, a tagság öregedésén kívül valamennyi felsorolt trend befolyásolja.

Az ágazati párbeszéd jövőbeli fejlődésére legnagyobb hatással bíró hajtóerőket az alábbiak szerint helyeztük el egy valószínűség/kockázat mátrixban:

1. A legnagyobb hatású tényező **a jogi szabályozás**, amely ugyanakkor nagy bizonytalanságokat rejt tízéves távlatból szemlélve.
2. **Az európai uniós és a nemzetközi szabályozás** a tagállamokra, államokra természetüknél fogva kötelező erővel bírnak, ugyanakkor – hasonlóan az előző ponthoz – itt is elmondható, hogy azok hatása jelentős bizonytalansággal terhelt.
3. A **szélsőséges munkáltatói magatartás visszaszorításának igénye** is említésre került, a hatása ennek a hajtóerőnek igen jelentős lehet, a bizonytalansági faktora pedig közepes.
4. **Az ILO instrumentumaiban meghatározott alapjogok érvényesítése** nagy hatással és alacsony bizonytalansági tényezővel jellemezhető.
5. **A hatékonyság növelésére vonatkozó igény** közepes hatással, alacsony bizonytalansági faktorral jellemezhető.
6. **A munkáltató részéről az automatizációra irányuló igény mértéke** közepes hatással, alacsony bizonytalansági tényezővel írható le.
7. **A távmunka izoláló hatása** alacsony hatással, alacsony bizonytalansági faktorral látható el.

Az előzőekben felsorolt hajtóerők elemzése kapcsán azt lehet mondani, hogy **leginkább, legmeghatározóbb módon az szabja meg az ágazati párbeszéd jövőjét, hogy tíz év elteltével milyen lesz a jogi szabályozás, kínál-e majd bármilyen motivációt a munkáltatónak, hogy tárgyalásba lépjen ágazati szinten.** A workshop résztvevői ezt, azaz a jogi szabályozás motiváló hatását a munkáltatókra vonatkozóan meglehetősen bizonytalannak ítélték meg. A jogi szabályozás kapcsán felmerült az a kérdés, hogy a bizonytalan jogszabályi környezetet tudja-e kompenzálni az ágazati kollektív szerződés? A válasz erre a munkáltatói oldalról az volt, hogy az inkább a munkáltatói rugalmasságot korlátozza.

Ugyanakkor **az európai uniós és nemzetközi jogi szabályozás kötelező erejénél fogva kulcsszerepet játszhat abban, hogy Magyarországon létrejön-e, és ha igen, milyen formában jön létre ágazati párbeszéd.** Említendő, hogy e normák jelenleg is hozzájárulnak ahhoz, hogy ez az intézmény – nyomon követhető formában – ma is létezik Magyarországon, és ez várhatóan a jövőben sem változik meg.

Az ágazati szociális párbeszéd jövőjét a technológiai változások hajtóerői is befolyásolhatják, mint például az automatizáció és a hatékonyság növelésének igénye, amelyek szorosan összefüggenek a munkaerőhiánnyal. Miközben a technológiai fejlődés a munkaerő egy részét felválthatja, nem biztos, hogy a jelenlegi munkavállalói készségek megfelelnek a modern technológiák által támasztott követelményeknek. A résztvevők ezt a hajtóerőt közepes fontosságúnak és viszonylag bizonyosnak ítélték, kérdéses viszont, hogy e tényezők milyen mértékben tudják befolyásolni az ágazati szociális párbeszédet.

Az ágazati párbeszéd jövőjének alakulása szempontjából kulcsfontosságúként azonosított szereplők – így a kkv-k vezetői, tulajdonosai, a munkavállalók, a munkáltatói szövetségek – legfőbb motivációit a workshop résztvevői az alábbiak szerint határozták meg.

A kkv-k vezetőire, tulajdonosaira legmeghatározóbb motivációs erőként hatottak:

1. Önmagában maga a vállalat életben maradásának és az utódlásának, illetve a stabilitásnak a biztosítása, a versenyképesség megőrzése.
2. Az arra való igény, hogy egy mintegy kettő és öt év közötti időintervallumra előre lehessen látni, tervezni.
3. Természetszerűleg maga a profit, a profitmaximalás, illetve a vállalatvezető egyéni sikere jelentős motivációs erő.
4. Ugyanígy a munkaerőpiaci szabályozás kiszámíthatósága, a munkaerő szervezésében, toborzásában való érdekeltség is meghatározó.
5. Ezen szereplők fenyegetésként tekintenek a szakszervezet, illetve az agilis munkáltatói szövetségek esetleges megjelenésére, valamint a nemzeti és uniós szabályozásokból eredő növekvő bérköltségekre és adminisztratív terhekre.
6. Motiváló hatással bírhat a kapcsolatrendszer és a piaci vagy pályázati forrásokra vonatkozó információ, ami az ágazati munkáltatói szövetségtől szerezhető meg.

Kijelenthető, hogy legfőbb érdekeltség, motiváló erő az lehet, ha ezen szereplők összefognak a munkaerőpiaci kiszámíthatóság érdekében, például a szervezett harmadik országbeli munkavállalók tekintetében.

A munkavállalókra legmeghatározóbb motivációs erőként hatottak:

1. Az igény a jobb munkakörülményekre.
2. A munkavédelem, az egészség, a munka-magánélet egyensúlyának biztosítása iránti igény.
3. Az információhiány, azaz ennek az alanyi körnek nincsen információja arról, mi az a kiterjesztett ágazati kollektív szerződés, milyen előnyöket biztosíthatna.
4. Azon felismerés hiánya, hogy amennyiben a munkavállalók nem szervezkednek, úgy nem tudják az érdekeiket érvényesíteni.

A munkáltatói szövetségekre legmeghatározóbb motivációs erőként hatottak:

1. A kiszámítható foglalkoztatási keretek iránti igény.
2. Az ágazati sajátosságok megjelenítésének igénye a munkaügyi szabályozásban.
3. A munkaerő megtartása iránti igény.
4. A hatékony lobbizás érdekében fűződő érdek.
5. Egy közös toborzási platform kialakításának érdeke.

V. ÖSSZEFOGLALÓ GONDOLATOK MEGFOGALMAZÁSA

A fentiekben részletesen ismertettük az ágazati szociális párbeszéd és a kollektív szerződés-kötés jogi szabályozását, rendszerét, valamint az azokat befolyásoló körülményeket. Tény: annak ellenére, hogy a jogi szabályozás rendezett – immáron lassan 16 éve, 2009. augusztus 20-án hatályba lépett –, Magyarországon az ágazati szociális párbeszéd 2009-et követően sem indult fejlődésnek és nem jött létre jelentős számú ágazati kollektív szerződés.

Elmondható, hogy az elemzett ágazati szabályozás hatálybalépése előtt a sütőiparban 1995. szeptember 13-án került sor a **Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés** megkötésére, amelyet 1995 decemberében a sütőipari termékeket előállító ágazat valamennyi munkáltatójára kiterjesztettek. A kollektív szerződést azonban 2013-ban az aláíró felek felmondták, melynek következtében a kiterjesztése is visszavonásra került.²¹

A **vendéglátás és idegenforgalom ágazatában** 1997-ben kötöttek egy kollektív szerződést, amelyet 2001-ben kiterjesztettek a szállodai, éttermi, vendéglátóipari, közétkeztetési és munkahelyi étkeztetési alágazatokra. A kollektív szerződést formálisan ugyan nem mondták fel, de 2001 óta nem módosították – annak ellenére, hogy 2012. július 1-jén hatályba lépett az (új) Mt., amely szükségessé tette volna a szerződés rendelkezéseinek az új jogszabállyal való összehangolását. Mivel ez nem történt meg, a kollektív szerződésnek a gyakorlatban nincs érdemi szerepe.

Az **építőiparban** 2005-ben kötöttek ágazati kollektív szerződést, amelyet 2006-ban kiterjesztettek az alábbi tevékenységeket folytató valamennyi munkáltatói szervezetre:

- az épületbontás, földmunka,
- a talajmintavétel, próbafúrás,
- az épület, híd, alagút, közmű, vezetékek építése,
- tetőszerkezet-építés, tetőfedés, vízszigetelés,
- autópálya, út, repülőtér, sportpálya építése,
- egyéb speciális szaképítés,
- villanyszerelés,
- szigetelés,
- víz-, gáz- és fűtőszervezés,
- egyéb épületgépészeti szerelés,
- vakolás,
- épületasztalos-szerkezet szerelése,
- padló- és falburkolás,
- festés, üvegezés,
- egyéb befejező építési munkák,
- építési, bontási eszköz személyzettel együtt történő kölcsönzése.

²¹ A kiterjesztett kollektív szerződések normaszövege és azok módosításai megtekinthetők a következő oldalon: mkir.gov.hu/kiterjesztett.php (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

2023-ban azonban az ágazati kollektív szerződés kiterjesztését visszavonták, mivel az építőipari kollektív szerződést előbb a munkáltatói, majd a munkavállalói oldal is felmondta.

Jelenleg egyedül a **villamosenergia-iparban** van kiterjesztett hatályú kollektív szerződés. A villamosenergia-ipari kollektív szerződést 1995-ben kötötték meg, és azt még ugyanabban az évben kiterjesztették a villamosenergia-termelés és -elosztás területére. A megállapodást 1995 óta rendszeresen módosítják.

Megállapítható tehát, hogy Magyarországon a szabályozási háttér megfelelő, ugyanakkor a korrekt jogi keret önmagában kevés, ha sem a politika, sem a felek részéről nem társul hozzá kellő szándék, elkötelezettség vagy kezdeményezés – sem a politikai döntéshozók, sem az érdekelt felek részéről. Ennek következményeként ma csupán egyetlen kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződés van hatályban Magyarországon. A jelenlegi helyzet megváltoztatásához a legfontosabb lépés az lenne, hogy a politikai döntéshozók támogassák és ösztönözzék a szociális párbeszédet, és ezzel párhuzamosan a felekben is meglegyen a szándék, ambíció és akarat az ágazati szintű érdekegyeztetésben való részvételre. Annak ellenére, hogy Magyarországon átfogó jogi keret támogatja az ágazati szociális párbeszédet – elsősorban a 2009-es ÁPbtv. révén –, az ágazati kollektív alku a gyakorlatban továbbra sem tud megerősödni. A törvény hatálybalépését követő 16 év elteltével mindössze egyetlen kiterjesztett ágazati kollektív szerződés maradt hatályban (a villamosenergia-iparban). A rendszert döntően a nagyvállalatoknál – munkáltatói szinten – zajló alkuk uralják, míg a magyar gazdaság túlnyomó részét képező kkv-k nagyrészt kiszorulnak a szociális párbeszéd hivatalos kereteiből.

A stagnálás mögött meghúzódó okok részben strukturálisak, részben politikai természetűek. Jogilag az ÁPB-kben való részvételhez előírt reprezentativitási kritériumok túlságosan merevek a fragmentált – és különösen a mikrovállalkozások által dominált – ágazatok számára. A kollektív tárgyalásokban való részvétel pénzügyi és eljárási ösztönzői minimálisak, az intézményi infrastruktúra pedig forráshiánnyal küzd. Kulturális szempontból vizsgálva mind a szakszervezetek, mind a munkáltatói érdekképviselések gyakran nélkülözik az érdemi ágazati részvételhez szükséges szervezeti kapacitást, együttműködési készséget vagy szándékot. Az interjúk mindkét oldalon mélyen gyökerező szkepticizmust mutatnak: sok munkaadó a kollektív szerződéseket potenciális versenyhátránynak tekinti, míg a szakszervezetek tárgyalási erejét a szervezeti széttagoeltság és a tagság folyamatos csökkenése gyengíti.

A kormányzati támogatás, amelynek döntő szerepet kellene játszania, többnyire szimbolikus jellegű. Az érintettek következetesen úgy nyilatkoztak, hogy a politikai környezet közömbös az autonóm szociális párbeszédhez szemben – sőt az a támogatás helyett inkább korlátozó tényezőként jelenik meg. Az országos szintű egyeztetések többnyire kimerülnek az éves minimálbér-tárgyalásokban, a szélesebb körű háromoldalú megállapodások ritkák vagy hiányoznak.

A felmérési adatok is alátámasztják a magyar munkaügyi kapcsolatok decentralizált természetét. A kollektív szerződések – akár vállalati, akár ágazati szinten – elsősorban a nagyvállalatoknál jellemzőek, máshol csak nagyon korlátozottan fordulnak elő. A válaszadók a lobbitevékenységet hatékonyabb eszköznek tartják, mint a hivatalos párbeszédet, továbbá alacsony a kormány ágazati párbeszéd iránti elkötelezettségébe vetett bizalom. Az olyan újonnan felmerülő kérdésekkel, mint a nemek közötti egyenlőség, a fenntarthatóság vagy a digitalizáció, ritkán foglalkoznak a tárgyalásokon, a párbeszéd fókuszában jellemzően továbbra is hagyományos témák – bérezés, munkaidő, munkavédelem – állnak.

E kihívások ellenére vannak ígéretes területek. A szakképzés, a munkahelyi egészség és biztonság, továbbá a készségfejlesztés ügyeit mind az interjúalanyok, mind a workshop résztvevői olyan kérdésként azonosították, amelyek minden fél részéről közös aggályokat vetnek fel. E problémák az ágazati együttműködés megújításának alapját képezhetik. Az uniós szintű szabályozás – különösen a vállalati fenntarthatósággal és átvilágítással (*due diligence*) kapcsolatos előírások – Magyarországot is arra terelhetik, hogy a szociális párbeszéd inkluzívabb és érzékenyebb gyakorlatait alakítsa ki. Nemzeti politikai akarat nélkül azonban a külső ösztönzők önmagukban valószínűleg nem elegendőek.

A 2035-ös jövőképet vizsgáló workshop arra a következtetésre jutott, hogy az ágazati párbeszéd jövője Magyarországon néhány kulcsfontosságú tényezőtől függ: a jogalkotási reformtól, a megújult intézményi támogatástól és a munkaügyi kapcsolatokban ideális esetben bekövetkező – nagyobb fokú együttműködés irányába elmozduló – kulturális szemléletváltástól. A munkáltatóknak és a szakszervezeteknek egyaránt erősebb ösztönzőkre van szükségük, beleértve a párbeszédben való részvételhez kapcsolódó pénzügyi és eljárási előnyöket is. Az államnak nem elegendő csupán a szabályozó szerepét betölteni; ezenfelül aktív segítőként kell közreműködnie annak biztosítása érdekében, hogy a párbeszéd intézményi felépítése megfeleljen a modern, diverzifikált gazdaság céljainak. Enélkül az ágazati kollektív szerződés-kötés továbbra is kivétel marad, nem pedig általános gyakorlat, így Magyarország nem fog megfelelni az EU azon törekvésének, hogy növelje a kollektív szerződéses lefedettséget a tagállamokban.

KÖVETKEZTETÉSEK

Magyarországon létezik ugyan az ágazati szociális párbeszéd jogszabályi keretrendszere, de az a gyakorlatban alulfejlett. A rendszert alacsony részvétel, elégtelen intézményi támogatás és gyenge politikai elköteleződés jellemzi. A strukturális akadályok – például a merev jogi követelmények és a munkavállalói érdekképviselő széttagoltsága – tovább korlátozzák az ágazati szintű kollektív tárgyalások hatókörét és hatását.

Mindazonáltal mind a munkáltatók, mind a szakszervezetek érdeklődést mutatnak az iránt, hogy együttműködjenek bizonyos, a felek számára egyaránt lényeges kérdések mentén. Célzott reformokkal, a tudatosság növelésével és az uniós szintű lehetőségek stratégiai kiaknázásával az ágazati párbeszéd továbbra is eszközzé válhat az inkluzív és stabil munkaügyi kapcsolatok kialakításában Magyarországon.

MONTENEGRÓI ORSZÁGJELENTÉS

Montenegró, amely a jelen összehasonlító elemzésben tárgyalt legkisebb ország, egyedülálló esetet kínál a szociális párbeszéd és a kollektív alku dinamikájának vizsgálatára egy átmeneti társadalmi-gazdasági környezetben. A függetlenség 2006-os elnyerése óta Montenegró demokratikus és gazdasági reformokat hajtott végre, amelyek célja az európai uniós normákhoz való igazodás volt. Ez az országtanulmány átfogó elemzést nyújt a jogi és intézményi keretekről, valamint a legújabb gazdasági tendenciákról, amelyek befolyásolják a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat Montenegróban. Emellett – egy széles körű felmérés, továbbá ezt kiegészítő számos, a munkáltatói és szakszervezeti képviselőkkel készített interjú alapján – áttekintést ad az érintettek szerepéről és perspektíváiról is. A különböző módszertani megközelítések ötvözésével a tanulmány célja, hogy rávilágítson mind az elért eredményekre, mind pedig azokra a továbbra is fennálló kihívásokra, amelyek ma is meghatározzák az ipari kapcsolatokat Montenegróban.

I. AZ ÁGAZATI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ÉS KOLLEKTÍVSZERZŐDÉS-KÖTÉS JOGI SZABÁLYOZÁSA MONTENEGRÓBAN

1. A szociális párbeszéd jogi keretei, továbbá az általános kollektív szerződés és az ágazati kollektív szerződés jelenlegi helyzete

Montenegróban a szociális párbeszéd az egyik legfontosabb eszköz, hogy a munkáltatók és munkavállalók véleményüket, igényeiket, egyéb jelzéseiket a kormányzat részére eljuttassák.

Nemzeti szinten Montenegró Szociális Tanácsát (a továbbiakban: Tanács) 2008-ban hozták létre, miután 2007-ben elfogadták a Szociális Tanácsról szóló törvényt. A Tanácsot azért hozták létre, hogy erősítse a szociális párbeszédet, mint a munkavállalók és a munkáltatók gazdasági és szociális helyzetének javítását, élet- és munkakörülményeik javítását, a párbeszéd kultúrájának előmozdítását, valamint az egyéni és kollektív munkaügyi viták békés rendezésének ösztönzését szolgáló eszközt. A Tanács a munkaadók és munkavállalók közötti kapcsolatokra vonatkozó nemzetközi dokumentumokból eredő egyéb kérdésekkel is foglalkozik. A törvényt 2011-ben és 2013-ban módosították, hogy a Tanács tagjainak jogállása megváltozzon, és a továbbiakban ne minősüljenek köztisztviselőnek. Ezek a módosítások a kormány, a szakszervezetek és a munkáltatók képviselőinek számát is csökkentették érdekcsoportonként nyolcra.

A Tanács számos kérdéssel tárgyal és foglal állást, többek között a következőkről: a kollektív tárgyalások fejlesztése és javítása nemzeti és ágazati szinten egyaránt; a gazdaságpolitika és annak végrehajtása társadalmi fejlődésre és a foglalkoztatás stabilitására gyakorolt hatása; bér- és árpolitika; verseny és termelékenység; munkahelyi egészségvédelem és biztonság; környezetvédelem; oktatás és szakképzés; egészségügy és szociális biztonság; demográfiai trendek; a Nemzetközi Munkaügyi Szervezethez kapcsolódó ügyek, valamint a gazdaság- és szociálpolitika végrehajtása és javítása szempontjából fontos egyéb témák.

Montenegróban a reprezentatív szociális partnerek közé tartozik a munkáltatói oldalon a Montenegrói Munkaadói Szövetség (a továbbiakban: MEF), míg a munkavállalói oldalt két reprezentatív szakszervezet képviseli: a Montenegrói Szakszervezetek Konföderációja és a Montenegrói Szabad Szakszervezetek Szövetsége.

A Munka Törvénykönyve 182. cikke szerint kollektív szerződések három szinten köthetők, ennek megfelelően léteznek általános kollektív szerződések, ágazati kollektív szerződések, valamint munkáltatói szintű kollektív szerződések.

Az általános kollektív szerződést országos (nemzeti) szinten kötik meg, és Montenegró egész területén minden munkáltatóra és munkavállalóra kiterjed. Az **ágazati kollektív szerződés** egy adott ágazatra vagy iparágra vonatkozik, és az adott ágazaton belül minden munkáltatóra és munkavállalóra kötelező. A **munkáltatói szintű kollektív szerződés** egy adott munkáltató és munkavállalói között jön létre, és csak erre a munkáltatóra vonatkozik.

A Munka Törvénykönyve meghatározza a kollektív szerződések megkötésére jogosult intézményeket és feleket is. A törvény szerint:

1. **Az általános kollektív szerződést** valamely reprezentatív szakszervezet, a reprezentatív munkáltatói szövetség és a kormány köti.

2. Az ágazati kollektív szerződés esetén a szerződéskötés módja a szervezet típusától függ:
 - a. A versenyszférában (magánszektor) a kollektív szerződést a reprezentatív munkáltatói szövetség és a reprezentatív szakszervezetek kötik meg.
 - b. Az állami vagy többségi állami tulajdonú vállalatok esetében az a reprezentatív munkáltatók, a szakszervezetek és a kormány között jön létre.
 - c. Egyéb szervezetek, például közintézmények, társadalombiztosítási szervezetek, állami intézmények és önkormányzatok esetében a reprezentatív szakszervezetek és az alapító hatóság között jön létre.
3. A munkáltatói szintű kollektív szerződést a munkáltató és a reprezentatív szakszervezet köti meg.
4. Azon vállalatoknál, intézményeknél vagy egyéb közszolgáltatóknál, ahol az alapító az állam vagy a helyi önkormányzat, a kollektív szerződést a reprezentatív szakszervezeti szervezetek, az intézmény igazgatója és a hatáskörrel rendelkező irányító szerv kötik meg.

A Munka Törvénykönyve alapján a kollektív szerződések és a munkaszerződések sem biztosíthatnak alacsonyabb szintű jogokat, illetve nem határozhatnak meg kevésbé kedvező munkakörülményeket, amit a Munka Törvénykönyve előír. Ezzel szemben a kollektív szerződések és a munkaszerződések a Munka Törvénykönyvéhez képest magasabb szintű jogokat biztosíthatnak vagy jobb munkakörülményeket határozhatnak meg. Ha a kollektív szerződés egyes rendelkezései a Munka Törvénykönyvében előírtnál szűkebb körben biztosítanak jogokat, illetve kedvezőtlenebb munkafeltételeket határoznak meg, akkor ez esetben a Munka Törvénykönyvében rögzített jogok vagy feltételek érvényesülnek, és a kollektív szerződés azzal ellentétes rendelkezései semmisek. Amennyiben nincs vállalati szintű kollektív szerződés, úgy az adott ágazatra vonatkozó kollektív szerződés alkalmazandó közvetlenül; ha pedig ilyen sincs, akkor az általános kollektív szerződés rendelkezései irányadók.

Az irányadó jogszabályok szerint Montenegróban egyetlen általános kollektív szerződés van hatályban, amely az ország teljes területén minden munkáltatóra és munkavállalóra kiterjed. Ezen általános kollektív szerződést a MEF, a szakszervezetek és a montenegrói kormány (a munkaügyi és szociális védelmi miniszter) 2022 decemberében írták alá. Ezzel a megállapodással a szociális partnerek meghatároztak bizonyos olyan jogokat, amelyek minden montenegrói munkavállalóra és munkáltatóra vonatkoznak, különösen abban az esetben, ha sem ágazati kollektív szerződés, sem munkáltatói szintű kollektív szerződés nem került megkötésre.

Ezen általános hatályú kollektív szerződés nagy újítása, hogy – Montenegró történetében elsőként – bevezette a vasárnapi munkavégzés után járó bérpótlékot (80%). Nem illeti meg e bérpótlék azon munkavállalókat, akik olyan munkakörben dolgoznak, amelynek jellege folyamatos munkavégzést igényel (például műszakos munkarend), továbbá nem jogosultak arra a szállodaiparban és a közösségi személyszállításban foglalkoztatottak sem.

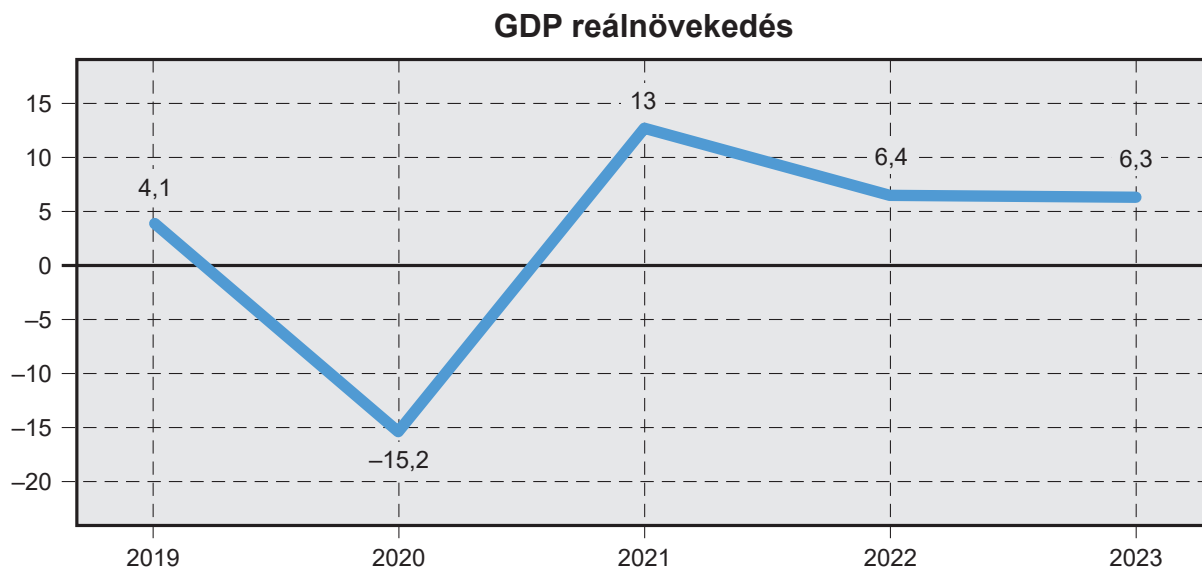
2023-ban Montenegróban 38 hatályos munkáltatói szintű kollektív szerződés volt aláírva. Emellett a versenyszférában (ún. reálgazdaság) jelenleg 7 ágazati kollektív szerződés van hatályban: hatot a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek kötöttek meg, míg egyet a kormány, a szakszervezetek és a munkáltatói szövetség közösen írtak alá. Ez utóbbi a nemzetközi hajózásban dolgozó tengerészekre vonatkozik, mivel kizárólag olyan vállalatokra terjed ki, amelyek alapítója vagy többségi tulajdonosa az állam.

A versenyszférában jelenleg a következő ágazati kollektív szerződések vannak hatályban:

- a turizmus és vendéglátás ágazatára vonatkozó kollektív szerződés;
- a tengeri közlekedésre, kikötői rakodási szolgáltatásokra és a vízi turizmus kikötőire vonatkozó kollektív szerződés;
- a nemzetközi hajózásban dolgozó tengerészekre vonatkozó kollektív szerződés;
- az építőiparra és az építőanyag-iparra vonatkozó kollektív szerződés;
- az energiaágazatra vonatkozó kollektív szerződés;
- a távközlési ágazatra vonatkozó kollektív szerződés;
- a vegyiparra, gyógyszeriparra és textiliparra vonatkozó kollektív szerződés.

2. Gazdasági környezet és munkaerőpiaci trendek 2020 és 2024 között

A montenegrói gazdaságra – kis és igen nyitott gazdaságként – jelentős hatást gyakorolt a COVID-19-világjárvány. Tekintettel arra, hogy Montenegró gazdasága túlnyomórészt a szolgáltatásokra, különösen a turizmusra és a vendéglátásra épül, az ország 2020-ban a GDP-növekedési ütem legnagyobb visszaesését szenvedte el, annak mértéke 15,3%-os volt. Ez elsősorban a kormány szigorú intézkedéseire vezethető vissza, amelyeket az Egészségügyi Világszervezet ajánlásai alapján léptettek hatályba és amelyek lényegében minden turisztikai tevékenységet korlátoztak.



1. ábra: A GDP növekedési üteme Montenegróban.

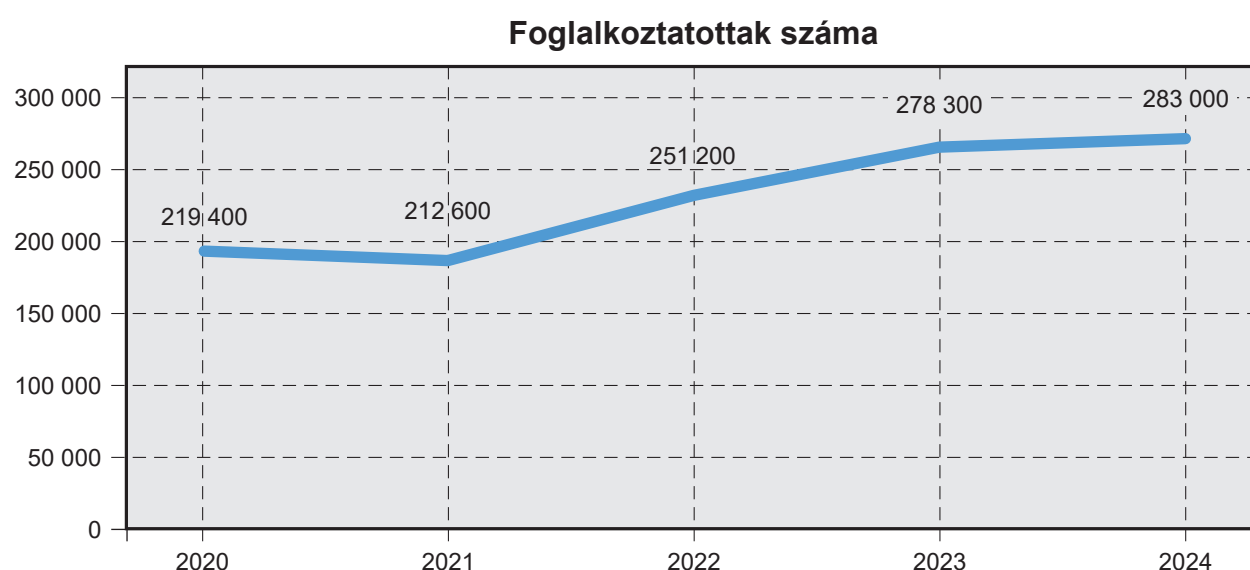
Forrás: MONSTAT, www.monstat.org

Amint az a grafikonon is jól látható, a montenegrói gazdaság erőteljes növekedésnek indult a COVID-19-világjárvány hatásainak enyhülését követően. Ennek egyik elsődleges jele a turizmus helyreállása volt, de más gazdasági ágazatok is növekedni kezdtek. Emellett az ukrajnai háború kitörése után Montenegró jelentős számú civil menekültet fogadott be, akik azóta az országban élnek és dolgoznak. Egyes becslések szerint 2022 óta több mint 100 000 külföldi tartózkodik és vállal munkát Montenegróban.

Szintén 2022-es fejleményként említendő a kormány azon reformja, amelynek keretében megemelte a minimálbért. Mindez a belső fogyasztás jelentős növekedéséhez vezetett, amely kulcsszerepet töltött be abban, hogy a gazdaság növekedési pályára állt. Emellett a felélénkülő beruházások – különösen az építőipar tekintetében – szintén hozzájárultak a gazdasági növekedéshez.

A 2024-es évre vonatkozóan a GDP-növekedést 3,8%-ra prognosztizálják, ami mérséklődő tendenciát mutat. A 2025–2027-es időszakra irányadó költségvetési stratégia szerint Montenegró gazdasága 2025-ben várhatóan 4,8%-kal, 2026-ban 3,1%-kal, 2027-ben pedig 3,2%-kal fog növekedni.

Hasonló tendencia figyelhető meg a montenegrói foglalkoztatotti létszám alakulásában is. A COVID-19-világjárvány hatására bekövetkezett 2021-es visszaesést követően a foglalkoztatottak száma emelkedni kezdett, részben a gazdaság helyreállása, részben pedig a foglalkoztatotti létszám számítási módszertanának megváltozása miatt.



2. ábra: Foglalkoztatottak száma.

Forrás: MONSTAT, www.monstat.org

A kormány előrejelzései szerint a foglalkoztatottak száma a 2025–2027 közötti időszakban évente emelkedni fog: 2025-ben várhatóan 2,6%-kal, ezt követően pedig évente 1,7%-kal.

A munkaerőpiaci tendenciák is azt mutatják, hogy 2022 óta folyamatosan növekednek a montenegrói bérek.

Mindez arra utal, hogy az ország gazdasága jól kilábal a COVID–19-világjárvány okozta válságból. Ugyanakkor az is megfigyelhető, hogy az ukrajnai háború, valamint az ahhoz kapcsolódó fejlemények, problémák – minden nehézség ellenére – pozitív hatással is jártak a montenegrói gazdaságra.

Számos más mutató azonban azt jelzi, hogy a gazdaság továbbra is komoly strukturális problémákkal küzd. Ilyen például a zárolt számlával rendelkező vállalkozások nagy száma (több mint 22 000), a vállalatközi tartozások 1,2 milliárd eurót meghaladó nagyságrendje (ami a 2019-es érték duplája), a szakképzett munkaerő hiánya, valamint az „agyelszívás” (*brain drain*) jelensége.

Egyértelmű, hogy a montenegrói gazdaság túljutott a 2020-as válságidőszakon, ám továbbra is jelentős kihívások állnak előtte – különösen az üzleti környezet területén, amely a hatékony kollektív tárgyalások egyik alapvető előfeltétele. Az Európai Bizottság Montenegróról szóló 2024-es jelentése¹ is hangsúlyozza: a hazai és külföldi vállalkozások dinamikus fejlődését akadályozza az informális gazdaság jelenléte, a közigazgatási ügyintézés hatékonysághiánya és lassúsága, a túlságosan bonyolult jogi keretrendszer, a parafiskális jellegű (adójellegű) kötelezettségekhez kapcsolódó adminisztratív teher, valamint az elektronikus szolgáltatások gyenge minősége. További akadályt jelent a döntéshozatal átláthatóságának hiánya, a hatóságok részéről tapasztalható önkényes jogértelmezés és jogalkalmazás, valamint az, hogy a kis- és középvállalkozások (a továbbiakban: kkv-k) nehézségekkel szembesülnek a pénzügyi forrásokhoz való hozzáférés során.

II. VÁLLALATOKKAL ÉS SZAKSZERVEZETEKSEL KÉSZÍTETT INTERJÚK ÖSSZEGZÉSE

Az online felmérés eredményeinek ellenőrzése érdekében a MEF további mélyinterjúkat készített a különböző ágazatok munkaadóival, valamint – a nézőpontok sokoldalúságának biztosítása érdekében – az adott ágazatok szakszervezeteinek képviselőivel is.

Az interjúk lebonyolítása során arra törekedtünk, hogy részletes válaszokat kapjanak meghatározott témakörökben, például a jogszabályi környezetről, a kollektív tárgyalások folyamatáról, a COVID–19-világjárvány és az ukrajnai háború hatásairól stb. A következőkben röviden összefoglaljuk a vállalatok véleményét e témákkal kapcsolatban. Az interjúkat egy szakértő irányította, azok valamennyi nyilatkozó számára előzetesen kialakított, egységes kérdéssorra épültek.

1. Melyek az ön ágazatában a kollektív tárgyalásokat ösztönző és az azokat nehezítő tényezők?

Az interjúk során a munkaadók az ágazati szociális párbeszéd javításának kulcsaként a szociális partnerek közötti jó együttműködés fontosságát hangsúlyozták. Úgy vélték, hogy ez eredményes szociális párbeszédhez és hatékonyabb döntéshozatali folyamathoz vezet.

Ugyanakkor negatív tényezőként említették a szociális partnerek – de általában a munkáltatók és munkavállalók – alacsony szintű ismereteit, ami lassíthatja az ágazati kollektív tárgyalásokat. A megkérdezettek szerint a szociális partnerek és a kormány közös és nagy jelentőséggel bíró feladata, hogy növeljék a társadalmi tudatosságot a szociális párbeszéd – különösen az ágazati kollektív tárgyalások – fontosságát illetően.

További kulcselemként említették a kollektív tárgyalásokhoz szükséges tárgyalástechnikai készségek fejlesztését. A professzionális tárgyalók bevonása egyértelműen növeli a tárgyalások minőségét, és csökkenti a tárgyaló felek közötti félreértésekből vagy a helyzet nem megfelelő ismeretéből eredő problémák számát. Bizonyos ágazatokban még a tárgyalások elindításához is szükség van arra, hogy legyen jelen szakszervezeti képviselő.

A tárgyalási folyamat során minden érintett szereplőnek tekintettel kellene lennie az időgazdálkodás alapelveire. Fontos a jobb koordináció és a csapatmunka javítása. Célszerű lenne a teljes tárgyalási folyamatra vonatkozóan egy előre meghatározott időkeretet kijelölni, és a résztvevőket – jó koordináció mellett – elkötelezni e határidők betartása

¹ Montenegróról szóló jelentés 2024. Európai Bizottság, Szomszédságpolitikai és Bővítési Tárgyalások Főigazgatósága, Brüsszel, 2024. október 30. https://enlargement.ec.europa.eu/montenegro-report-2024_en (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

íránt. Ennek oka, hogy egyes tárgyalások túlságosan elhúzódnak, és így – különösen a gyorsan változó gazdasági környezetben – az elért eredmények nem túl kedvezők.

Szintén lassítja a tárgyalási folyamatot, ha a montenegrói, illetve a világgazdasággal szemben különböző elvárásokat támasztanak vagy nem értik meg azok dinamikáját. Még mindig léteznek olyan vélemények és elvárások, amelyek a korábbi – már meghaladott – montenegrói gazdasági modellhez igazodóan alakultak ki, és nincsenek összhangban a jelenlegi, nyitott, piaci alapú gazdasági környezettel.

Problémát jelent továbbá az érintett intézmények közötti együttműködés hiánya Montenegróban. Ez sok esetben tétútra viszi a tárgyalási folyamatot. Például előfordult, hogy a szociális partnerek a munkacsoportok keretében megállapodtak a kollektív szerződés egyes részeitől, azonban az állami intézmények végül nem fogadták el a tárgyalások eredményét, és nem is hagyták jóvá azt. Ez súlyos problémákat okoz mind a munkacsoportokban részt vevő feleknek, mind az adott ágazat egészének.

A gazdasági növekedés időszakában a tárgyalásoknak kiemelten fontos szerepük van, mivel ilyenkor a munkáltatók és a munkavállalók egyaránt nyitottabbak a munkafeltételek javításáról folytatott egyeztetésekre. Ezzel szemben a munkáltatók és a szakszervezetek közötti bizalomhiány, a gyenge szakszervezeti szervezetek, valamint a gazdasági visszaesés időszakai – ekkor a munkáltatók inkább a költségek csökkentésére, mintsem a munkakörülmények javítására összpontosítanak – mind olyan tényezők, amelyek gyengítik a kollektív tárgyalásokat.

2. Meg tud-e nevezni olyan jogi vagy egyéb körülményt, amely akadályozza vagy – éppen ellenkezőleg – ösztönzi a hatékony ágazati kollektív tárgyalást?

Jelenleg kijelenthető, hogy a jogi keretrendszer mind nemzeti, mind ágazati szinten biztosítja a hatékony szociális párbeszéd feltételeit. A jogszabályok – ahogy arra az előző fejezetben is utaltunk – világosan meghatározzák a szociális partnerek szerepköreit, és rögzítik, hogy ki jogosult a kollektív tárgyalási folyamatban való részvételre.

Montenegró jogszabályai – a nemzetközi alapelvekkel összhangban – hangsúlyozzák a kollektív tárgyalás kötelező jellegét, így kiemelt jelentőséget társítanak a tárgyalásokhoz.

A kollektív tárgyalások lebonyolítása során az egyik problémás pont arra vezethető vissza, hogy a magántulajdonban lévő vállalatok és az állami tulajdonú vagy állami irányítás alatt álló cégek képviselőinek igényei és ismeretei jelentősen különböznek. Ezen összefüggésben az állami cégek jóval kedvezőbb helyzetben vannak a versenypiaci szereplőkhöz képest. Például Montenegróban először fordult elő, hogy egy kollektív szerződés lehetőséget adott a vállalatok számára, hogy negatív üzleti eredmények esetén ne legyenek kötelesek minden fizetési kötelezettségüket teljesíteni – a szerződés pontosan meghatározta, mely kötelezettségek alól mentesülhetnek. Ez jó példája a szociális partnerek közötti megértésnek, és annak, hogy a kollektív tárgyalás képes olyan megoldásokat nyújtani, amelyek kiegyensúlyozottabb versenyfeltételeket teremtenek. Hasonló elvet ismer a közsférában irányadó bérekről szóló törvény is: ha egy többségi állami tulajdonban lévő cég szabályszerűen működik és eleget tesz kötelezettségeinek, akkor az imént hivatkozott törvény nem vonatkozik rá.

A munkáltatók problémaként említették azt is, hogy az ágazati kollektív tárgyalások során a bérek szintje – különösen az állami cégeknél és a közsférában – akadályozó tényezőt jelent, mivel a versenyszféra nem képes hasonló béreket biztosítani. Ez komoly nehézségeket okozhat a tárgyalás során.

Az ágazati kollektív szerződések előmozdítására irányuló jogi természetű megoldás lenne, ha a jogi keretrendszer további témaköröket utalna a szociális partnerek megegyezésére. Így lehetőség nyílna, hogy egyes – például a munkaidő-beosztásra vonatkozó – ágazatspecifikus kérdések az ágazati kollektív tárgyalások során kerüljenek rendezésre.

Mindezt a Munka Törvénykönyve módosításával – rugalmasságának növelésével – lehetne megvalósítani akként, hogy a tárgyaló feleknek – különösen ágazati szinten – nagyobb mozgásterük legyen a különböző témák megtárgyalására.

Végül, az állami tulajdonú cégekkel folytatott tárgyalások esetén előnyös lenne, ha az érintett állami intézmények is részt vennének a folyamatban, így elkerülhető volna, hogy a tárgyalások végén az állam – költségvetési szempontokra hivatkozva – utólag vétózza meg az eredményeket.

3. Véleménye szerint mi tenné hatékonyabbá a kollektív tárgyalásokat?

A szociális párbeszéd – különösen ágazati szinten történő – fejlesztése érdekében a munkáltatók több alapvető eszközt és tényezőt azonosítottak. E tényezők intézményi és jogi, valamint emberi tényezőkre oszthatók.

A fejezet elején fontos kiemelni, hogy minden megszólaló hangsúlyozta: a MEF erős partnerként vesz részt a kollektív tárgyalásokban. Valamennyi interjúalany elismerően szólt a MEF munkatársainak tárgyalástechnikai készségeiről és széles körű tapasztalatáról. A MEF szakemberei folyamatosan fejlesztik kapacitásaikat, és nyomon követik a tárgyalásokhoz szükséges releváns nemzetközi standardokat is.

Az intézményi és jogi tényezők közül a munkáltatók különösen az alábbiakat emelték ki, mint a szociális párbeszéd fejlődését meghatározó elemeket.

1. A tárgyalások jobb előkészítése, ideértve minden releváns statisztikai adat begyűjtését és elemzését az érintett ágazatra vonatkozóan. Egy ilyen elemzés alapján a szociális partnerek pontos képet kaphatnak az adott ágazat helyzetéről, valamint előrejelzéseket készíthetnek a következő időszak várható tendenciáiról. Ez alapján megítélhetővé válik, hogy bizonyos normák pénzügyileg fenntarthatók-e a jövőben. A szóban forgó elemzés egyúttal szilárd alapot nyújthat az olyan munkaerőpiaci problémák előrejelzéséhez is, mint például a munkaerőhiány. A megfelelő elemzés ezáltal javítja a párbeszéd színvonalát azáltal, hogy csökkenti az irreális követelések megjelenésének esélyét. Ha az ágazat aktuális állapota adatokkal alátámasztva világosan látható, akkor egyértelművé válik, hogy egyes igények teljesíthetők-e vagy sem. Ezáltal a tárgyalási elemzés a szociális partnerek egy további eszközeként szolgálhat, hogy a problémás kérdésekre közös megoldásokat találjanak.
2. Az intézmények közötti ágazatközi együttműködés és kommunikáció javítása. Ez különösen az állami tulajdonú vállalatokkal folytatott tárgyalások során bír jelentőséggel. Ilyen esetekben a tárgyalások résztvevőinek teljes körű felhatalmazással kellene rendelkezniük, hogy az alku során egyes normákban megállapodjanak. A gyakorlat azt mutatta, hogy bizonyos állami intézmények (például minisztériumok) a tárgyalások végén pénzügyi stabilitási okokra hivatkozva gyakran nem hagyják jóvá a megállapodást. Ez lassítja a folyamatot, és késlelteti a kollektív szerződés végrehajtását. Ennek elkerülése érdekében elengedhetetlen az intézmények közötti együttműködés, valamint az, hogy az állam már a tárgyalások elején hivatalosan véleményt nyilvánítson.
3. Több jogi mozgáster biztosítása a tárgyalásokhoz, amely magában foglalja annak törvényi meghatározását, hogy milyen további kérdések és területek képezzék a kollektív szerződések tárgyát. Egyértelműen indokolt, hogy a szociális partnerek a jelenleginél jóval több konkrét témát szabályozzanak a tárgyalási folyamat során. Ez különösen fontos ágazati szinten, figyelembe véve, hogy minden ágazatnak megvannak a maga sajátosságai, amelyeket a kollektív szerződésben célszerű rendezni.
4. A politikai stabilitás vagy instabilitás tárgyalásokra gyakorolt hatásának csökkentése. A tárgyalások folyamatosságának biztosítása érdekében ez kiemelten fontos. A tárgyalási folyamat stabilitása különösen az állam oldaláról igényel olyan szakembereket, akik hosszú távon, politikai változásoktól függetlenül képesek részt venni a tárgyalásokon. A politikai változásokon alapuló gyakori „személycserék” hátrányosan befolyásolják a folyamatot.
5. Végül, a munkáltatók és az interjúk többi résztvevője is hangsúlyozta, hogy a szociális partnerek közötti bizalom kiépítése elengedhetetlen. Ez a következő időszak egyik legfontosabb feladata kell, hogy legyen mind a szociális partnerek, mind az állam számára. Montenegróban a bizalom kiépítésének kulcsfontosságú szerepe lesz a kollektív tárgyalások jelentősége bemutatásának és megerősítésének terén, különösen ágazati szinten.

A javaslatok második része sokkal inkább a humán tőkére, valamint a szociális párbeszéd ágazati szintű folyamatának irányításához szükséges eszközökre összpontosít. E körben a résztvevők az alábbi fejlesztendő területeket határozták meg.

1. A tárgyalási időszak időgazdálkodásának általános javítása. Minden tárgyalási résztvevőnek rendelkeznie kellene egy előre kidolgozott ütemtervvel, amely lefedi a tárgyalás egyes lépéseit, és tartalmazza a kollektív szerződés aláírásának határidejét is. Ezt a folyamat elején kellene elfogadni, így egy világos, átlátható tárgyalási menetrend alakulna ki. Ennek révén a kollektív tárgyalások gyorsabbá válhatnak, és egyik fél sem tudná elhalasztani a szerződés aláírását.
2. A résztvevők tárgyalásvezetési készségeinek fejlesztése. Fejleszteni kell a tárgyalások irányításának módszereit, és világos szabályokat kell kialakítani ezen a téren. Nyilvánvaló, hogy a folyamat racionalizálása felgyorsítja a tárgyalásokat.
3. A kommunikációs rendszer fejlesztése. Az előző két pontból következően fejleszteni kell a kommunikációs rendszert. Egy kommunikációs terv és a kommunikáció valamennyi szereplőre kiterjedő javítása a hatékony kollektív tárgyalások kialakításának egyik kulcstényezője lehet.
4. A kollektív tárgyalási folyamatban részt vevő intézmények kapacitásépítése. Szükséges a kollektív tárgyalásokon megjelenő személyek tudásának, képességeinek fejlesztése, hogy minden oldal professzionális képviselővel vegyen részt a folyamatban. Bár munkáltatói oldalról a tárgyalócsoporthoz jól képzett tagokból áll, a másik oldal gyakori személycseréi egyértelműen lassítják a folyamatot.

5. A munkáltatói oldal szélesebb körű bevonása. Munkaadói részről számos megkérdozett abbéli meggyozódésének adott hangot, hogy több munkáltató részvétele a folyamatban javíthatná a tárgyalások végeredményét. Ezáltal jelentős mértékben bővülne a hozzáférhető adatmennyiség, valamint a magasabb reprezentativitás következtében a tárgyalási folyamat az ágazatról is reálisabb képet mutatna. Fontosnak tartják továbbá, hogy a gazdaság szerkezetére tekintettel sokkal több kisvállalkozás legyen képviseltetve a tárgyalásokon. Ennek azért is van különös jelentősége, mivel a korábbi időszakokban a tárgyalási eredmények inkább a nagyvállalatoknak kedveztek, amelyek jóval fejlettebb tárgyalási kapacitásokkal rendelkeznek a kisebb cégekhez képest.
6. Az országos és ágazati szintű szociális párbeszéd jelentőségével kapcsolatos társadalmi tudatosság növelése. Végül a résztvevők egyöntetűen kiemelték, hogy javítani szükséges a szociális párbeszéd fontosságát érintő társadalmi elismertséget. Ez különösen azért bír jelentőséggel, mivel számos kisvállalkozás, sőt a munkavállalók többsége sem rendelkezik megfelelő ismeretekkel e téren, így nem ismerik fel a szociális párbeszédben mint problémamegoldó eszközben rejlő lehetőségeket. Ennek érdekében nyilvánosan be kellene mutatni a Montenegróban korábban megvalósult sikeres kezdeményezéseket – erre számos példa létezik. Ez viszont nem kizárólag a munkáltatók és a szakszervezetek feladata, hanem minden érintett közös felelőssége. Ezáltal az állam is kifejezhetné elköteleződését a szociális párbeszéd mellett, miközben a munkáltatók és munkavállalók bizalmat építhetnének, és nyilvánosan fejleszthetnék kapacitásaikat. Ennek eredményeként a szociális párbeszéd minden résztvevője megerősödne, a szociális párbeszéd pedig új, hangsúlyosabb szerepet kapna Montenegró gazdasági életében.

Összességében megállapítható, hogy az emberi tényező meghatározó szerepet játszik a kollektív tárgyalási folyamatban. Az erőfeszítéseknek elsősorban e túlzott szerep csökkentésére kell irányulniuk. Az is kijelenthető, hogy a tárgyalások kiindulópontjainak valós ágazati adatokon kell nyugodniuk, és – ebből eredően – a feleknek azok alapján kell követeléseiket megfogalmazniuk.

4. Mit gondol, hogyan hatottak és hatnak jelenleg is a kritikus, válságot is előidéző olyan körülmények, mint például a COVID-világjárvány, a globális felmelegedés, illetőleg az Oroszország és Ukrajna közötti elhúzódo háború a kollektív tárgyalásokra az ön ágazatában?

Valamennyi résztvevő egyetértett abban, hogy minden válság bizonyos fokú bizonytalanságot hoz a kollektív tárgyalások folyamatába. Fontos azonban figyelembe venni, hogy a különböző válságok hatása és súlya eltérő módon befolyásolja a tárgyalásokat. Kétségtelen, hogy krízis idején megváltoznak a munkaadói prioritások, például a COVID-19-világjárvány alatt a munkáltatók számára elsődleges cél a pénzügyi stabilitás megőrzése és a munkahelyek megtartása volt – így a tárgyalások fókuszába is ezek kerültek, nem pedig a munkáltatói kiadások növekedésével járó témák.

Általánosságban a résztvevők úgy értékelték, hogy a válságok idején nem merültek fel olyan akadályok, amelyek ellehetlenítették volna a tárgyalásokat, és a megvitatott témák sem változtak jelentősen. Ugyanakkor például a COVID-19 válság technikai nehézségeket okozott: nem lehetett személyes megbeszéléseket tartani, és az online tárgyalások minősége valamivel gyengébbnek bizonyult.

Megállapítható, hogy Montenegróban az elmúlt évek válságainak hatása eltérő volt. A COVID-19-világjárvány idején az ország gazdasága történelmi mértékű GDP-csökkenést szenvedett el, ami negatívan befolyásolta a kollektív tárgyalásokat. Ezzel szemben az orosz-ukrán háború és az energiaválság – gazdasági szempontból – pozitív hatást gyakorolt Montenegróra. Ennek megfelelően a COVID-időszakban a szociális partnerek aktívan részt vettek a döntéshozatalban, hogy támogató intézkedéseket dolgozzanak ki a munkáltatók és a munkavállalók számára. Ez az időszak jól példázta, hogy a szociális párbeszéd kulcsszerepet játszik a jó és hatékony intézkedések kialakításában. Ezenkívül a kollektív tárgyalások tartásának új formái is megjelentek – például az online értekezlet. Az energiaválság és az ukrain háború kapcsán pedig – mivel ezek kedvezően hatottak a montenegrói gazdaságra – a kollektív tárgyalások során a munkavállalók többletjogokat szerezhettek, a gazdasági eredményekre támaszkodva.

5. Hogyan kapcsolódik az ágazati szociális párbeszéd az országos szintű szociális párbeszédhez? Kötnek-e például nemzeti szinten háromoldalú megállapodásokat (például a minimálbérrel vagy a munkaidőről), amelyek befolyásolják a szociális partnerek mozgásterét az ágazatban?

Az országos szintű szociális párbeszéd egyfajta ernyőkeretet képez a további ágazati tárgyalások számára, így jelentősebb szereppel bír: képes meghatározni az ágazati szintű egyeztetések további alakulását, hogy meghatározott irányba tereli azokat. Emellett az állami szerepvállalás is kulcsfontosságú lenne, mivel az állam ily módon közvetlen betekintést nyerne az ágazati tárgyalások folyamatába, és tisztában lehetne azokkal az akadályokkal, amelyekkel a szociális partnerek a tárgyalások során szembesülnek. Ez elősegítené a gyakorlat fejlődését, és végső soron a nemzeti keretrendszer javulásához vezetne.

Összességében elmondható, hogy az országos szintű szociális párbeszéd – a jogszabályi előírásoknak megfelelően – mozgásteret biztosít az ágazati párbeszéd számára. Az online felmérés valamennyi résztvevője egyetértett abban, hogy az országos szintű szociális párbeszéd szereplőinek aktívabban kellene ösztönözniük az ágazati szintű egyeztetéseket. Emellett – ahogy az korábban említésre került – fejleszteni kell mind az ágazati, mind az országos szintű párbeszédben részt vevő szereplők kapacitásait, a tárgyalások kiindulópontját pedig valós adatokra és rendelkezésre álló statisztikákra kellene alapozni. Ez biztosítaná, hogy a gazdaság és az adott ágazat állapotáról a felek pontos képet kapjanak.

6. Van-e olyan területe a foglalkoztatás szabályozásának, amelyet véleménye szerint ágazati kollektív szerződéssel lehetne javítani? Ha igen, mely területeken és milyen lehetséges tartalommal? Vannak-e olyan kérdések az ön ágazatában, amelyekről érdemes lenne az ágazati szociális párbeszéd keretében a szakszervezetekkel tárgyalni (például a minimálbér, további díjazás, a szakoktatás és a szakképzés)?

Alapvető jelentőségű, hogy az ágazati szociális párbeszéd tárgykörei bővüljenek, mivel számos olyan terület van, amelyet új témaként be kellene vonni. Az interjúk alapján a következő témák számítanak kulcsfontosságúnak:

- A munkaidő-beosztás, amely egyes ágazatok számára különösen fontos, így arról ágazati szinten kellene tárgyalni.
- A munkahelyi biztonság és egészségvédelem témakörét szintén nagyobb súllyal kellene bevonni az ágazati kollektív tárgyalásokba. Ez a terület ágazatonként jelentős eltéréseket mutathat, így kijelenthető, hogy az ágazati szintű tárgyalások jobb eredményeket fognak hozni.
- A mesterséges intelligencia és annak hatása a munkaadókra és a munkavállalókra. Ez a téma számos európai országban nagyon aktuális, de Montenegróban még mindig nem kap a jelentőségének megfelelő figyelmet. E kérdésnek kulcstémává kellene válnia, mivel a mesterséges intelligencia alapjaiban alakítja át a munkáltatók működését, az üzleti modelleket, és potenciálisan hatással lesz a foglalkoztatottak számának alakulására is.
- Éghajlatváltozás, különösen egyes ágazatok esetében. E témát még mindig nem szabályozza egy ágazati kollektív szerződés sem, bár egyes ágazatokra gyakorolt jövőbeli hatása ezt indokolná.
- Az adatvédelemmel kapcsolatos kérdéseket ugyancsak ágazati szinten kellene tárgyalni, mivel Montenegrónak e területen még jelentős fejlesztésekre van szüksége.
- Az igazságos átmenet koncepcióját a kollektív tárgyalások egyik fő eszközeként kellene bevezetni. Különösen a „zöld átállás” kérdése lenne releváns az ágazati szintű tárgyalások során, tekintettel annak jelentőségére és a montenegrói gazdaság előtt álló – részben az EU-csatlakozáshoz kapcsolódó – feladatokra.

A minimálbérrel kapcsolatos kérdésre a válaszadók megjegyezték, hogy arról nemzeti (országos) szinten születik döntés (a Munka Törvénykönyve alapján jelenleg 600, illetve 800 eurós minimálbér-összegek szerepelnek a javaslatban). A megkérdezettek ugyanakkor utaltak arra, hogy bizonyos szektorokban – például az idegenforgalom és a szállítás területén – indokolt lenne az ágazati szintű minimálbér-tárgyalás is, figyelembe véve az adott szektor sajátosságait. Ez javíthatná a munkavállalók helyzetét, és segíthetne abban, hogy a szektor megtartsa jelenlegi munkavállalóit, sőt további munkaerőt is bevonzzon.

A vélemények megoszlanak azzal kapcsolatban, hogy az automatizáció és robotizálás terjedése vajon megváltoztatja-e a multinacionális vállalatok azon megközelítését, amely alapján tevékenységük jelentős részét – az alacsony munkaerőköltségek miatt – leányvállalataikon keresztül a közép- és kelet-európai régióban – így többek között Montenegróban – végzik. A válaszadók fele nem tervez költözni, de néhányan a költségek emelkedése miatt elgondolkodnának ezen. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy Montenegróban a vállalkozások többsége kisvállalkozás, így ez a téma náluk nem jelent komoly terhet.

III. A FELMÉRÉS ÖSSZEGZÉSE

1. A montenegrói minta áttekintése

A közép- és kelet-európai országokra kiterjedő összehasonlító tanulmány montenegrói adatbázisa 38 vállalat válaszait tartalmazza. Bár a beérkezett válaszok száma a vizsgált hat ország közül a legalacsonyabb – részben Montenegró viszonylag kis lélekszáma miatt –, a válaszok több mint háromnegyede (76,3%) érvényes, és a minta elemezhető.

A beérkezett válaszok többsége kkv-ktől származik, míg csak a szolgáltatási szektorból érkeztek válaszok olyan munkáltatóktól, akik 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztatnak. A minta a szolgáltatási ágazaton kívül a feldolgozóiparra és az építőiparra is kiterjed. Így, bár viszonylag kis elemszámú adatállományról van szó, az a vizsgált ország fontosabb ágazatainak többségét lefedi, egyúttal értékes betekintést nyújt a kisvállalkozások szempontjaiba, amelyek más országok mintájában általában alulreprezentáltak. Fontos azonban figyelembe venni azt is, hogy ez az a vállalattípus, amelyben a legkisebb arányban fordul elő aktív, intézményesült munkavállalói érdekképviselő; ezt megfelelően figyelembe kell venni a válaszok kiértékelésekor.

2. Szakszervezeti jelenlét és üzemi tanácsok

Montenegróban a megkérdezett vállalatok 86%-a nyilatkozott úgy, hogy náluk nem működik szakszervezet. A szakszervezettel rendelkező 14%-on belül azonban a 250-nél több alkalmazottat foglalkoztató nagyvállalatok jelentősen felülreprezentáltak; ezek teszik ki a szakszervezettel rendelkező összes munkáltató háromnegyedét. Ez megerősíti a minta értékelése során megfogalmazott azon hipotézist, miszerint a válaszadók jellemzően nem szervezett munkahelyekről származnak. Ez az arány azonban összhangban van a régió általános trendjével, ahol a szakszervezeti tevékenység főként a nagyobb szervezetekben koncentrálódik.

Az üzemi tanácsok szervezettsége eltér a szakszervezeti jelenléttől. Bár feltételezhető lenne, hogy a vállalkozás mérete és a szakszervezeti szervezettség mértéke összefügg azzal, hogy működik-e üzemi tanács, a 10–49 főt foglalkoztató munkáltatók adták az egyetlen kategóriát, amely üzemi tanács létezéséről számolt be. E csoporton belül is csak a válaszadók töredéke – 20% – nyilatkozott így. A legkisebb és a nagyobb vállalatoknál tehát nem működik üzemi tanács, ez a képviselői forma a montenegrói mintában alig vagy egyáltalán nem jelenik meg. Következésképp az üzemi tanácsok szerepe az ipari kapcsolatok alakításában marginálisnak tekinthető.

3. Vállalati és ágazati szintű kollektív szerződések

Montenegróban a vállalati szintű kollektív szerződések elterjedtsége szintén alacsony, a megkérdezett vállalatok mindössze 21%-a jelezte, hogy rendelkezik ilyen megállapodással. Ez alacsonyabb a regionális minta átlagánál (34%). A meglévő kollektív szerződések többsége (50%) a legnagyobb vállalati méretkategóriába tartozó cégeknél található, míg a 10–49 főt foglalkoztató munkáltatóknál ez az arány 33%, az 1–9 főt alkalmazó munkaadóknál pedig 17%. A vállalati méret és a kollektív szerződés megléte közötti kapcsolat összhangban van a munkahelyek szervezettségével, továbbá megerősíti azt is, hogy az ipari kapcsolatok a nagyobb munkáltatókra koncentrálódnak.

A szakszervezeti jelenlét és a kollektív szerződés megléte közötti kapcsolat keresztábra-elemzéssel vizsgálható. A vállalati szintű ipari kapcsolatok alacsony beágyazottságát mutatja, hogy a válaszadók 79%-ánál egyszerre hiányzik a szakszervezeti jelenlét és a kollektív szerződés. Az elemzés szerint a vállalatok 11%-ánál működik olyan szakszervezet, amellyel vállalati szintű kollektív szerződést kötöttek. Érdekesség viszont, hogy 7% arról számolt be, hogy annak ellenére létezik hatályos vállalati szintű kollektív szerződés, hogy ott nincs szakszervezeti jelenlét – ez azonban torzító lehet, mivel a montenegrói jogszabályok értelmében vállalati kollektív szerződés megkötéséhez képviselővel rendelkező szakszervezet szükséges.

A vállalati szint mellett alacsony ágazati aktivitást tükröz az ágazati szintű kollektív szerződések aránya is: a válaszadók mindössze 37%-a számolt be arról, hogy saját területén létezik ágazati szintű kollektív szerződés. Megjegyzendő viszont, hogy ez az arány magasabb mind a vállalati kollektív szerződések előfordulási arányánál (21%), mind a közép- és kelet-európai minta összesített átlagánál (27%). Ez az ágazati szintű párbeszéd viszonylagos életképességét jelzi. A montenegrói minta tehát jól példázza, hogy az ágazati szintű kollektív tárgyalások hatékony eszközt jelenthetnek a kisebb vállalkozások kollektív szerződéses lefedettségének biztosítására akkor is, ha azoknál egyébként a szakszervezeti jelenlét, a vállalati szintű tárgyalások szerepe egyébként elenyésző lenne.

4. A szociális párbeszéd helyzete

A szociális párbeszéd helyzetét a régió más országaihoz hasonlóan Montenegróban is a tárgyalások közpolitikai szerepére adott válaszok és egyes, a párbeszéd helyzetét végső soron meghatározó tényezőkkel kapcsolatos attitűdök fényében lehet értékelni.

Ahogy a többi vizsgált országban, úgy Montenegróban is erős szkepticizmus jellemzi a válaszadókat a kormány ágazati párbeszéd erősítése iránti elkötelezettségével kapcsolatban: a megkérdezettek többsége (58,6%) a Likert-skála negatív oldalára helyezkedett, azaz válaszában nem erősítette meg egyértelműen, hogy a kormány elkötelezett lenne az ügy iránt. E tekintetben a legnagyobb bizonytalanság a legkisebb vállalatméret-kategóriában figyelhető meg, míg a nagyobb cégek válaszai inkább vegyes képet mutattak. Ezzel szemben a válaszadók minden vállalatméretben viszonylag erős bizalmat jeleztek a munkáltatói képviselők szociális párbeszédben való hatékony részvételével kapcsolatban: a megkérdezettek közel 70%-a egyetértett vagy határozottan egyetértett ezzel az állítással. Emellett viszonylag erős a bizalom a párbeszéd autonóm, független jellegét illetően is, noha egy jelentős kisebbség (27,6%) e tekintetben kételyeket fogalmazott meg. A munkáltatói képviselők lobbitevékenységének hatékonyságát illetően magas szintű egyetértés (62,7% részben vagy teljes mértékben egyetért) mutatkozott. Ezzel szemben erőteljes egyet nem értés tapasztalható a munkáltatók egyéni lobbizásának eredményességével kapcsolatban. Talán nem meglepő módon az ilyen típusú tevékenységre leginkább hajlamos legnagyobb vállalatok túlnyomórészt (67%-ban) egyetértettek az egyéni lobbizás hatékonyságára vonatkozó állítással, míg a közepes és kisebb cégeknél jóval megosztottabbak a vélemények. Az így kirajzolódó kép alapján a szociális párbeszéd Montenegróban érdemi legitimitással bír, és a munkáltatók részéről bizalom övezi. A munkáltatói lobbizás szintén jelen van, ugyanakkor a válaszadók kisebb jelentőséget tulajdonítanak a közvetlen vállalati lobbizásnak – vélhetően azért, mert a szociális partnerek szemében ez kevésbé tekinthető alternatívának a kollektív fellépéshez, különösen a szociális párbeszédhez képest.

Az ágazati szintű párbeszédre hatást gyakorló tényezők súlyát illetően a montenegrói válaszadók egyfelől a szűk értelemben vett gazdasági tényezőket emelték ki. A munkáltatók meghatározónak tartják az aktuális gazdasági nehézségeket: az inflációt, a megélhetési költségek emelkedését és a gazdaság lassulását. Emellett a foglalkoztatás terén jelentkező újabb kihívásokat is relevánsnak tartják, így különösen a munkaerőhiányt, a bérek emelkedését és a digitalizációt. A gazdasághoz és foglalkoztatáshoz szorosan kötődő kérdéseken túl két globális válság is kiemelkedő fontosságúként jelent meg a montenegrói mintában: az ukrajnai háborút a válaszadók 51,7%-a, míg a koronavírus-járványt 72,4%-a jelölte meg jelentős hatású tényezőként. Ezzel szemben az energiaválsággal, a kiberbiztonsággal, a „lekapcsolódáshoz való joggal”, a migrációval és a természeti katasztrófákkal kapcsolatban megosztottak a vélemények. A szociális párbeszédet befolyásoló tényezők közül a montenegrói munkáltatók tehát elsődlegesen a hagyományos gazdasági tényezőket, valamint a régióra kiterjedő hatású geopolitikai sokkokat – mint például az ukrajnai háború és a koronavírus-járvány – tartják meghatározónak.

5. Az ágazati szociális párbeszéd lehetséges témáinak megítélése

Az ágazati szociális párbeszéd lehetséges témáira vonatkozó visszajelzések értékes betekintést nyújtanak a montenegrói munkáltatók prioritásaiba. A felvetett témák közül a legláthatóbban és a legnagyobb támogatottsággal a munkaviszony megszüntetése és a munkaidő-beosztás emelkedett ki: azokat a válaszadók 82,8%-a tartotta fontosnak. Ezeket szorosan követték a béren kívüli juttatások és a munkavédelem, munkahelyi egészségvédelem kérdései, 75,9%-os támogatottsággal. Ez a négy legfőbb prioritás arra enged következtetni, hogy a munkáltatók kiváltképp lényegesnek tartják, hogy a szociális párbeszéd klasszikusnak tekintett témái továbbra is az egyeztetések napirendjén maradjanak. Hasonlóképpen a szakképzés és a tanulószerveződéses gyakorlati képzés, valamint az ágazati minimálbér szabályozásának kérdése is kedvező megítélés alá esett, 72,4%-os támogatási aránnyal. Ez arra utalhat, hogy a vállalatok általánosságban elismerik a munkaerő-fejlesztés fontosságát, és – tekintettel a kkv-szektor jelentős súlyára – nyitottak az ágazati minimálbér-szabályozásra is. Érdekesség, hogy a válaszadók 88,5%-a szerint a kollektív szerződésben meghatározott bérek igazodnak a munkavállalói igényekhez, viszont kisebb egyetértés (53,8%) van azt illetően, hogy innovatív megoldások születnek-e az emelkedő megélhetési költségek kompenzálására.

Ezzel szemben alacsony a munkáltatók elköteleződése olyan témák iránt, mint például a munkahelyi zaklatás, az **aktív idősödés** vagy a migráns munkavállalók foglalkoztatása – ezeknél az egyetértés aránya 50% alatti. Hasonlóan alacsony támogatottságot élveztek az ökológiai és társadalmi fenntarthatóság kérdései is (mindössze 41,4%-os egyetértés). Különösen erős elutasítás mutatkozott a szociális partnereknek a nemek közötti bérszakadék kezelésében betöltött szerepével kapcsolatban – ez volt az egyetlen kérdés, ahol az elutasító válaszok abszolút többségbe kerültek (58,6%).

Összegzésként elmondható, hogy a montenegrói munkáltatók a szociális párbeszéd szerepét elsősorban a hagyományos munkajogi és foglalkoztatási kérdések feloldásában látják. A munkaügyi diskurzusban újonnan megjelenő témákkal (például digitalizáció társadalmi hatásai, fenntarthatóság, esélyegyenlőség) szembeni bizonytalanság vagy elutasítás részben abból fakadhat, hogy a vállalatok még kevésbé találkoztak ilyen típusú szabályozással vagy belső kezdeményezésekkel – de utalhat általánosabb szkepticizmusra is e kérdésekkel szemben. Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy e közömbösség relatív természetű: főként a montenegrói mintán belül számít markánsnak, más tagállamokkal összehasonlítva kevésbé feltűnő.

6. Minimálbér-megállapítás alternatív módozatai

A montenegrói munkáltatók érdeklődést mutatnak a kérdőívben felvetett azon elméleti lehetőség iránt, hogy a minimálbér országos vagy ágazati szintű kollektív szerződésben kerüljön meghatározásra: a válaszadók 48,3%-a teljes mértékben egyetértett, további 13,8% pedig részben egyetértett azzal, hogy a minimálbéreket ágazati kollektív szerződésekbe foglalják. Még nagyobb támogatottság figyelhető meg az ágazati kollektív szerződések általános – nem kizárólag bérkérdéseket érintő – előnyei tekintetében: 75,9% értett egyet (részben vagy teljes mértékben) azzal, hogy ezek a megállapodások kedvező hatással vannak az adott iparágra. Figyelemre méltó, hogy az ágazati minimálbér-tárgyalások bevezetése ösztönözné a munkáltatókat, hogy belépjenek ágazati munkáltatói szervezetekbe: a válaszadók 79,3%-a jelezte, hogy ilyen esetben csatlakozna saját szektorának munkáltatói szövetségéhez. Ugyanakkor a munkáltatók nem feltétlenül az ágazati megállapodásokat tekintik a jelenlegi rendszer legjobb alternatívájának: az egységes, országos szinten tárgyalt kollektív minimálbér-megállapodások – ha csak kismértékben is – még nagyobb támogatottságot élveznek; a válaszadók 69%-a részben vagy teljes mértékben egyetértene egy ilyen kezdeményezéssel. Összességében a minta azt mutatja, hogy a montenegrói munkaadók támogatnák a kötelező minimálberek kollektív – ágazati vagy országos szintű – megállapítását, és általánosságban magas szintű bizalommal viseltetnek az ágazati kollektív tárgyalások iránt.

7. Klímaváltozás és ESG-tevékenységek

A klímaváltozással kapcsolatban a montenegrói vállalatok körében megoszlanak a vélemények. Az egyes ágazatok között jelentős eltérés mutatkozik: a legnagyobb érzékenység a klímaváltozás iránt a szolgáltatószektorban volt tapasztalható (42,9%), míg a feldolgozóipar kifejezetten elutasító hozzáállást mutatott (66,7% egyáltalán nem értett egyet). Hasonlóan megosztott kép rajzolódik ki abban a kérdésben is, hogy a kollektív szerződések tükrözik-e az energiaárak változását, illetve, hogy a klímaváltozás hatásai megjelennek-e a szociális párbeszédben: mindkét esetben a többség nem értett egyet, mely különösen a szolgáltató- és a feldolgozóipar között tartott fenn világos megosztottságot. Ezek a jelentős ágazatközi különbségek részben a „zöld” intézkedésekről alkotott eltérő felfogásokkal magyarázhatók, különösen az ipari átállás lehetséges hatásait illetően. A válaszadóknak azonban csak 13,4%-a értett egyet azzal az állítással, hogy a globális felmelegedés a következő tíz évben hatással lesz a munkaadókra, ami szkepticizmusra és a klímapolitikai diskurzustól való általános távolságtartásra utal, függetlenül az ágazattól.

Ez a szkepticizmus azonban jóval kevésbé jelenik meg az ESG témáival – környezetvédelem, társadalmi felelősségvállalás és vállalatirányítás – kapcsolatban. A válaszadók összesen 55,5%-a teljesen vagy részben egyetértett azzal, hogy a munkavállalói képviselőknek részt kellene venniük az ESG-témákban folytatott egyeztetéseken. Ugyanakkor itt is érzékelhető a feldolgozó- és szolgáltatószektor közötti törésvonal: míg a feldolgozóipari válaszadók 66,7%-a teljesen elutasította ezt az állítást, a szolgáltatási szektor válaszadóinak 47,6%-a teljes mértékben egyetértett azzal.

8. A felmérés tanulságai

A kérdőívre adott válaszok alapján Montenegróban a munkaügyi kapcsolatok olyan rendszere körvonalazódik, amely igazodik a közép- és kelet-európai régió általános jellemzőihez. A szakszervezeti sűrűség alacsony, és elsősorban a nagyobb vállalatokban koncentrálódik, míg üzemi tanácsok gyakorlatilag nem működnek. Ugyanakkor továbbra is a kkv-k alkotják a gazdaság gerincét – ezek többsége helyi szakszervezeti jelenlét nélkül működik. Ennek ellenére a szociális párbeszéd iránti bizalom viszonylag magasabb szintet mutat a régió más országaihoz képest. Ez az elmúlt években több országos és ágazati szintű megállapodás létrejöttét tette lehetővé.

A montenegrói munkaadók elsődleges elvárása továbbra is az, hogy a szociális párbeszéd az olyan hagyományos munkajogi és gazdasági kérdésekre összpontosítson, mint például a bérek, a munkaviszony megszüntetése, a munkaidő-beosztás, valamint a munkahelyi egészségvédelem és biztonság. A válaszadók többsége támogatta a minimálbér országos vagy ágazati kollektív szerződésekben történő szabályozását. Ugyanakkor az aktuálisabb témák – mint például a nemek közötti bérszakadék, a munkahelyi zaklatás, a klímaváltozás vagy az ökológiai fenntarthatóság – egyelőre nem kerültek rá a szociális párbeszéd napirendjére.

A felmérés eredményei arra utalnak, hogy – szemben néhány más közép- és kelet-európai országgal – Montenegróban adottak az intézményi alapok az országos és ágazati szintű tárgyalásokhoz. A montenegrói tapasztalatok azt mutatják, hogy a párbeszéd szerepének kiterjesztése eszközként szolgálhat arra, hogy közvetett módon a – jellemzően helyi szakszervezeti partnerrel nem rendelkező – kkv-kat is bevonják a konzultációs folyamatokba. A jövőre nézve célszerű lenne a szociális párbeszéd tematikáját a hagyományos munkaügyi és gazdasági kérdéseken túl is kiszélesíteni, nagyobb hangsúlyt fektetve az olyan sürgető kérdésekre, mint a nemek közötti bérszakadék vagy a klímaváltozás. Emellett olyan tárgyalási infrastruktúra kialakítására kellene törekedni, amely alkalmasabb arra, hogy e kérdéseket megfelelően kezelje.

IV. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK

Montenegró jól példázza, hogy a nemzeti és ágazati szociális párbeszéd hogyan fejlődhet még egy olyan gazdasági környezetben is, amelyet elsősorban kkv-k jellemeznek. EU-csatlakozásra törekvő nyugat-balkáni országgént Montenegró politikai irányvonala egyre inkább az európai keretek mentén formálódik, e téren említhető például a Szociális Jogok Európai Pillére vagy az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló, 2022. október 19-i (EU) 2022/2041 európai parlamenti és tanácsi irányelv (minimálbér-irányelv), amely 80%-os kollektív szerződéses lefedettség arányt tűz ki célul.² Ez az összefüggés egyrészt a haladás mozgatórugójaként emeli ki az országos és ágazati szociális párbeszéd intézményei megerősítésének fontosságát, ugyanakkor elismeri azt is, hogy helyi szintű struktúrára is szükség van ott, ahol a munkáltatók és a munkavállalói szervezetek tényleges beágyazottsággal rendelkeznek.

A kérdőíves felmérés és az interjúk eredményei alapján a válaszadók szerint a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd fejlesztésének fő kihívásai nem annyira strukturális vagy gazdasági korlátokra, hanem inkább a tárgyalási folyamat belső dinamikáira vezethetők vissza. A válaszadók hangsúlyozták, hogy meg kell erősíteni a szociális partnerek kapacitásait, felkészültségét és szakértelmét – különösen ágazati szinten. Mindez olyan fejlődési pályát jelez, amely az intézményi ismeretek bővítésére, az ágazatspecifikus gazdasági adatokhoz való jobb hozzáférésre, valamint a tárgyalási és koordinációs készségek fejlesztésére összpontosít.

További fontos megállapítás, hogy a meglévő jogi keretrendszer a válaszadók inkább lehetőségként, semmint korlátozásként érzékelték. Ennek fényében célszerű lenne megvizsgálni, hogyan lehetne bővíteni az ágazati kollektív szerződéses szabályozásra tartozó témaköröket – különösen az adott iparágak sajátos jellemzőit és szükségleteit tükröző területeken. A cél nem a dereguláció, hanem árnyaltabb és a kontextushoz jobban igazodó szabályozási megoldások lehetővé tétele. A COVID-19-világjárvány élesen rávilágított, hogy bizonyos ágazatokat – például a turizmust – érő válságok célzott, egyben rugalmas válaszokat igényelnek. Olyan kérdések, mint a munkaidő-beosztás vagy a munkavédelem, amelyek a felmérés és az interjúk során is rendszeresen előkerültek, különösen alkalmasak lehetnek ilyen testreszabott megközelítésekre, miközben a védelem garanciáit is fenntartják.

Összefoglalva Montenegró számára a továbblépés útját a szociális párbeszéd intézményrendszerének minden szinten történő elmélyítése, a szociális partnerek tárgyalási eszköztárának és tudásának megerősítése, valamint az ágazati megállapodások alkalmazkodóképességének fokozása jelenti, hogy azok hatékonyan tudjanak reagálni a változó gazdasági és társadalmi kihívásokra.

² A minimálbér-irányelv egyik alapvető célkitűzése az ágazati szociális párbeszéd előmozdítása. Ennek keretében az irányelv 4. cikk (2) bekezdése előírja, hogy minden olyan tagállam, ahol a kollektív szerződéses lefedettség nem éri el a 80%-os küszöbértéket, köteles cselekvési tervet elfogadni annak növelése érdekében. Ilyen, a 80%-os határértéket meghaladó lefedettséget csak az erős ágazati rendszerekkel rendelkező tagállamok tudnak felmutatni [az OECD és az Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) által működtetett, az ágazati kollektív tárgyalások és szakszervezeti szervezetek adatbázisa (Integrated Collection of Trade Union Rights and Sectoral Social Dialogue, ICTWSS)] (a továbbiakban együtt: OECD/AIAS ICTWSS). OECD Publishing, Párizs, 2023. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

ROMÁN ORSZÁGJELENTÉS

A román szociális partnerek is részt vettek a „SEC-CEE – Az ágazati kollektív alku szerepének megértésének javítása a többszörös válságok idején a közép- és kelet-európai régióban” című projektben. A projekt céljával összhangban kétféle feladat adódott. Egyrészt fel kellett tárni, hogy a meghatározó gazdasági tényezők milyen hatást gyakorolnak a romániai ágazati szociális párbeszédre és az ágazati kollektív alku rendszerére. Másrészt vizsgálni kellett, hogy az ágazati kollektív tárgyalások miként segíthetik a vállalatokat és munkavállalóikat, hogy alkalmazkodni tudjanak azon új kihívásokhoz, amelyeket a COVID utóhatásai, az orosz–ukrán háború, illetve a globális felmelegedés okoznak.

A projektkutatás célja annak a kérdésnek a megválaszolása volt, hogy a szociális párbeszéd (különösen ágazati szinten) képes-e arra, hogy segítse a gazdasági szereplőket az alkalmazkodásban, s ha igen, akkor milyen módon. A projekt célja volt továbbá, hogy az előretételező gondolkodás ösztönzése által előmozdítsa az ágazati szociális párbeszéd jövőjéről szóló diskurzust Romániában.

A tanulmány öt részből áll. Az I. rész a romániai ágazati kollektív tárgyalások jogi és intézményi kereteit mutatja be. A II. rész az interjúkat, a III. rész pedig a felméréseket összegzi.

A IV. rész a román nemzeti szeminárium, workshop eredményeit tárgyalja. Végül az V. rész összefoglalja a korábbiakat és lehetséges ajánlásokat, záró megállapításokat fogalmaz meg.

A tanulmány I. és II. része (az ágazati kollektív tárgyalások jogi és intézményi keretei Romániában, az interjúk összefoglalása) Alina Pop és Ionut Anghel által a Concordia Munkaadói Szövetség számára a „SEC-CEE – Az ágazati kollektív tárgyalás szerepének jobb megértése a többszörös válságok időszakában Közép- és Kelet-Európában” című projekt keretében készített jelentésen (a továbbiakban: a román jelentés) alapul és annak megállapításait mutatja be.

Hangsúlyozandó, hogy a román jelentés rendkívül alapos, pontos és átfogó. Annak tartalma teljesen alkalmas, hogy jelen nemzeti tanulmányban (országjelentésben) elfogadásra és bemutatásra kerüljön.

A IV. rész a nemzeti szeminárium, a műhelymunka eredményeit mutatja be, a szervezők által egyeztetett és elvégzett módszertan szerint.

I. AZ ÁGAZATI KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK JOGI ÉS INTÉZMÉNYI KERETEI ROMÁNIÁBAN

Az ágazati kollektív tárgyalásokat Romániában a szociális párbeszédéről szóló 367/2022. számú törvény (a továbbiakban: az új szociális párbeszédéről szóló törvény) szabályozza. Ez a jelenleg hatályos, Romániában alkalmazandó jogszabály. Az új szociális párbeszédéről szóló törvény a szociális párbeszédéről szóló 62/2011. számú törvényt (a továbbiakban: a korábbi szociális párbeszédéről szóló törvény) váltotta fel, amelyet a 2008-ban kezdődött gazdasági válság hatásainak ellensúlyozására irányuló kormányzati megszorító intézkedések keretében fogadtak el. A korábbi szociális párbeszédéről szóló törvény paradigmaváltást jelentett az ágazati kollektív alku tekintetében: azt jelentős mértékben megnehezítette. Egyrészt új követelményeket írt elő a szociális partnerek ágazati szintű reprezentativitásához. Másrészt szigorúan feltételekhez kötötte vállalatcsoport szintjén megkötött szerződések ágazati kiterjesztését. Harmadrészt a kollektív tárgyalások kötelezettségét kizárólag a helyi szinten – legalább 21 munkavállaló esetén – írta elő, ezzel lefelé mozdítva a kollektív alku szintjét.

E három tényező következtében a szakszervezetek elégedetlenségüket fejezték ki a korábbi szociális párbeszédéről szóló törvény rendelkezéseivel szemben. Ez az elégedetlenség azonban egészen 2022-ig nem hozott érdemi változásokat, amikor is a bírált jogszabályt az új szociális párbeszédéről szóló törvény váltotta fel. Az új törvényről szóló szélesebb körű társadalmi vita 2016-ban indult, amikor létrehoztak egy, a társadalmi és civil párbeszédért felelős minisztériumot, amely különböző elnevezések alatt 2020-ig működött. A viták nyomán 2018-ban terjesztették a parlament elé az új szociális párbeszédéről szóló törvényre vonatkozó javaslatot. Az indítványt azonban a román szenátus 2018 végén elutasította, a döntéshozó kamara, a képviselőház pedig csak 2022-ben döntött arról, ekkor viszont a javaslatot elfogadták és az törvényerőre emelkedett.

Az új szociális párbeszédéről szóló törvény elfogadására a munkavállalók alapvető jogainak helyreállítása szempontjából kedvező európai környezetben került sor, miután 2017-ben bevezették a Szociális Jogok Európai Pillérét. 2019 óta az Európai Bizottság országspecifikus ajánlásaiban kiemelte, hogy a munkaerőpiaci egyensúlytalanságok csökkentését célzó intézkedésként javítani kell a szociális párbeszédet Romániában. A 2020-as országspecifikus ajánlások hangsúlyozták,

hogy „a szociális párbeszéd továbbra is korlátozott, különösen ágazati szinten”, miközben „a szociális párbeszédéről szóló törvény módosításairól és a gazdasági ágazatok felülvizsgálatáról szóló tárgyalások elakadtak” (Európai Bizottság, 2020).

Az új szociális párbeszédéről szóló törvényt a parlament 2022 decemberében fogadta el, miután rövid és célzott vitát folytatott az ILO által javasolt technikai módosításokról.

Az új szociális párbeszédéről szóló törvény kiterjeszti a munkavállalók szabad egyesüléshez való jogát, megerősíti a szakszervezetek helyzetét (a reprezentativitási küszöbök csökkentésével), megkönnyíti a vállalati és ágazati szintű kollektív tárgyalásokat, kötelezővé téve azok megkezdését, továbbá – a reprezentativitás magasabb szintű szervezetekre történő átruházása révén – ágazatközi kollektív szerződések tárgyalását is lehetővé teszi.

A konkrét, részletes jogi szabályozást illetően kiemelendő, hogy az új szociális párbeszédéről szóló törvény 97. cikke szerint a kollektív tárgyalás – bármely szociális partner kezdeményezésére – kötelező azon munkáltatóknál, ahol legalább 10 munkavállalót foglalkoztatnak, valamint ágazati szinten is. A törvény azonban nem írja elő, hogy a tárgyalások eredményeként a szociális partnerek kötelesek lennének megkötni a kollektív szerződést; ez sértené az ILO által rögzített tárgyalási szabadság elvét.

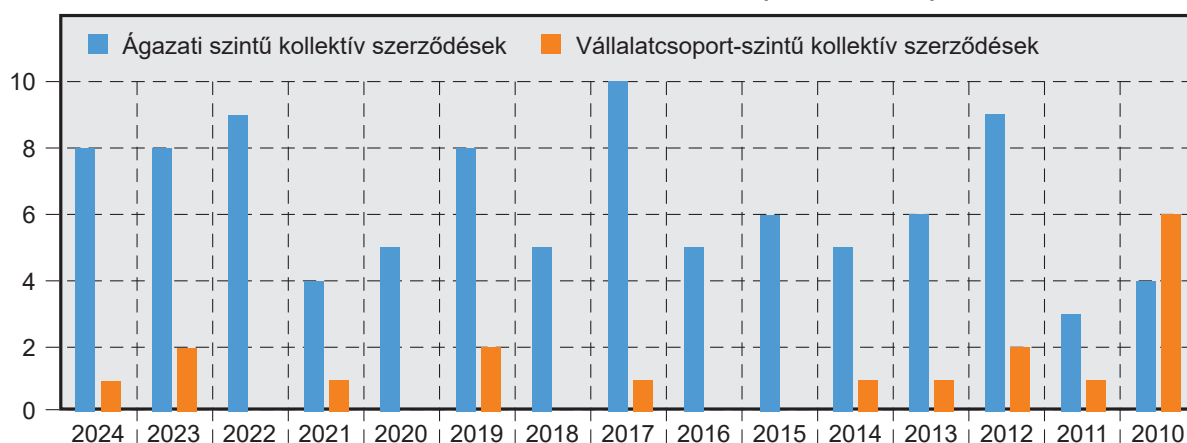
Az ágazati kollektív alku elősegítése érdekében a szakszervezeti szövetségek reprezentativitási küszöbét az ágazati szintű összes alkalmazott/munkavállaló 7%-áról 5%-ra csökkentették. Az új szociális párbeszédéről szóló törvény lehetővé teszi továbbá a kollektív megállapodások kiterjesztését az egész ágazatra, ha az aláíró munkáltatói szövetségek az ágazat munkavállalóinak több mint 35%-át lefedik (ez jelentős csökkenés a korábbi szociális párbeszédéről szóló törvényben előírt 50% feletti küszöbértékhez képest). A kiterjesztést a párbeszédben részt vevő bármely fél kezdeményezheti és ahhoz a Nemzeti Háromoldalú Tanács egyetértése szükséges. Végül a kiterjesztést a kormány határozata hagyja jóvá.

Az új szociális párbeszédéről szóló törvény hatálybalépését követően egy évvel, 2023 decemberében a Munkaügyi és Szociális Szolidaritási Minisztérium 2311/2023. számú rendeletével (a továbbiakban: 2311/2023. számú MMSS miniszteri rendelet) 58 kollektív tárgyalási ágazatot határoztak meg (ez duplája a szektorok korábbi számának), nagyobb egyértelműséggel, jobban körülhatárolt módon – ez volt az Európai Bizottság egyik Románia felé tett ajánlása.

Az alábbi grafikon abszolút értékben mutatja az egyes szinteken megkötött kollektív szerződések számát.¹

2024 októberében a szakszervezeti oldal kérelmére a 2024 májusában az ágazat legnagyobb szereplőit tömörítő munkáltatói szövetség és két ágazati szakszervezeti konföderáció által aláírt, eredetileg a bankszektor munkavállalóinak mintegy 43%-ára kiterjedő kollektív szerződést a teljes romániai bankszektorra kiterjesztették. Ez mérföldkövet jelent a szociális párbeszéd terén: ez volt az első – és eddig egyetlen – kollektív megállapodás, amely *erga omnes* módon – azaz az ágazati tárgyalási szektor („banki tevékenységek”) valamennyi munkavállalójára – alkalmazandóvá vált, függetlenül attól, hogy az érintett munkavállalók szakszervezeti tagok-e vagy hogy mely munkáltatónál dolgoznak. A kiterjesztés lehetőségét egyrészt az ágazat munkavállalóinak lefedettségére vonatkozó, az új szociális párbeszédéről szóló törvény által csökkentett küszöbérték, másrészt a kollektívalku-szektorok későbbi újradefiniálása biztosította, amely során a bankszektort jobban körülhatárolták, leválasztva azt a „pénzügyi, banki és biztosítási tevékenységek” nevű szektorról.

Vállalatcsoport-szintű és kollektív tárgyalási ágazati szintű kollektív szerződések száma (2010–2024)



1. ábra: Vállalatcsoport-szintű és kollektív tárgyalási ágazati szintű kollektív szerződések száma (2010–2024)

¹ A grafikon a román Munkaügyi és Szociális Szolidaritási Minisztérium hivatalos adatait ábrázolja. Ezeket ld. <https://dialogsocial.gov.ro/grup-de-unitati/> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.) és <https://dialogsocial.gov.ro/sector-de-activitate/> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.). Pop, Alina – Anghel, Ionut: Barrier and opportunities for employers in Romania to participate in sectoral collective bargaining 5. o.

A bankszektorban a kollektív szerződést úgy alakították ki, hogy az egyes bankok szintjén tárgyalási alapként szolgáljon a kollektív szerződések megkötéséhez, ugyanakkor nem írja elő kötelezően a bankok számára, hogy vállalati szinten is kössenek kollektív szerződést. A megállapodás a kormány által a gazdaságra meghatározottnál magasabb ágazati minimálbért rögzít, kompenzációs kifizetési csomagot vezet be a munkavállalóknak fel nem róható okokból történő elbocsátás esetére, és meghatározza a túlórák díjazásának módját. Emellett a szerződés tartalmába bevezettek egy, az esélyegyenlőségről, a megkülönböztetésmentességről és a zaklatás tilalmáról szóló fejezetet, amely a Románia által 2024 márciusában ratifikált, a munka világában az erőszak és a zaklatás felszámolásáról szóló 190/2019. számú egyezményen alapul.

Az elmúlt 15 évben a kollektív tárgyalási ágazat szintjén megkötött kollektív szerződések száma szerény volt. Különösen 2010 után az ezen a szinten megkötött kollektív szerződések többsége inkább a közsféra (oktatás, egészségügy) munkavállalóira irányult. A vállalatcsoportok szintjén megkötött kollektív szerződések száma valamivel magasabb volt, de ebben az esetben is a különböző közszolgáltatásokat nyújtó vállalatcsoportok voltak túlsúlyban, és kevésbé a magángazdaságban tevékenykedők.

A fentieket elemezve, összegzőként megállapítható, hogy Romániában egyértelmű jogi keret áll rendelkezésre az ágazati párbeszéd és az ágazati kollektív alku szabályozására.

A román jelentés szerint az elmúlt 15 évben alacsony volt az ágazati szintű kollektív szerződések száma. A teljes bankszektorra kiterjesztett kollektív szerződés ugyanakkor megerősíti, hogy az új szociális párbeszédéről szóló törvény megfelelő szabályozási hátteret biztosít.

II. AZ INTERJÚK ÖSSZEGZÉSE

Kétszektort választottunk ki, a „**banki tevékenységek**”, valamint az „**energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat**” ágazatait.

A „**banki tevékenységek**” ágazat egy új kollektív tárgyalási ágazat, amelyet a 2311/2023. számú MMSS miniszteri rendelet határozott meg, leválasztva a korábban működő általánosabb „pénzügyi, banki és biztosítási tevékenységek” ágazatról. Az Országos Statisztikai Intézet (a továbbiakban: INS) adatai szerint a „banki tevékenységek” nevű kollektív tárgyalási ágazatban az előírt átlagos munkavállalói létszám 48 198 fő.

A CONCORDIA Munkaadói Szövetséghez tartozó Romániai Bankok Munkáltatói Tanácsa (a továbbiakban: CPBR) az egyetlen olyan munkáltatói szervezet, amely a „banki tevékenységek” kollektív tárgyalási ágazat szintjén reprezentatív. A szakszervezeti oldalon a Biztosítási és Bankszakszervezetek Szövetsége és a Pénzügyi Ipari Szakszervezetek Szövetsége működik, mindkettő ágazati szinten reprezentatívnak minősül.

A bankszektor az egyetlen olyan kollektív tárgyalási ágazat Romániában, ahol jelenleg ágazati kollektív szerződés van hatályban. A tárgyalásokat eredetileg a CPBR-hez tartozó bankok szintjén kezdték meg, majd az új szociális párbeszédéről szóló törvény hatálybalépését követően az egész ágazatra kiterjesztették a kollektív szerződés alkalmazását. A bankszektorból megkérdezett személyek többsége a CPBR tagbankjaihoz tartozik, és közvetlenül részt vett a tárgyalásokban.

Az „**energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat**” ágazata nem változott a kollektív tárgyalási ágazatok 2023-as újradefiniálását követően.

A szociális párbeszéd partnerei közül ebben a szektorban az FPE – Energiatermelők Szövetsége (korábbi nevén FPPG – Olaj- és Gázipari Munkaadók Szövetsége) – és az ACUE – Energiaszolgáltató Vállalkozások Szövetsége – reprezentatív ágazati szinten, mindkét szervezet a CONCORDIA Munkaadói Szövetséghez tartozik. A párbeszéd másik oldalán öt szakszervezeti szövetség rendelkezik ágazati szintű képvisellel: a GAZ-Románia Szakszervezeti Szövetség, a Nemzeti Bányászati és Energiaipari Szakszervezeti Szövetség, a „Petrol-Energie” Független és Szabad Szakszervezetek Szövetsége, az „Energetica” Szabad és Független Szakszervezetek Szövetsége, valamint az „Univers” Villamosenergia-ipari Szakszervezetek Nemzeti Szövetsége.

Az INS adatai szerint az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” kollektív szerződéses ágazatban a kötelező átlagos munkavállalói létszám 80 850 fő.

Az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazatban (az energiaszektorban) az elmúlt 15 évben nem tartottak ágazati kollektív tárgyalásokat. Bár a szociális párbeszéd mindkét oldalán vannak reprezentatív szövetségek, az ágazati tárgyalások megkezdésére irányuló törekvések mindeddig deklaratív szinten maradtak. Ennek következtében az energiaipari ágazat képviselőivel készült interjúk elsősorban azon konkrét akadályok azonosítására fókuszáltak, amelyek gátolták – és jelenleg is akadályozzák – a tárgyalások megkezdését. Emellett az interjúk során

nagy hangsúlyt kaptak azon feltételezett, ám nem feltétlenül kívánatos ösztönzők is, amelyek a munkáltatók részéről lendületet adhatnának a tárgyalásokhoz.

2024. október 14. és november 22. között 18 félig strukturált interjú készült a kiválasztott két ágazat munkáltatóinak és szakszervezeteinek képviselőivel.

A kérdések a következők voltak:

1. Melyek az ön ágazatában a kollektív tárgyalásokat ösztönző és az azokat nehezítő tényezők?
2. Meg tud-e nevezni olyan jogi vagy egyéb körülményt, amely akadályozza vagy – éppen ellenkezőleg – ösztönzi a hatékony ágazati kollektív tárgyalást?
3. Véleménye szerint mi tenné hatékonyabbá a kollektív tárgyalásokat?
4. Mit gondol, hogyan hatottak és hatnak jelenleg is a kritikus, válságot is előidéző olyan körülmények, mint például a COVID-világjárvány, a globális felmelegedés, illetőleg az Oroszország és Ukrajna közötti elhúzódó háború a kollektív tárgyalásokra az ön ágazatában?
5. Hogyan kapcsolódik az ágazati szociális párbeszéd az országos szintű szociális párbeszédhez? Kötnék-e például nemzeti szinten háromoldalú megállapodásokat (például a minimálbérrel vagy a munkaidőről), amelyek befolyásolják a szociális partnerek mozgásterét az ágazatban?
6. Van-e olyan területe a foglalkoztatás szabályozásának, amelyet véleménye szerint ágazati kollektív szerződéssel lehetne javítani? Ha igen, mely területeken és milyen lehetséges tartalommal? Vannak-e olyan kérdések az ön ágazatában, amelyekről érdemes lenne az ágazati szociális párbeszéd keretében a szakszervezetekkel tárgyalni (például a minimálbér, további díjazás, a szakoktatás és a szakképzés)?
7. Véleménye szerint elegendő-e az országos szintű kötelező minimálbér-szabályozás, vagy indokolt lenne az egyes ágazatokra kiterjedő hatályú szabályozás is? Ha ez utóbbit támogatja, mely jogi, gazdasági és munkaerőpiaci indokokat jelöl meg? Nem okozna-e mindez feszültséget a különböző ágazatokban dolgozók és az érdekképviselői szervezetek között?
8. Megfelelő eszköz-e az ágazati minimálbér szabályozása arra, hogy megakadályozza a munkavállalók elcsábítását az azonos ágazatban működő munkáltatók között? Ha nem, milyen eszközökkel lehet ezt megakadályozni?
9. Ön szerint az automatizálás és a robotika terjedése megváltoztatja-e a multinacionális vállalatok azon felfogását, hogy az alacsonyabb munkaerőköltségek miatt tevékenységük meghatározó részét a közép- és kelet-európai leányvállalataikban végzik?
10. Van-e olyan, az 1–9. kérdésekben nem említett körülmény, amelyet fontosnak tart az ágazati szociális párbeszéd helyzete szempontjából?

A bankszektor az egyetlen olyan kollektív tárgyalási ágazat Romániában, ahol jelenleg van hatályos ágazati kollektív szerződés.

Az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazat különös sokszínűséget mutat mind a benne foglalt tevékenységek jellege, mind pedig a szektorba belépő munkavállalók foglalkozásai tekintetében.

1. Az ágazati kollektív tárgyalások ösztönzői és lehetőségei

1.1. A „banki tevékenységek” ágazat

A bankszektor munkáltatóinak képviselőivel készített interjúk azt mutatták, hogy az ágazatban a kollektív tárgyalásokat elsősorban három tényező ösztönzi:

1. a CPBR létrehozása és működése, mint a bankszektor munkáltatói érdekképviselőinek reprezentatív struktúrája;
2. a bankszektorban a munkáltatók között kialakult bizalmi légkör;
3. a munkáltatók azon törekvése, hogy a munkavállalók és az ügyfelek felé stabilitást és komolyságot közvetítsenek.

A kutatók a fenti három okot a következőképpen magyarázták:

A három ösztönző összefügg egymással, és rávilágít az emberi és kulturális tényező fontosságára egy megfelelő társas együttműködési struktúra kialakításában. A CPBR létrehozását 4 nagy – többségében külföldi tőkével működő – romániai bank ügyvezető igazgatója kezdeményezte, akiknek megvolt az elképzelésük és vágyuk, hogy összefogjanak a szakszervezeti szociális partnerekkel való kapcsolat jobb kezelése érdekében. A kezdeményezés létrejöttét valószínűsíthetően az is segítette, hogy az érintett bankok vezetői olyan nyugat-európai kultúrából érkeztek, ahol a szociális párbeszéd hagyománya erősebb, és ahol jobban értik a szakszervezetekkel folytatott tárgyalások

szükségességét. A CPBR 2014-es megalakulása megkönnyítette a munkáltatók közötti kommunikációt és elősegítette a bizalmi légkör kialakulását egy olyan szektorban, amely gazdasági tevékenysége szempontjából kevésbé diverzifikált, ugyanakkor erősen versengő.

A bankszektorban a stabilitás és hitelesség demonstrálására való törekvés – mint az ágazati kollektív alku egyik fontos ösztönzője – azzal magyarázható, hogy a bankok más vállalkozásokhoz képest rendkívül érzékenyek a közvéleményre és a nyilvános megítélésre. Egy, a médiában megjelenő munkaügyi konfliktus könnyen bizonytalanságot kelthet a bank stabilitásával kapcsolatban, ami ügyfélvesztéshez vezethet. Emellett a banki szektor elvesztette azt a vonzerejét, amellyel 10–15 évvel ezelőtt rendelkezett, amikor még képes volt nagyszámú, magas szintű szakmai felkészültségű munkavállalót magához vonzani. A CPBR keretében, vállalatcsoport szintjén megkötött kollektív szerződések egyik célja éppen az volt, hogy a munkáltatók komolyságát bizonyítsák a munkavállalók felé, s ezáltal mérsékeljék a más ágazatok irányába történő elvándorlást, illetve új munkavállalókat vonzzanak – jó gyakorlatként is szolgálva ezzel.

Néhány interjúalany megemlítette azt a lehetőséget is, hogy az ágazati kollektív szerződés közös aláírásához kötődő – például adójellegű – előnyök vagy ösztönzők bevezetése elősegíthetné, hogy az ágazati kollektív alku általánosabbá váljon Romániában.

1.2. Az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazat

Fontos előzetesen megjegyezni, hogy az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazatban az elmúlt 15 évben nem tartottak ágazati kollektív tárgyalásokat.

Ezen ágazat munkáltatói képviselőivel folytatott interjúk alapján az alábbi tényezők ösztönözhetnék a kollektív alku fejlődését a szektorban:

A szociális partnerek jobb szervezettsége és összefogása: Az ágazatban kétségkívül reprezentatív, erős munkaadói és szakszervezeti szövetségek létezését alapvető fontosságúnak tartják a bizalmi légkör biztosításához, amelyben a párbeszédre sor kerülhet.

Az ágazat pontosabb meghatározása: Jelenleg az energiaágazat különböző profilú és rendkívül változatos tevékenységű vállalatokat foglal magában, ami akadályozza az ágazati kollektív tárgyalásokat. Ezért sok megkérdozett úgy véli, hogy az ágazati szintű szociális párbeszédhez szükséges a kollektív tárgyalási ágazatok felülvizsgálata, a sajátossági fokuknak megfelelő jobb körülhatárolásukkal.

A párbeszéd kultúrájának előmozdítása: Romániában kulturális nehézséget jelent a nyílt párbeszéd vállalása. Alapvető fontosságú egy olyan környezet megteremtése, amelyben a felek nyíltan tudnak tárgyalni és együttműködni. Ezt úgy lehet elérni, ha jobban megismertetjük azokat az előnyöket, amelyeket egy ágazati kollektív szerződés jelenthet mind a munkavállalók, mind a munkaadók számára.

A vezetők oktatása és képzése: Mind a szakszervezeti, mind a munkáltatói szervezetek vezetőinek jó képzést kell kapniuk a szociális párbeszéd és a tárgyalás területén, hogy javuljon a tárgyalások minősége. A szakszervezeti vezetőknek emellett átfogóbb ismeretekre lenne szükségük az ágazatban működő vállalatok gazdasági helyzetéről is, hogy követeléseik hatásait jobban megérthessék.

Gazdasági és adókedvezmények: A munkáltatókat ösztönözni lehetne az ágazati tárgyalásokon való részvételre, ha azok olyan előnyökkel járnának, mint például adókedvezmények vagy egyértelmű gazdasági előnyök az ágazatuk számára.

Megfelelő jogi keret: A nemrégiben hatályba lépett új szociális párbeszédéről szóló törvénynek a kollektív alku előmozdítását célzó reformjai ösztönző hatásukat ténylegesen akkor fejthetik ki, ha azok tartalma pontosan definiált és ehhez hatékony végrehajtás is társul. Egyelőre az új szociális párbeszédéről szóló törvény, amelyet 2022-ben a kollektív tárgyalások ösztönzése céljából fogadtak el, nem fejtette ki ezt a hatást. Az energiaágazatban megkérdozettek véleménye azonban nem egyezik, hogy e helyzeten miként lehetne javítani. Az egyik oldalon a szakszervezeti képviselők szerint a kötelező ágazati szintű tárgyalásokhoz egyértelmű rendelkezésekre van szükség, amelyek nemcsak a tárgyalások megkezdését, hanem azok ágazati szintű kollektív szerződéssel történő lezárását is előírják, emellett szankciókat határoznak meg. Másrészt a munkaadók képviselői úgy vélik, hogy a törvénynek nagyobb szabadságot kellene hagynia a szociális párbeszéd résztvevőinek, hogy kezdenek-e tárgyalásokat és kötnek-e kollektív szerződéseket ágazati szinten. A kollektív alku vállalati és ágazati szinten való jogszabályi kötelezővé tétele paradox hatást vált ki: azok a munkáltatók, akik vállalati szinten már megkötötték kollektív szerződésüket, nem látják értelmét egy ágazati szintű kollektív szerződésnek.

Külső nyomás a kormány vagy az EU részéről: Az Európai Unió intézményeinek nyomása – például a Helyreállítási és Ellenállóképességi Terv (NRRP) keretében –, illetve a kormányzat azon döntése, hogy az adott ágazatot nemzeti stratégiai ágazatként kezeli, szintén ösztönző külső tényező lehet az ágazati tárgyalások megindítására.

Belső nyomás a munkavállalók részéről: A szakszervezeti tagok és általában a munkavállalók igényeik kifejezésével ösztönözhetik a tárgyalásokat, de ehhez részükről jobb tájékoztatásra és részvételre van szükség azokban a szakszervezeti szervezetekben, amelyekhez tartoznak.

A román kutatók hangsúlyozták, hogy a fenti ösztönzők közül nem mindegyik tekinthető a munkáltatók szemszögéből kívánatosnak. Például a külső nyomásgyakorlás vagy az ágazati tárgyalási kötelezettség jogszabályi megerősítése nem tartozik azok közé az intézkedések közé, amelyeket a munkáltatók elfogadandónak tartanak.

2. Jogi vagy egyéb akadályok

2.1. A „banki tevékenységek” ágazat

A kutatásban megkérdezett, a bankszektorból érkező résztvevők elsősorban három kategóriába sorolták azokat a tényezőket, amelyek blokkolhatják vagy akadályozhatják az ágazati kollektív tárgyalásokat. Ezek a következők:

- emberi tényezők,
- jogi tényezők,
- gazdasági tényezők.

Az emberi tényezők között a bankszektorból származó válaszadók megemlítették a szociális partnerek közötti bizalom hiányát, azt, hogy egyes munkáltatók nehezen tudják leküzdeni a munkáltatói szövetségek tagjai közötti információmegosztással kapcsolatos előítéleteket, valamint azt a félelmüket, hogy az átláthatóság befolyásolhatja a versenyt a bankszektorban. A munkáltatók és a szakszervezetek közötti, bankon belüli feszült viszony is félelmet kelthet, hogy ha a tárgyalások ágazati szinten zajlanak, akkor ezek a feszültségek tovább fokozódhatnak. Voltak olyan esetek, amikor a szakszervezetek, elégedetlenül a vállalati szinten folytatott tárgyalások során ki nem elégített követelésekkel, megpróbálták ezeket a követeléseket az ágazati tárgyalások napirendjére tűzni.

Jogi akadályok önmagukban nincsenek, mivel létezik egy külön törvény, amely lehetővé teszi és támogatja a szociális párbeszédet, sőt kötelezővé teszi a kollektív tárgyalások megkezdését vállalati szinten (10-nél több munkavállalóval) és ágazati szinten. Vannak azonban olyan jogalkotási szempontok, amelyek valószínűleg visszatartják az ágazati tárgyalásokat. Egyrészt a munkajog területén fennálló túlszabályozottság – amely részletesen rendelkezik a munkavállalók jogaival kapcsolatban – kevés teret hagy a szociális partnerek közötti tárgyalásoknak, és csökkenti a munkáltatók hajlandóságát, hogy a kollektív tárgyalások eredményeként a munkajogi jogszabályok által már garantált jogokon felül további jogokat biztosítsanak. Másrészt az új szociális párbeszéd törvény már nem nyújtja a munkáltatóknak azt a garanciát, hogy a kollektív szerződés hatálya alatt dolgozók nem kezdeményeznek sztrájkot, mivel az új szociális párbeszédéről szóló törvény 155. cikke lehetőséget ad a munkavállalóknak, hogy a kormány társadalmi és gazdasági politikája ellen sztrájkot szervezzenek.

A gazdasági tényezőket kevésbé említették a bankszektor résztvevői. Néhány interjúalany azonban utalt a bankok – különösen a kisebb – esetleges költségvetési korlátaira, amelyek nem feltétlenül képesek fedezni a kártérítési (kompenzációs) kifizetéseket vagy az ágazati szinten megtárgyalt kollektív szerződésekben előírt egyéb munkavállalói jogokat.

2.2. Az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazat

Az energiaágazatban tevékenykedő munkaadók az alább olvasható gátló akadályokat említették a kollektív tárgyalások kapcsán.

Az ágazatban működő vállalatok sokfélesége: Az energiaágazat nagyon sokszínű, állami és magántulajdonú vállalatokat egyaránt magában foglal, nagyon eltérő gazdasági tevékenységgel, a bányászattól az energiatermelésig, -elosztásig és -ellátásig. Ez a sokféleség nehézséget okoz a közös célok meghatározásában és egy minden szereplőre alkalmazandó kollektív szerződés elérésében.

A folyamatok összetettsége: A tárgyalási folyamatot nagymértékben bonyolítaná, ha számos fél érdekeit össze kellene hangolni, és össze kellene egyeztetni a vállalatok közötti strukturális különbségeket. Az ágazat nagy- és kisvállalatai eltérő prioritásokkal rendelkeznek, és feszültségeket okozhatnak, ha egy ágazati kollektív szerződésen keresztül olyan közös bértáblákat vagy munkavállalói juttatásokat hoznának létre, amelyeket a kis- és középvállalkozások nem tudnának támogatni.

Kollektív szerződések megléte vállalati szinten: Az energiaágazat legtöbb vállalatánál erős szakszervezetek működnek, hagyománya van a vállalati szintű kollektív tárgyalásoknak, és a munkavállalókra ezen a szinten kollektív szerződések vonatkoznak. Az a tény, hogy a vállalati szintű tárgyalások gyakran nehézkesek és feszültek, a munkáltatókat vonakodásra készíti az ágazati tárgyalásokkal szemben, tekintettel arra, hogy ott a feszültségek eszkalálódhatnak.

A munkaadók félelme az ézszerűtlen szakszervezeti követelésektől: Sok munkáltató vonakodik az ágazati kollektív szerződésektől, mivel attól tart, hogy azok túlzott béremelésekhez, további pénzügyi nyomáshoz és a versenyképesség csökkenéséhez vezetnek, különösen a kisebb vállalatok esetében.

A sztrájkkal szembeni védelem hiánya: A bankszektor munkáltatói képviselőinek véleményéhez hasonlóan az energiaágazatban dolgozók is úgy vélik, hogy az új szociális párbeszédéről szóló törvény is visszatartja a munkáltatókat attól, hogy ágazati kollektív szerződésről tárgyaljanak, mivel az még a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók számára is nyitva hagyja a sztrájk lehetőségét.

Szakszervezeti széttagozottság: A sok kicsi – néha egymással versengő – szakszervezet és egyes szakszervezeti vezetők önhittsége akadályozza a tárgyalások koherenciáját és az erős, érdekképviselői szövetségek kialakulását az energiaágazatban. A szakszervezetek reprezentativitási küszöbének az új szociális párbeszédéről szóló törvény általi csökkentése még nagyobb széttagozottságot eredményez, ami fokozhatja az ágazati szintű tárgyalások nehézségeit.

Jogszabályi túlszabályozás: A munkajogi szabályozás nagyon részletes, ami kevés teret enged a rugalmasságnak a tárgyalások során. A vállalat és az ágazat szintjén egyaránt előírt tárgyalási kötelezettség bonyolítja a folyamatot és korlátozza a tárgyalási lehetőségeket.

A felek közötti bizalom és valódi párbeszéd hiánya: A tárgyalásokat gyakran formálisnak tekintik, a szakszervezetek és a munkaadók közötti valódi párbeszéd nélkül. Ez egy szélesebb körű kulturális probléma Romániában, ahol a tárgyalásokat gyakran elkerülik vagy csak színlelesen folytatják.

A párbeszéddel kapcsolatos ismeretek és oktatás hiánya: Mind a szakszervezeti vezetők, mind a munkaadók képviselői körében hiányoznak a kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos ismeretek, ami korlátozza a kölcsönösen előnyös megoldások elérésének lehetőségét.

Ezen akadályok azt tükrözik, hogy az energiaágazatban jogalkotási reformokra, szakszervezeti összefogásra és a szociális párbeszéd kultúrájának fejlesztésére van szükség.

3. Az ágazati kollektív tárgyalások hatékonysága

3.1. A „banki tevékenységek” ágazat

A hatékonyság tekintetében a kutatók az alábbi emberi tényezőket emelték ki:

Az ágazati tárgyalások sikeres lezárásához egyrészt szükséges a szakszervezeti képviselők professzionalizációjának és tárgyalási képességeinek növelése, másrészt pedig elengedhetetlen a munkáltatók szociális párbeszéd iránti érzékenységének erősítése és a szakszervezetek szerepének jobb megértése.

A szakszervezeti tevékenységben professzionálissá váló képviselőknek mélyebb ismeretekkel kell rendelkezniük a makrogazdasági folyamatokról és az adott ágazatra jellemző sajátosságokról. Ezáltal jobban átláthatják a munkáltatói szempontokat. Ugyanakkor a munkáltatók részéről is szükséges annak megértése, hogy miért fontos a szociális párbeszéd, és milyen előnyökkel járhat számukra a szakszervezetekkel való jó együttműködés.

3.2. Az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazat

A bankszektorhoz hasonlóan a kutatók ebben az ágazatban is kulcsfontosságúnak nevezték az emberi tényezőket. A megkérdezettek például úgy vélik, hogy az energiaágazatban a fent említett akadályok és gátak megszüntetése ösztönözheti az ágazati tárgyalások megkezdését.

Az ágazati tárgyalások hatékonysága érdekében a tárgyalási folyamatnak az átláthatóságon és a munkáltatók, a szakszervezetek és a munkavállalók közötti őszinte párbeszédén kell alapulnia, a kölcsönös bizalom pedig döntő tényező az előrelépéshez. Fontos, hogy a szakszervezeti képviselők és a munkavállalók hozzáférjenek a releváns gazdasági adatokhoz, hogy követeléseik ésszerűek és jól alátámasztottak legyenek.

A tárgyalások résztvevőinek számát csökkenteni és strukturálni kell, hogy elkerülhető legyen a káosz és a koordinátlanság. Egy általános alapelveket rögzítő keretrendszer – például a követelések ésszerűsége és megvalósíthatósága mint alapelv – kialakítása hozzájárulhatna ahhoz, hogy a felek ne merev álláspontjaik védelmére, hanem közös megoldások keresésére törekedjenek a tárgyalások során.

4. A közelmúlt válságainak hatásai

4.1. A bankszektor

Az elemzés szerint a COVID-19-világjárványnak mindenképpen jelentős hatása volt, az alábbiak szerint:

A COVID-19-világjárvány idején a kormány meghosszabbította az összes olyan kollektív szerződést, amely a riadókészültség ideje alatt, illetve annak megszűnése után 90 napon belül járt volna le. Így a 2018-ban a CPBR-hez

kapcsolódó vállalatok csoportjának szintjén aláírt első kollektív szerződés is meghosszabbításra került, és újabb kollektív tárgyalást csak 2022-ben tartottak.

A világjárvány okozta válság azonban olyan új témákat tűzött a kollektív tárgyalások napirendjére (vállalat vagy vállalatcsoport szintjén), mint a munkavállalók munkahelyi biztonsága, a távmunka feltételei és a munkavállalóknak nyújtott új juttatási csomagok, amelyek nem szorosan a bérindexáláshoz kapcsolódnak. A munkáltatók által a munkavállalók egészségvédelme, de a banki munkahelyek védelme iránt tanúsított érdeklődés is hozzájárult a szociális partnerek közötti bizalom növekedéséhez, és kedvezett a kollektív tárgyalásoknak.

A világjárványt követő gazdasági válság előtérbe helyezte a bérek inflációkövető indexálásának kérdését, ugyanakkor a szakszervezetek általában nyitottabbnak és megértőbbnek mutatkoztak a válság által előidézett kiszámíthatatlansággal szemben, így a tárgyalások során rugalmasabb hozzáállást tanúsítottak.

Az elemzés szerint az **ukrajnai háborút** nem említették olyan tényezőként, mint ami bármilyen módon befolyásolta volna a kollektív tárgyalásokat a bankszektorban.

4.2. Az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazat

Az energiaágazatban a COVID–19 okozta egészségügyi válságot szintén jelentős hangsúllyal említették. Emellett szó esett az energiaválságról is:

Az interjúalanyok utaltak arra, hogy a közelmúlt válságai milyen hatással voltak a tárgyalásokra, valamint a munkáltatók és a szakszervezetek, illetve a munkavállalók közötti kapcsolatra a vállalatukban, mivel az utóbbi időben egyáltalán nem folytak ágazati tárgyalások.

Az egészségügyi válság elősegítette a szakszervezetek és a munkáltatók közötti kohéziót, mivel a feleknek együtt kellett működniük, hogy gyors és hatékony megoldásokat találjanak a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedések végrehajtására. Ez különösen fontos volt, mivel az energiaszektor létfontosságú ágazat, amelyben a tevékenység a karantén idején sem állhatott le. A világjárvány következtében széles körben – ahol ez lehetséges volt – át kellett térni a távmunkára. Ezzel kapcsolatban a szakszervezetek az otthoni munkavégzéssel járó többletköltségek ellentételezésére új követeléseket támasztottak.

Az egészségügyi válságot követő infláció és egyéb gazdasági nehézségek fokozták a munkavállalók béremelési igényeit, ez pedig további nyomást gyakorolt a pénzügyi nehézségekkel küzdő vállalatokra. A gazdasági instabilitás közegében csökkent az érdeklődés a tárgyalások megkezdése vagy kiterjesztése iránt, mivel mindkét fél elsősorban a válságkezelésre és a működés fenntartására koncentrált.

Az energiaválság, a kormány által bevezetett energiaár-szabályozási intézkedések, valamint az oroszországi vállalatokra kivetett embargók további költségeket róttak a cégekre, így szűkítve azon erőforrásaikat, amelyek a szakszervezeti követelések teljesítésére rendelkezésre állhattak.

5. Az ágazati és az országos szintű szociális párbeszéd kapcsolata

5.1. A „banki tevékenységek” ágazat

A munkáltatói képviselet és a szakszervezet eltérő álláspontot fogalmazott a választ illetően.

Előjáróban fontos megjegyezni, hogy Romániában 2010 óta nincs egységes országos szintű kollektív szerződés.

A bankszektorban megkérdezett valamennyi **munkáltatói képviselő** fontosabbnak tartja az ágazati szintű szociális párbeszédet az országos szintűnél. Úgy vélik, hogy minden egyes tevékenységi ágazatnak megvannak a maga sajátosságai és azok eltérő megközelítéseket igényelnek a munkaerővel szemben. Az ágazati szinten reprezentatív szociális partnereknek nagyobb mozgástérrel kellene rendelkezniük az ágazatukban a munkaügyi kapcsolatokkal összefüggő kérdések tárgyalásakor. Ráadásul a romániai munkaügyi jogszabályok már most is nagyon részletesek, így kevés olyan témát hagynak, amelyekről a szociális partnerek országos szinten érdemben tudnának tárgyalni.

A szakszervezeti képviselők úgy vélik, az országos szintű szociális párbeszéd is fontos, és egy országos kollektív szerződés megkötése célszerű lenne, mivel alapul szolgálhatna az ágazati és vállalati szintű kollektív tárgyalásokhoz.

5.2. Az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazat

Az energiaágazatban megkérdezettek szintén eltérő álláspontot fogalmaznak meg a nemzeti és az ágazati szociális párbeszéd viszonyát illetően, attól függően, hogy melyik oldalt képviselik.

A nemzeti szintű kollektív szerződést **a szakszervezetek képviselői** fontos alapnak tekintik, amely valamennyi munkavállaló számára minimumjogokat állapíthat meg, és ösztönözheti az ágazati tárgyalásokat.

A **munkaadók nézőpontja** más. A megkérdezettek közül néhányan úgy érvelnek, hogy egy általános elveken alapuló, minimalista országos kollektív szerződés kiindulópontot biztosíthatna a részletesebb ágazati és vállalati szintű

tárgyalásokhoz, ezáltal koherens hierarchiát létrehozva. A legtöbben azonban úgy vélik, hogy a szakszervezetek, a munkaadók és a kormány eltérő érdekei miatt egy ilyen szerződés megkötésére Romániában kevés az esély. A kormány és a munkaadók nem támogatnának egy országos kollektív szerződést, mivel az csökkentené a munkaerőpiac irányításának rugalmasságát, és nagyobb hatalmat adna a szakszervezeteknek. Ezenkívül az energiaágazat nagyvállalatai többségi állami tulajdonban vannak, így a munkavállalók számára egy országos kollektív szerződéssel biztosított többletjogokkal kapcsolatos költségnövekedés közvetlenül az állami költségvetést is megterhelné.

Az ágazati szintű tárgyalások megfelelő keretet jelentenek az ágazatspecifikus kérdések kezelésére. A szakszervezetek széttagoltsága és a különböző gazdasági helyzetű vállalatokra alkalmazható egységes keretrendszer létrehozásának nehézségei azonban korlátozzák ezeket.

Sok megkérdozett úgy véli, hogy a vállalati szintű tárgyalások a leghatékonyabbak, mivel ezek lehetővé teszik a helyi sajátosságokhoz való részletes alkalmazkodást. A nemzeti vagy ágazati kollektív szerződéseket túl általánosnak vagy nehezen megvalósíthatónak tartják.

6. Az ágazati szintű szociális párbeszédre javasolt témák

6.1. A „banki tevékenységek” ágazat

A munkáltatókat képviselő interjúalanyok véleménye szerint a bankszektorban a jelenlegi jogszabályi keretekhez képest az alábbi területek azok, amelyek javíthatók lennének, ha rákerülnének az ágazati szintű szociális párbeszéd napirendjére: oktatás és képzés, foglalkozási normák és képesítések, távmunkaszervezés, zaklatás elleni küzdelem és a munkahelyi integráció előmozdítása.

6.2. Az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazat

Az energiaágazatban az ágazati szintű kollektív tárgyalások a megkérdozettek véleménye szerint a következő releváns témákat foglalhatnák magukban:

Indokolt olyan, az ágazat sajátosságaihoz igazodó munkafeltételekre vonatkozó normák megállapítása, mint például a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre (OSH) vonatkozó szabályok, a szükséges felszerelések vagy a szabályozott munkaidő egyes veszélyes tevékenységek esetében. Az ágazat valamennyi munkáltatójára – ideértve a közbeszerzésekben részt vevőket is – irányadó egységes követelmények bevezetése, nemcsak a munkavállalóknak kedvezne, hanem csökkentené a nagyvállalatok és a piac kisebb szereplői, valamint a külső vállalkozók vagy szolgáltatók közötti eltéréseket is. Az ágazatban működő vállalatok fenntarthatóságát és felelősségvállalását előmozdító keretrendszer létrehozása a szolgáltatás minőségére és a működési biztonságra vonatkozó szabályokkal a tisztességes versenyt is biztosítaná az ágazatban.

A minimális jogok, például a szociális védelem, a diszkriminációttilalom, a béregyenlőség és a munkavállalókkal való méltányos bánásmódot biztosító egyéb általános elvek garantálása szintén a kollektív tárgyalások napirendjére javasolt témák közé tartoznak az energiaágazatban.

7. Minimálbér

7.1. A „banki tevékenységek” ágazat

A bankoktól megkérdozettek többsége úgy véli, hogy a minimálbérrel ágazati szinten kellene tárgyalni, mivel minden ágazatnak megvannak a maga sajátosságai. A minimálbér a szakszervezetek kezdeményezésére került be a bankszektor több munkáltatója által megkötött kollektív szerződésbe. Ennek viszont egy másik oka is volt, nevezetesen az, hogy jelezzék: a bankszektor olyan ágazat, ahol megbecsülik a fiatal munkavállalók munkáját is. Az ágazati szintű minimálbér ugyanakkor nem tudja megakadályozni a munkavállalók más ágazatokba vagy a bankszektoron belüli más munkáltatókhoz történő elvándorlását, mivel az elvándorlók jellemzően nem a minimálbért keresők közül kerülnek ki.

7.2. Az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazat

Az interjúalanyok véleménye eltérő abban, hogy a minimálbért országos vagy ágazati szinten kell-e meghatározni, de a többség az ágazati megközelítést támogatja, az alábbi okokból:

Az országos minimálbért nem tartják elegendőnek olyan összetett ágazatok esetében, mint az energiaipar, ahol a munkavégzés magas szintű szakképzettséget igényel. Egy szakképzett villanyszerelő például nem fogadná el az országos minimálbért. Az ágazati kollektív tárgyalás útján meghatározott minimálbér jobban figyelembe tudná venni a munka összetettségét, a munkaerőpiaci igényeket, valamint az adott ágazat sajátosságait és gazdasági korlátait.

Az ágazati minimálbér megakadályozhatná a tisztességtelen versenyt a nagy és a kis szereplők között, akik néha csak az országos minimálbért fizetik. Ez egységesítené a munkaerőköltségeket, és csökkentené az azonos ágazatban működő vállalatok közötti munkavállalói migrációt.

Az ágazati minimálbér-megállapítás igazságosabbnak és hatékonyabbnak tekinthető olyan összetett szektorok esetében, mint az energiaágazat. Ugyanakkor ez a modell nem helyettesítené, hanem kiegészítené az országos minimálbért, amely minden ágazat számára egy alapvető szintet biztosít, és a feketegazdaság visszaszorítását is szolgálja. Az ágazati kollektív tárgyalások elengedhetetlenek, hogy a béreket az egyes ágazatok gazdasági realitásaihoz lehessen igazítani.

8. A robotizálás és az automatizáció hatásai

8.1. A „banki tevékenységek” ágazat

A bankrendszerben a digitalizáció és a technológiai fejlődés meglehetősen előrehaladott. Ezek a folyamatok megváltoztatták – és a jövőben is tovább fogják alakítani – a munkavállalók és a munkáltatók szemléletét, mivel mindkét félre egyformán hatással vannak. A munkáltatók jelentősen csökkenthetik a munkaerőköltségeiket, ám ez nem feltétlenül jár a munkavállalók elbocsátásával – inkább annak lehetőségét jelenti, hogy az érintettek a vállalatban belül olyan új pozíciókat tölthetnek be, ahol nagyobb hozzáadott értéket teremthetnek. A munkavállalóknak el kell fogadniuk a változást, és tisztában kell lenniük az általa kínált lehetőségekkel. Támogatják őket az új képesítések megszerzésében, mivel a bankszektor kevésbé vonzóvá vált más ágazatokhoz képest, a munkáltatók pedig érdekeltek abban, hogy a romániai munkaerőhiány közepette megtartsák képzett alkalmazottaikat.

8.2. Az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazat

Az automatizáció és robotizálás az energiaágazatban költség- és hatékonyságjavulást eredményez, de kihívásokat is generál a munkahelyek leépítése (munkakörök megszűnése) és a szakmai átképzés szükségessége tekintetében. A kollektív tárgyalásoknak e változásokkal párhuzamosan ki kellene terjedniük a munkavállalók képzésére és fejlesztésére is, így biztosítva az új technológiai követelményekre való fenntartható átállást. Jelenleg a vállalati szintű kollektív tárgyalásokban a szakszervezetek foglalkoznak ugyan a létszámcsökkentés kérdésével, de ezek a megbeszélések többnyire rövid távú szempontokra fókuszálnak, ahelyett, hogy a munkavállalók jövőbeli átképzésére, az új munkahelyi realitásokhoz való alkalmazkodás lehetőségeire összpontosítanának.

9. Az 1–9. kérdésekben nem említett egyéb körülmények

További észrevétel nem merültek fel, a megkérdezettek mindent kifejtettek az 1–9. kérdésekre adott válaszokban.

10. Következtetések

A román jelentés szerzői által megfogalmazott következtetésekkel teljes mértékben egyet tudunk érteni, az alábbiak szerint.

Az ágazati kollektív tárgyalások Romániában korai szakaszban vannak, amelyet a közelmúltban kiigazított jogszabályi keret befolyásol ugyan, de ez a keret jelenleg még mindig nem ösztönzi hatékonyan a szociális párbeszédet. A szakszervezeti szétagoltság és a munkáltatói oldal egységes képviselésének hiánya tovább nehezíti a folyamatot, miközben a nagy- és kisvállalatok közötti gazdasági különbségek, a tevékenységek sokfélesége, valamint a munkavállalók különböző foglalkozásai akadályozzák az általános érvényű megállapodások kialakítását.

A két ágazat mélyreható összehasonlító elemzése lehetővé tette számunkra, hogy megállapítsuk, az előrehaladás jelentősen különbözik.

A **bankszektor** a jól strukturált párbeszéd lehetőségeit mutatja, jól működő ágazati kollektív szerződéssel és a kollektív tárgyalások már kialakult hagyományával. A sikeres működést olyan tényezők támogatták, mint a banki vezetők által képviselt nyugati szervezeti kultúra, az ágazat stabilitás iránti igénye, a jó közvélemény kialakításának és fenntartásának szándéka, valamint a munkáltatók CPBR általi összefogása.

Az **energiaágazatot** ezzel szemben a vállalatok nagyfokú sokfélesége, a szakszervezetek szétagoltsága és az ágazati kollektív tárgyalások hiánya jellemzi az elmúlt 15 évben. Az ágazati tárgyalások akadályai közé tartozik a folyamat összetettsége, az ágazat meghatározásának nagyfokú általánossága, az érdekek sokfélesége és a jogszabályi túlszabályozás, ami korlátozza a rugalmasságot és gátolja a szociális partnerek közötti együttműködést.

Mindkét ágazatban közös, hogy az ágazati kollektív alku megindítását ösztönző tényezők elsősorban a szociális partnerek közötti bizalom kiépítésének szükségességéhez, valamint a potenciális gazdasági és reputációs előnyökhöz kapcsolódnak. Továbbá mindkét szektorban kulcsfontosságúnak tartják a munkáltatói és szakszervezeti vezetők képzését, valamint a párbeszéd kultúrájának erősítését. Az ilyen folyamatokban részt vevő cégek számára biztosított esetleges adó- vagy gazdasági kedvezmények szintén közös lehetőséget jelentenek a szociális párbeszéd ösztönzésére.

Mindkét ágazat hasonló akadályokkal szembesül, amelyek gátolják a hatékony és fenntartható szociális párbeszéd kialakulását. A szociális partnerek közötti bizalom hiánya, az átláthatósággal kapcsolatos előítéletek leküzdésének nehézségei és a munkáltatóknak a túlzott szakszervezeti követelésektől való félelme gyakori akadályok. A jogszabályok túlszabályozása is korlátozza a kollektív tárgyalások rugalmasságát, míg a szakszervezeti széttagoltság csökkenti a fellépés egységességét, valamint a képviselői és tárgyalási képességet az energiaágazatban. Ezeket a kihívásokat fokozza a szociális párbeszéd területén az oktatás és képzés általános hiánya, amely mind a vállalkozásokat, mind a szakszervezeti vezetőket érinti, és aláássa a valódi és hatékony tárgyalások lehetőségét. Ezen túlmenően a gyakran nehéz és feszült tárgyalásokat követően aláírt, vállalati szintű kollektív szerződések léte visszatartja a munkaadókat, hogy ágazati tárgyalásokba bocsátkozzanak, ahol a feszültségek eskalálódhatnak.

A közelmúlt válságai (világjárvány, infláció, energiaválság) rávilágítottak a felek közötti együttműködés szükségességére, de arra is, hogy a gazdasági instabilitás idején nehéz a párbeszéd mechanizmusait fenntartani. Az egészségügyi válság mindkét ágazatban elősegítette a szakszervezetek és a munkaadók közötti átmeneti kohéziót, de a későbbi gazdasági hatások megnehezítették a kapcsolatokat. Az energiaágazatban az energiaválság, az infláció és a kormány az energiaárak felső határára vonatkozó döntése korlátozta a kollektív tárgyalásokra rendelkezésre álló forrásokat, és kiemelte a nagy és kisvállalatok közötti különbségeket a munkavállalóknak nyújtott többletjogok tekintetében.

Ahhoz, hogy az ágazati kollektív tárgyalások valósággá váljanak, valamennyi szociális partner – szakszervezetek, munkaadói szövetségek és hatóságok – aktív részvételére van szükség. A képviselők professzionalizálása, egy rugalmasabb és világosabb jogi keret létrehozása, valamint a bizalom és az átláthatóság előmozdítása alapvető fontosságú. A közös érdekeken alapuló és az egyes ágazatok sajátosságaihoz igazított valódi párbeszéd elméleti lehetőségéből a munkafeltételek és a gazdasági versenyképesség javításának valódi eszközévé teheti az ágazati tárgyalásokat.

11. A román jelentés ajánlásai az ágazati szociális párbeszéd megerősítésére

Számos intézkedés segíthetne kedvezőbb környezetet teremteni a sikeres ágazati kollektív tárgyalásokhoz, erősítve mind az ipari kapcsolatokat, mind a gazdasági versenyképességet.

A szociális partnerek vezetőinek professzionalizálása

A szakszervezeteknek és a munkaadói szervezeteknek be kell fektetniük a vezetők képzésébe. Ennek nemcsak a munkajogi ismeretekre és a tárgyalástechnikai készségekre, hanem a makrogazdasági összefüggésekre és az ágazatspecifikus sajátosságokra jobb megértésére is ki kell terjednie. Ez javíthatja a tárgyalások minőségét és a felek közötti bizalmat.

Rugalmas jogszabályi keretek létrehozása

Az új szociális párbeszédéről szóló törvény és általában a munkaügyi jogszabályok felülvizsgálata, hogy a szociális partnerek nagyobb önállóságot kapjanak a tárgyalások kezdeményezésében és lebonyolításában, csökkentve a túlszabályozást.

Egyes kollektív tárgyalási ágazatok újradefiniálása

Néhány kollektív tárgyalási ágazatot, mint például az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat”, újra kellene definiálni, a vállalatok és az általuk végzett tevékenységek sajátosságainak mértékétől függően.

A párbeszéd kultúrájának erősítése

Tájékoztató kampányok és közös workshopok szervezése a munkaadók és a szakszervezetek számára a szociális párbeszéd előnyeiről, beleértve a bevált gyakorlatok példáinak (lásd például a bankszektor esetét) bemutatását.

A szervezetek széttagoltságának csökkentése

A szakszervezetek és a munkaadói szövetségek összevonása kevesebb, valóban reprezentatív szervezetté, amelyek képesek hatékonyan tárgyalni.

Gazdasági előnyök az ágazati megállapodásokat kötő vállalatok számára

Az ágazati szintű kollektív szerződéseket elfogadó vállalatok számára adókedvezmények vagy egyéb gazdasági előnyök biztosítása segíthet az ágazati tárgyalások sikeres lezárásában.

Külső szereplők bevonása

A kormány és az európai intézmények mérsékelt jogalkotási nyomásgyakorlással előmozdíthatnák a szociális párbeszédet, elkerülve viszont a merev, előíró jellegű intézkedéseket.

A nemzeti és európai hatóságoknak ösztönözniük kellene a szociális partnerek autonómiáját, hogy javaslataikat kétoldalúan megtárgyalt intézkedéseként és szakpolitikaként fogadják el, így élvezve a tárgyalások és a szociális partnerek általi megállapodás által biztosított legitimitást.

III. A KÉRDŐÍVRE ADOTT VÁLASZOK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

1. A román minta áttekintése

A felmérés 2024-ben készült Magyarország, Montenegró, Románia, Szerbia, Szlovákia és Szlovénia részvételével. A célcsoportot a fent említett országokban működő vállalatok alkották. Együttesen 344 válaszadó töltötte ki a kérdőívet; sajnos sokan a kérdőív befejezése előtt félbehagyták azt. Romániában a minta mérete 44 volt a nem válaszolókkal együtt, az elméleti maximális hibahatár 15,1% volt.

A magas válaszmegtagadási arány miatt (az adatok 21%-a hiányzik) még ebben az országmintában is csak 28 kitöltés (a teljes minta 63,6%-a) bizonyult elemezhetőnek. Bár ez a minta viszonylag kisméretű, úgy véljük, hogy fontos betekintést nyújt a szociális párbeszéd, a kollektív tárgyalások és ezek megítélésének jelenlegi helyzetébe a romániai vállalatoknál ágazati szinten.

A feldolgozóipari (NACE-kódok A, B, C, D, E) mintában a 10–49 főt foglalkoztató munkáltatók aránya 8,33%, az 50–249 főt foglalkoztatóké 25%, a 250 főt vagy annál többet foglalkoztatóké pedig 66,67%. A mintából hiányoznak a 9 vagy annál kevesebb alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók.

A szolgáltatások (NACE G-U) mintában a 9 vagy annál kevesebb alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók aránya 18,75%, a 10–49 alkalmazottat foglalkoztatóké 6,25%, az 50–249 alkalmazottat foglalkoztatóké 6,25%, a 250 vagy annál több alkalmazottat foglalkoztatóké pedig 68,75%.

Romániában nem végeztek felmérést az építőiparban (NACE F).

2. Szakszervezeti jelenlét és üzemi tanácsok

Romániában a kérdőíves felmérés azt mutatja, hogy a szakszervezetek jelenléte korlátozott: A vállalatok 46%-a jelezte, hogy nincs szakszervezete. A nagyvállalatok (250 főnél több alkalmazottat foglalkoztatók) vannak túlsúlyban: 87%-uknál működik szakszervezet. Ugyanakkor az 50–249 főt foglalkoztató vállalatoknál sokkal alacsonyabb az arány: mindössze 13%-uk rendelkezik szakszervezettel.

Ez az arány nagyjából összhangban van a régió általános tendenciájával, ahol a szakszervezeti tevékenység a nagyobb szervezetekben koncentrálódik.

A 9 vagy annál kevesebb alkalmazottat foglalkoztató és a 10–49 alkalmazottat foglalkoztató vállalatok e tekintetben „üres területet” képeztek: esetükben nem számoltak be szakszervezeti jelenlétről.

Az üzemi tanács meglétének valószínűsége a vállalat méretének növekedésével meredeken emelkedik: A 250-nél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok 67%-a számolt be ilyen testületről. Ez arra utal, hogy a nagyvállalatoknál nagyobb az esélye a munkavállalói érdekképviselő intézményesített formáinak. Az 50–249 főt foglalkoztató munkáltatók 50%-a, a 10–49 főt foglalkoztató munkáltatók 50%-a rendelkezett üzemi tanáccsal. Különösen érdekes, hogy a legfeljebb 9 vagy annál kevesebb alkalmazottat foglalkoztató vállalatok 33%-a rendelkezik üzemi tanáccsal. Elmondható, hogy az üzemi tanácsok minden méretű munkáltatónál jelentős számban vannak jelen.

3. Vállalati és ágazati szintű kollektív szerződések

Romániában viszonylag magas a vállalati (üzemi) szintű kollektív szerződések elterjedtsége: a vállalatok mindössze 26%-a jelezte, hogy nem rendelkezik ilyen megállapodással. Ebből következően a vállalatok 74%-ánál van vállalati szintű kollektív szerződés.

Romániában a legfeljebb 9 főt foglalkoztató munkáltatók 0%-a, a 10–49 főt foglalkoztató vállalatok 5%-a, az 50–249 főt foglalkoztató vállalatok 20%-a, a 250 főt vagy annál többet foglalkoztató vállalatok 75%-a rendelkezik kollektív szerződéssel. Megállapítható, hogy a kollektív szerződések előfordulása és aránya kiemelkedő a nagyvállalatoknál, és egyértelmű összefüggés van a vállalat mérete és a kollektív szerződés megléte között.

Az ágazati szint tekintetében Romániában a kérdőívet kitöltők 23%-a jelezte, hogy ágazati szintű kollektív szerződéssel rendelkezik. Ez az arány közel áll a kutatásban vizsgált hat ország átlagához (27%).

4. A szociális párbeszéd helyzete

A szociális párbeszéd romániai helyzetét a szociális párbeszédnek a közpolitikában betöltött szerepére vonatkozó válaszok alapján lehet megítélni. Azzal a felvetéssel, hogy a nemzeti kormány elkötelezett az ágazati szintű szociális párbeszéd előmozdítása mellett, a válaszadók 32,14%-a nem értett egyet, 14,29%-a inkább nem értett egyet, és mindössze 3,57%-uk értett teljesen egyet, illetve csak 21,43%-uk értett inkább egyet. Az 50 és 249 fő közötti foglalkoztatottal rendelkező munkáltatók 25%-a egyetért, 50% inkább egyetért, 25%-a nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem, és 0% ért egyet; míg a 250 vagy annál több alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók körében 15,79% inkább egyetért, 21,05% nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem, 15,79% inkább nem ért egyet, 36,84% nem ért egyet, 10,53% pedig egyáltalán nem ért egyet.

A romániai válaszadók meglehetősen pozitívan ítélik meg a munkaadói szervezetek bevonását a nemzeti gazdasági és szociális politikákba a szociális párbeszéd révén (több mint 53% egyetért, és több mint 32% hajlamos egyetérteni [inkább egyetért] ezen állítással). Ez azt mutatja, hogy a válaszadók erőteljesen hisznek a munkaadói szervezetek befolyásában – az „egyetért” válaszok dominálnak.

Az egyetértés szintje különösen magas a legfeljebb 9 alkalmazottat foglalkoztató vállalatok (66,67%) és a közepes méretű vállalatok (50–249 alkalmazott – 25%) körében. Kiemelendő, hogy a 10–49 főt foglalkoztató munkáltatóknál az egyetértők aránya 100%.

Hasonló bizalom jellemzi a munkaadói szervezetek lobbitevékenységének befolyását a nemzeti szintű gazdasági és/vagy szociálpolitikára: a válaszadók 50%-a egyetért, és közel 36% inkább egyetért.

Megállapítható, hogy az egyetértő válaszok többségben vannak, ez pedig azt jelzi, hogy a munkáltatói lobbitevékenységet széles körben hatékonynak ítélik.

Következésképpen a romániai munkáltatók többsége a munkáltatók szakpolitika-formáló képességét valós lehetőségnek tekinti, az „egyetért” válaszok egyértelműen dominálnak, és ez azt mutatja, hogy meglehetősen erősen hisznek a szervezetek befolyásában.

A legoptimistábbak itt a kisvállalkozások (1–9 alkalmazott), amelyek 100%-a (!) adott egyetértő választ. A 10–49 főt foglalkoztató munkáltatók 50%-a inkább egyetért, az 50–249 főt foglalkoztatók 25%-a inkább egyetért. A legalább 250 főt foglalkoztató munkáltatók 15,79%-a egyetért, 21,06%-a pedig inkább egyetért.

A romániai munkáltatók tehát mérettől függetlenül egységesen hisznek az egyéni munkaadói lobbitevékenység hatékonyságában.

Románia pozitív eloszlást mutat a szociális partnerekkel való szabad egyeztetés lehetőségét illetően: a legmagasabb arányban egyetértenek (35,71%), inkább egyetértenek (25%), alacsonyabb arányban nem tudják eldönteni, hogy egyetértenek-e vagy sem (10,71%), inkább nem értenek egyet (14,29%), nem értenek egyet (10,71%), egyáltalán nem értenek egyet (3,57%). Románia tehát pozitív véleményt mutat, ahol az egyetértés és az inkább egyetértés a domináns válaszok, ami arra utal, hogy nagymértékű az egyes munkáltatók egyéni lobbijére vetett hit.

A válaszok különböző méretkategóriájú munkáltatóktól származnak. Romániában azonban minden vállalatméret esetében következetesen erős egyetértés figyelhető meg, ami egységes meggyőződésre utal az egyes munkáltatók lobbitevékenységének befolyását illetően.

Azon állítással, hogy az ágazati szociális párbeszéd/az ágazati munkaügyi szabályozás segíthet csökkenteni a munkaerőpiac kiszámíthatatlanságát, Románia határozottan egyetért. A megkérdezettek szilárdan hisznek tehát abban, hogy a szociális párbeszéd és a szabályozás a munkaerőpiaci kiszámíthatatlanság csökkentésének hatékony eszköze lehet. Az állítással: 60,714% (!) egyetért, míg 14,286% inkább egyetért, 10,714% nem tudja eldönteni, hogy

egyetért-e vagy sem, 3,571% inkább nem ért egyet, 7,143% nem ért egyet, végül mindössze 3,571% az, aki egyáltalán nem ért egyet.

Megjegyzendő, hogy Romániában minden vállalatméret-kategóriában következetesen magas az egyetértés aránya, az „egyetért” válasz dominanciája pedig arra utal, hogy általánosan elterjedt e mechanizmusok hatékonyságába vetett bizalom.

A COVID-19-világjárvány szociális párbeszédre gyakorolt hatását a válaszadók nagy része (42,857%) egyértelműnek ítélte, és a vállalatok 14,286%-a értett egyet valamelyest. Az egyik legerősebb egyetértés Romániában tapasztalható, ahol az egyetértő válaszok dominálnak, ami arra utal, hogy széles körben érzékelik a jelentős hatást. Románia minden méretben következetesen erős egyetértést mutat, az egyetértés dominál, ami a világjárvány hatásának egységes megítélésére utal.

Az Ukrajnában zajló háború hatására vonatkozó kérdést illetően Romániában erős konszenzus mutatkozik: az „egyetért” (28,571%) és az „inkább egyetért” (17,857%) válaszok dominálnak, ami a jelentős hatás széles körű érzékelésére utal. Románia minden vállalatméret-kategóriában következetesen magas egyetértési arányt mutat, az „egyetért” válasz dominanciája pedig arra utal, hogy egységes a háború hatásairól alkotott percepció. Külön figyelmet érdemel, hogy a 10–49 főt foglalkoztató vállalatok körében az „egyetért” válasz aránya 100% (!) volt.

Az inflációnak az ágazati párbeszédre gyakorolt hatását illetően szintén erős az egyetértés (57,14%), ami azt jelzi, hogy az inflációt széles körben jelentős tényezőnek ítélték. Különösen magas az ilyen válaszok aránya a 10–49 főt foglalkoztató vállalatok esetében [100% (!)]. Ez az érték az 50–249 főt foglalkoztató vállalatoknál 75%, a 250 főt vagy annál többet foglalkoztató munkáltatóknál pedig 52,63%.

A gazdasági lassulással kapcsolatban Romániában a legnagyobb az egyetértés: az egyetértő válaszok dominálnak (53,571%), ami a jelentős hatás széles körű érzékelését jelzi.

Érdemes megjegyezni, hogy a 10–49 főt foglalkoztató vállalatok esetében az egyetértési arány 100% (!), az 1–9 főt foglalkoztató vállalatoknál 66,67%, az 50–249 főt foglalkoztató vállalatoknál 50%, a 250 főt vagy annál többet foglalkoztató vállalatoknál 47,37%.

Az egyetértő válaszok jelentős koncentrációja (71,429% – ez kivételesen magas érték, ha figyelembe vesszük a másik öt országot) arra utal, hogy széles körben elterjedt az a felfogás, hogy a megelőzési költségek emelkedése jelentősen befolyásolja a szociális párbeszédet.

Meg kell említeni, hogy a 10–49 és 50–249 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók esetében az egyetértési arány 100% (!), az 1–9 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók esetében 66,67%, a 250 vagy annál több alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók esetében pedig 63,16%.

Általános egyetértési tendencia figyelhető meg az egyetértő (46,429%) és az inkább egyetértő (21,429%) válaszok jelentős koncentrációjában, ami arra utal, hogy széles körben elterjedt az a felfogás, hogy a növekvő fizetések jelentősen befolyásolják a szociális párbeszédet. Az egyetértő válaszok aránya magasabb a legalább 250 főt foglalkoztató vállalatoknál (52,63%), és a 10 vagy 49 főt foglalkoztató vállalatoknál (50%).

Az energiaválság hatásával kapcsolatban erős és általánosan egységes egyetértés tapasztalható, Romániában az egyetértő válaszok aránya 42,857%. Romániában az erős egyetértés minden méretben következetes mintázatot mutat, az egyetértés aránya 50% a 10–49 alkalmazottal és az 50–249 alkalmazottal rendelkező vállalatok esetében, 33,33% az 1–9 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók esetében és 42,11% a 250 alkalmazottal vagy annál többel rendelkező vállalatok körében.

A digitalizáció hatását illetően a romániai válaszadók inkább az egyetértés felé hajlanak, ami arra utal, hogy a digitalizációnak a szociális párbeszédre gyakorolt hatását következetesebben érzékelik. Az egyetértési arány 25%, az „inkább egyetértés” aránya 17,857%. Ezek az arányok azt mutatják, hogy a digitalizáció hatással van a szociális párbeszédre. A vállalati méreteket tekintve következetes egyetértés tapasztalható.

A távmunka és más atipikus munkavégzési formák hatását illetően Románia erős és következetes egyetértési tendenciát mutat. Az egyetértő válaszok aránya 32,143%, az inkább egyetértőké pedig 25%. Ez az erős egyetértés minden vállalati méretben megfigyelhető, az egyetértés aránya 36,84% a 250 vagy annál több alkalmazottal rendelkező vállalatok esetében, 25% az 50–249 alkalmazottal foglalkoztató munkáltatóknál, 33,33% az 1–9 alkalmazottal rendelkező vállalatok esetében. A 10–49 főt foglalkoztató vállalatok esetében a némileg egyetértő válaszok aránya 50%.

A lekapcsolódáshoz való jog tekintetében Romániát megosztottság jellemzi. A „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya a legmagasabb, ez 42,857%, az egyetértő válaszoké 14,286%, az inkább egyetértő válaszoké pedig 26%. Ezek az arányok azt mutatják, hogy a lekapcsolódáshoz való jog való jog nincs hatással a szociális párbeszédre.

Érdekes módon az „egyetért” válasz csak nagyvállalatoknál (250 vagy annál több alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók) jelenik meg (21,05%). Az „inkább egyetért” válasz pedig a nagyvállalatok (26,32%) mellett az 50–249

főt foglalkoztató vállalatoknál (50%) is jelen van. Ez a két válasz („egyetért” és „inkább nem ért egyet”) egyáltalán nem jelenik meg a másik két vállalati méretkategóriában (1–9 és 10–49 főt foglalkoztató munkáltatók).

A nemzeti katasztrófák hatását illetően a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya a legmagasabb (46,43%). Az „egyetért” válasz 10,71%, a „inkább egyetért” 17,86%. Ezek az arányok azt mutatják, hogy a nemzeti katasztrófáknak nincs hatása a szociális párbeszédre.

Különös, hogy „egyetért” választ csak nagyvállalatok (250 vagy annál több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok) adtak (15,79%). A „inkább egyetért” válasz három vállalati méretben jelenik meg: a legalább 250 főt foglalkoztató munkáltatóknál (15,79%), az 50–249 főt foglalkoztató vállalatoknál (25%), és az 1–9 főt foglalkoztató vállalatoknál (33,33%). A 10–49 főt foglalkoztató vállalatok esetében a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya 100% (!).

A kiberbiztonságra vonatkozó kérdés tekintetében az összes ország közül Romániában a legmagasabb az egyetértő válaszok aránya (17,86%), ami azt jelzi, hogy a kiberbiztonságnak a szociális párbeszédre gyakorolt jelentős befolyását egyértelműnek érzékelik. Az inkább egyetértők aránya 21,43%. Románia vállalati mérettől függetlenül következetes tendenciát mutat az erős egyetértés tekintetében: az egyetértő és inkább egyetértő válaszok dominálnak. Ez azt jelzi, hogy a kiberbiztonságnak a szociális párbeszédre gyakorolt hatását egységesen érzékelik, függetlenül a vállalat méretétől.

A migráció hatásait illetően Romániában erős egyetértés figyelhető meg. Az egyetértő válaszok aránya 28,571%, az inkább egyetértőké 28,571%, a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszoké pedig 32,143%. Az egyetértő válaszok aránya az 1–9 alkalmazottal rendelkező vállalatok esetében a legmagasabb (50%), a 10–49 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók esetében 33,33%, a 250 alkalmazottal rendelkező vagy annál nagyobb vállalatok esetében pedig 31,50%. Az 50–249 főt foglalkoztató vállalatoknál „egyetért” válasz nem jelenik meg, viszont a legmagasabb itt a inkább egyetért válaszok aránya (75%).

5. Az ágazati szociális párbeszéd lehetséges témáinak megítélése

Az ágazati szociális párbeszéd lehetséges témáira vonatkozó visszajelzések értékes betekintést nyújtanak a romániai munkáltatók prioritásaiba. A különböző felvetett kérdések közül a „munkahelyi biztonság és egészségvédelem” emelkedik ki a legnagyobb ismertséggel és támogatottsággal (92,9%), ami annak kiemelt jelentőségét jelzi. Ezt az alábbi témák követik: „Szakképzés/tanulószerződéses gyakorlati képzés” (89,3%), „a munkaviszonyok megszüntetése” (82,1%), „munkaidő és munkaidőkeret” (82,1%), „rugalmas munkafeltételek” (78,6%), „társadalom- és egészségbiztosítás” (71,4%), „béren kívüli juttatások” (71,4%), „zaklatás” (71,4%).

Ez arra utal, hogy a vállalatok általában elismerik a klasszikus munkajogi kérdések (munkahelyi egészség és biztonság, képzés, munkaviszony megszüntetése, bérezés, munka- és pihenőidő) fontosságát, ami megerősíti, hogy ezek továbbra is alapvető szerepet játszanak a munkáltató és a szakszervezetek közötti tárgyalásokon.

A „munkahelyi biztonság és egészségvédelem” témakörében mutatkozó közel egyhangú egyetértés kiemeli a meglévő szabályozások alapvető fontosságát és potenciális hatékonyságát, ami erős társadalmi és szervezeti konszenzusra utal. Ugyanakkor jelentős elmozdulás tapasztalható az egyet nem értés („nem”) felé az olyan témákban, mint a „migráns munkavállalók foglalkoztatása” és az „ökológiai fenntarthatóság”, ami a lehetséges társadalmi aggodalmakra, a változásokkal szembeni ellenállásra vagy a világos szakpolitikai irányvonalak hiányára utalhat és egyúttal rámutat az észlelt gazdasági szükségletek és a társadalmi értékek közötti esetleges feszültségre.

6. Minimálbér-megállapítás alternatív módjai

A nemzeti vagy ágazati kollektív szerződések által meghatározott minimálbérékkel kapcsolatos hipotetikus kérdőívre adott válaszok az alábbi képet mutatják.

Azzal az állítással kapcsolatban, hogy „a minimálbérre vonatkozó kollektív szerződéseket ágazati szinten kell megkötni”, Romániában a legerősebb az egyetértés, az egyetértő válasz dominál (64,29%), ami az ágazati szintű minimálbér-megállapodások szükségességével kapcsolatos erős konszenzust jelzi.

Azzal a kijelentéssel összefüggésben, hogy „a minimálbérre vonatkozó kollektív szerződéseket országos szinten kell megkötni”, Romániában az egyik legerősebb az egyetértés, a válaszok jelentős része (50%) egyetért, ami azt jelzi, hogy erős konszenzus van az országos szintű minimálbér-megállapodások szükségességéről.

Azzal az állítással, hogy „az ágazati szintű bérmegállapodások előnyösek az ágazat számára”, a túlnyomó többség egyetért (57,143%).

Hangsúlyozni kell, hogy a fenti válaszok függetlenek a vállalat méretétől és attól, hogy a vállalat rendelkezik-e kollektív szerződéssel.

Arra a kérdésre, hogy fontolóra vennék-e az ágazati munkáltatói szervezethez való csatlakozást, ha az ágazati kollektív tárgyalások a bérekre is kiterjednének, az „igen” válaszok domináltak (39,3%), a válaszadók 21,4%-a válaszolt nemmel, és 39,3%-uk már tagja ilyen ágazati munkáltatói szervezetnek.

7. Klímaváltozás és ESG-tevékenységek

Azzal az állítással, hogy „az éghajlatváltozást fontos kérdésnek tartják”, a munkáltatók egyharmada (30,8%) értett egyet, az „inkább egyetért” válaszok aránya 34,6%, a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” visszajelzéseké 19,2%. Az „inkább nem ért egyet” és „nem ért egyet” válaszok aránya egyaránt 7,7%, az „egyáltalán nem ért egyet” válaszá pedig 0%. Érdekes tény, hogy a feldolgozóipari ágazatokban az egyetértő (45%) és az egyet nem értő válaszok (45%) aránya sokkal jelentősebb, míg a szolgáltatásokban az egyetértők aránya 20%, az inkább egyetértők aránya 27%, a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” választ adók pedig 33%.

Arra a kérdésre, hogy a kollektív szerződések tükrözik-e az energiaárak változását, gyakorlatilag ugyanazok az eredmények születtek százalékos arányban, mint az előző kérdés esetében. Ugyanezek a százalékos megoszlások figyelhetők meg a két ágazat (feldolgozóipar, szolgáltatások) tekintetében is.

A válaszadók jelentős része nem látja problémának a globális felmelegedést a következő 10 évben. Arra a kérdésre, hogy a globális felmelegedés hatással lesz-e a munkáltatókra a következő 10 évben, az egyetértő válaszok aránya mindössze 7,7% volt, 3,8% „inkább egyetért”, 50% „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem”, 19,2% inkább nem ért egyet, 7,7% nem ért egyet, 11,5% pedig egyáltalán nem ért egyet. A munkáltatók jelentős része inkább nemmel válaszolt a fent említett kérdésekre, vagy semleges álláspontot képviselt, ami általános szkepticizmusra és az éghajlat-politikai diskurzustól való távolságtartásra utal.

Ezzel szemben az ESG-tevékenységektől (környezeti, társadalmi és vállalatirányítási – *environmental, social and governance*) ilyesfajta elhatárolódás nem volt jellemző. A munkáltatók 42,3%-a egyetértett, míg 38,5%-uk inkább egyetértett azzal, hogy a munkavállalók képviselői (például szakszervezeti képviselők, üzemi tanácsok tagjai, a munkavállalói küldöttek a vállalat vezetőségében/felügyelőbizottságában) általában részt vesznek az ESG-kérdések megvitatásában, ami a fenntarthatósággal kapcsolatos potenciálisan együttműködőbb megközelítést jelez.

IV. A ROMÁN NEMZETI SZEMINÁRIUM, WORKSHOP EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA

A szociális párbeszédet a következő évtizedben befolyásoló tendenciák és hajtóerők

TRENDEK	HAJTÓERŐK	LEHETSÉGES INTÉZKEDÉSEK (a résztvevők javaslatai)
Fokozott gazdasági versenyképesség	Gazdasági növekedés és gyors digitalizáció: a gazdasági jólét a vállalatokat a hatékonyság, a termelékenység és az innováció növelésére ösztönzi, ami fokozza a piaci versenyt.	Befektetés a fejlett technológiákba; a munkaerő továbbképzésének elősegítése; innovatív startupok fejlesztése és támogatása; célzott üzleti stratégiák kialakítása; szakképzési és továbbképzési programok fejlesztése.
Folyamatok automatizálása	A digitális technológiák magas szintű alkalmazása: a fejlett technológiák és szoftverek fokozott használata természetes módon vezet a rutinszerű, ismétlődő feladatok automatizálásához.	Szakmai átképzési programok; folyamatos szakmai képzés biztosítása; digitális műveltségi kezdeményezések; speciális készségfejlesztés az automatizáláshoz való alkalmazkodáshoz.

Csökkenő érdeklődés a szakszervezetek iránt	Magas szintű automatizálás, csökkent munkaerő-szükséglet: az automatizálás csökkenti a hagyományos munkahelyek számát, ami gyengíti a szakszervezeti képviselőket és a kollektív tárgyalásokat.	A szakszervezetek és a munkáltatók szerepének újradefiniálása és korszerűsítése; digitális platformok létrehozása a munkavállalók képviselői és a munkáltatók közötti párbeszéd megkönnyítésére; a szakszervezetek digitális kommunikációs képességeinek javítása.
Új munkahelyek megjelenése	Gazdasági növekedés, piacbővülés: a gazdasági jólét és a növekvő fogyasztói kereslet új típusú munkalehetőségek létrejöttét ösztönzi.	Rugalmas kollektív szerződések kidolgozása; rugalmas és hibrid munkaprogramok; további munkavállalói juttatások; munkavállalók megtartásának elősegítése rendszeres csapatépítő kezdeményezésekkel.
Fokozott munkahelyi verseny	A munkalehetőségek növekedése és a piac telítődése: a több álláslehetőség nagyobb számú jelentkezőt vonz, így fokozódik a verseny a rendelkezésre álló pozíciókért.	A munkaerő stabilitásának biztosítása munkahelyi biztonsági megállapodások révén; jelentős beruházás a szakmai fejlődésbe és képesítések megszerzésébe; a piac újonnan felmerülő igényeihez igazodó szakképzés biztosítása.
Kényszerített szakmai áttérés/pályaváltás	Gazdasági visszaesés, felgyorsult digitalizáció: a gyors technológiai változásokkal párosuló gazdasági instabilitás kiszorítja a munkavállalókat a hagyományos szerepekből.	A veszélyeztetett munkahelyek proaktív azonosítása és nyomon követése; ágazatspecifikus áttérési programok; a köz- és magánszféra partnerségének erősítése; a szakértői karrier-tanácsadáshoz való hozzáférés megkönnyítése.
Fokozott hajlandóság a kollektív szerződések megkötésére	Gazdasági visszaesés, az együttműködés szükségessége: a pénzügyi stressz és a foglalkoztatás bizonytalansága vonzóvá teszi a kollektív szerződéseket mint védőintézkedéseket a munkavállalók számára.	A szociális párbeszéd előnyeit hangsúlyozó tájékoztató és érdekvédelemkampányok; professzionális tárgyalók képzése a hatékony megállapodási folyamatok elősegítése érdekében; pénzügyi források biztosítása a megállapodások végrehajtásához.
A geopolitikai profil változása	Nemzetközi politikai és gazdasági változások: a változó nemzetközi dinamika, politikák és szövetségek hatással vannak a hazai gazdasági feltételekre és a társadalmi stabilitásra.	A nemzeti gazdasági érdekeket védő politikák kialakítása; az ágazatok közötti együttműködések előmozdítása; stratégiai munkaerő-tervezés a nemzetközi piaci változásokhoz való alkalmazkodás érdekében.
A hagyományos ágazatok fenntartása	Stagnálás a digitalizációban: a lassú digitális alkalmazkodás hátráltatja a gazdasági ágazatok fejlődését, így konzerválja a hagyományos gazdasági tevékenységeket és munkaköröket.	A személyes szociális párbeszéd fokozása; adóösztönzők biztosítása a hagyományos ágazatok számára; fokozatos digitalizálási erőfeszítések ösztönzése a hagyományos iparágakon belül; befektetés a hagyományos iparágak igényeire szabott oktatási programokba.
Fokozott erőforrás-fogyasztás	Az innováció és a digitális hatékonyság alacsony szintű elfogadottsága: digitális hatékonyság nélkül a vállalkozások továbbra is nagymértékben támaszkodnak a hagyományos, erőforrás-igényes módszerekre.	Egyszerűsített finanszírozási mechanizmusok elősegítése az innovációs kezdeményezések számára; digitalizációs tantervek bevezetése az oktatási rendszerbe; fenntartható erőforrás-gazdálkodási gyakorlatok ösztönzése.
Munkahelyek megszűnése	Gazdasági hanyatlás: a gazdasági aktivitás csökkenése visszaveti a vállalati bevételeket, ami létszámleépítésekhez vagy cégbezárásokhoz, és ezzel jelentős állásvesztéshez vezet.	Célzott szakmai átképzési programok kidolgozása; a munkanélküli-ellátások időtartamának meghosszabbítása; pszichológiai és pályaeorientációs tanácsadás; stratégiai ágazatközi foglalkoztatási támogatási programok létrehozása.
A társadalmi feszültségek növekedése	Magasabb munkanélküliség, csökkent szociális biztonság: a gazdasági bizonytalanság és a munkahelyek instabilitása növeli a társadalmi elégedetlenséget, ami nyugtalansághoz és konfliktusokhoz vezethet.	A foglalkoztatási formák diverzifikálása (például részmunkaidő, munkakörmegosztás, távmunka); önfoglalkoztatói kezdeményezések létrehozásának előmozdítása; az önfoglalkoztatásra vonatkozó átmeneti adóügyi ösztönzők bevezetése; a pszichológiai, továbbá a szociális tanácsadásra fordított kapacitások növelése.

A szociális támogatási költségvetésre nehezedő nyomás	Magasabb munkanélküliség és szociális bizonytalanság: a magasabb munkanélküliségi ráta növeli az államilag finanszírozott szociális szolgáltatások iránti keresletet, ami jelentősen megterheli a költségvetést.	A változatos foglalkoztatási lehetőségek ösztönzése (táv munka, rugalmas munkavégzés, munkakörmegosztás); az ideiglenes külföldi munkavállalás ösztönzése és megkönnyítése; stratégiai köz- és magánszféra közötti finanszírozási partnerségek kialakítása a szociális segélyektől való függőség csökkentése érdekében.
A szociális párbeszéd romlása	Gazdasági stressz, csökkent szervezeti kapacitások: a pénzügyi feszültség arra kényszeríti a munkaadókat és a szakszervezeteket, hogy a közvetlen túlélést helyezték előtérbe a tartós párbeszéddel és tárgyalásokkal szemben.	A szociális párbeszéd számára külön digitális platformok létrehozása, amelyek távolról is elérhetők; a munkaügyi törvények és a szociális párbeszédre vonatkozó szabályozások frissítése és javítása; képzések szervezése a távoli szociális párbeszédhez szükséges készségek fejlesztéséhez.
Ellenállás a bürokratikus változásokkal szemben	Lassú digitális átalakulás: a digitális eszközök gyors átvételétől való vonakodás vagy az arra való képtelenség az elavult bürokratikus folyamatokat állandósítja, ami akadályozza a fejlődést és az innovációt.	Jelentős beruházás a folyamatinnovációba és az alkalmazottak továbbképzésébe; széles körű digitalizációs képzés; a bürokratikus eljárások egyszerűsítése a technológia integrálásával; a bürokrácia modernizálásával kapcsolatos világos stratégiai célok meghatározása.
Beruházás az automatizációba	Rendelkezésre álló pénzügyi források ellenére elmaradt digitalizáció: bőséges finanszírozás áll rendelkezésre, a szervezetek mégis technológiai szempontból elmaradtak, ami ösztönzi az automatizációra irányuló célzott beruházásokat.	Az országos digitális infrastruktúra bővítése; nemzeti és uniós források elkülönítése automatizálási és digitalizációs projektekre; digitális készség- és írástudás-fejlesztő képzési programok indítása különböző szakmai szinteken.

A fentiekből látható, hogy a résztvevők pontosan 16 különböző tendenciát azonosítottak. Mindegyik trendhez meghatározásra kerültek a hajtóerők és a lehetséges intézkedések.

V. AJÁNLÁSOK, ZÁRÓ GONDOLATOK

Jelen országjelentés végén átfogó összefoglalót készíteni igen nehéz feladat.

A jogi szabályozásban 2022-ben jelentős módosítás történt: az év decemberében fogadta el a parlament az új szociális párbeszédről szóló törvényt.

Az új szociális párbeszédről szóló törvény kiterjeszti a munkavállalók szabad egyesüléshez való jogát, megerősíti a szakszervezetek helyzetét (a reprezentativitási küszöbök csökkentésével), megkönnyíti a vállalati és ágazati szintű kollektív tárgyalásokat, kötelezővé téve azok megkezdését, továbbá – a reprezentativitás magasabb szintű szervezetekre történő átruházása révén – ágazatközi kollektív szerződések tárgyalását is lehetővé teszi.

Az új szociális párbeszédről szóló törvény hatálybalépését követően egy évvel, **2023 decemberében** a 2311/2023. számú MMSS miniszteri rendelet **58 kollektív tárgyalási ágazatot** határozott meg (ez duplája a szektorok korábbi számának), nagyobb egyértelműséggel, jobban körülhatárolt módon – ez volt az Európai Bizottság egyik Románia felé tett ajánlása.

2024 októberében a szakszervezeti oldal kérelmére **a 2024 májusában** az ágazat legnagyobb szereplőit tömörítő munkáltatói szövetség és két ágazati szakszervezeti konföderáció **által aláírt**, eredetileg a bankszektor munkavállalóinak mintegy 43%-ára kiterjedő **kollektív szerződést a teljes romániai bankszektorra kiterjesztették**. Ez mérföldkövet jelent a szociális párbeszéd terén: ez volt az első – és eddig egyetlen – kollektív megállapodás, amely *erga omnes* módon – azaz az ágazati tárgyalási szektor („banki tevékenységek”) valamennyi munkavállalójára – alkalmazandóvá vált, függetlenül attól, hogy az érintett munkavállalók szakszervezeti tagok-e vagy hogy mely munkáltatónál dolgoznak. A kiterjesztés lehetőségét egyrészt az ágazat munkavállalóinak lefedettségére vonatkozó, az új szociális párbeszédről szóló törvény által csökkentett küszöbérték, másrészt a kollektívalku-szektorok későbbi újradefiniálása biztosította, amely során a bankszektort jobban körülhatárolták, leválasztva azt a „pénzügyi, banki és biztosítási tevékenységek” nevű szektorról.

Bár a tanulmány megállapítja, hogy a jogi szabályozás továbbra is felülvizsgálható, hogy a szociális partnerek nagyobb önállóságot kapjanak a tárgyalások kezdeményezésében és lefolytatásában, csökkentve a túlszabályozást, kijelenthető, hogy Románia világos jogi kerettel rendelkezik az ágazati párbeszéd és az ágazati kollektív tárgyalások tekintetében.

Az elmúlt 15 évben alacsony volt az ágazati kollektív szerződések száma, ugyanakkor a jövőre nézve az új szociális párbeszédéről szóló törvény megbízható háttérrel biztosít, a bankszektorban elfogadott kollektív szerződés pedig ígéretes kezdet.

A jogi háttér mellett más, nem jogi tényezők is meghatározóak. Amint az interjúk összefoglalójában olvasható, az emberi, kulturális tényezők (például a párbeszéd kultúrájának ösztönzése) és a gazdasági tényezők (az ágazati tárgyalásokon való részvétel ösztönzése adókedvezményekkel vagy más egyértelmű gazdasági előnyökkel) is rendkívül fontosak.

Az ágazati szociális párbeszéd megerősítésére vonatkozó ajánlások – összhangban a román jelentésben megfogalmazott javaslatokkal (lásd a II. rész 11. pontját) – a következők lehetnek:

- a szociális partnerek vezetőinek professzionalizálása,
- rugalmas jogszabályi keretek létrehozása,
- néhány kollektív tárgyalási ágazat újradefiniálása,
- a párbeszéd kultúrájának erősítése,
- a szervezetek széttagoztságának csökkentése,
- gazdasági előnyök az ágazati megállapodásokat kötő vállalatok számára,
- külső tényezők bevonása.

Ahhoz, hogy az ágazati kollektív tárgyalások valósággá váljanak, valamennyi szociális partner – szakszervezetek, munkaadói szövetségek és hatóságok – aktív részvételére van szükség. A képviselők professzionalizálása, egy rugalmasabb és világosabb jogi keret létrehozása, valamint a bizalom és az átláthatóság előmozdítása alapvető fontosságú. A közös érdekeken alapuló és az egyes ágazatok sajátosságaihoz igazított valódi párbeszéd elméleti lehetőségéből a munkafeltételek és a gazdasági versenyképesség javításának valódi eszközévé teheti az ágazati tárgyalásokat.

Bízunk benne, hogy ez a jövőben megvalósul.

SZERB ORSZÁGJELENTÉS

Az összehasonlító tanulmány Szerbiáról szóló fejezete valóban az országról készült jelentéssel kezdődik, mivel áttekintést ad a szociális párbeszédre vonatkozó nemzeti szintű jogszabályokról. Ezután a tanulmány a téma kihagyhatatlan részével, az általános gazdasági tendenciákkal foglalkozik – különös tekintettel a szállítási és raktározási (a továbbiakban együtt: szállítási), valamint a vegyipari és a nemfémipari¹ ágazatokra. Ezek az ágazatok állnak a tanulmány középpontjában. Különösen érdekes, hogy húzódik meg a pozitív foglalkoztatási statisztikák mögött. Az Olvasó ezután megtudhatja, hogy a különböző számú alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók hogyan értékelték a (z ágazati) szociális párbeszédre vonatkozó állításokat Likert-skála segítségével. Ilyen állítás például a következő: „A munkaadói szervezetek a szociális párbeszéd révén befolyásolhatják a nemzeti gazdaság- és/vagy szociálpolitikát”. Ily módon megismerhetjük a szerbiai munkáltatók véleményét bizonyos meghatározó körülmények (például COVID, orosz–ukrán háború, digitalizáció) szociális párbeszédre gyakorolt hatásáról. Továbbá, hogy mi az álláspontjuk a minimálbér kollektív szerződésekben való szabályozásáról és annak hatásairól. A tanulmány záró része a kutatás által lefedett két ágazat munkáltatói képviselőivel készített interjúk összefoglalását tartalmazza. Láthatjuk például, hogy a különböző körülmények hogyan nehezítik vagy akadályozzák a kollektív tárgyalásokat a két ágazatban.

I. A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD NORMATÍV KERETEI, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEKRE

A szociális párbeszéd jogi keretét a Szerb Köztársaságban a Szerb Köztársaság Alkotmánya (a továbbiakban: Alkotmány), a ratifikált nemzetközi szerződések és a nemzeti jogszabályok határozzák meg.

Az Alkotmány² szerint a Szerb Köztársaság a szerb nép és minden benne élő polgár állama, amely a jogállamiságon és a társadalmi igazságosságon, a polgári demokrácia elvein, az emberi és kisebbségi jogokon és szabadságokon, valamint az európai elvek és értékek tiszteletben tartásán alapul. Az európai és alkotmányos elvek egyike az Alkotmány által garantált jogok közvetlen alkalmazása. Így az Alkotmány 16. szakaszának (2) bekezdése kimondja, hogy „a nemzetközi jog általánosan elfogadott szabályai és a ratifikált nemzetközi szerződések a Szerb Köztársaság jogrendszerének integráns részét képezik, és közvetlenül alkalmazandók”. A ratifikált nemzetközi szerződéseknek meg kell felelniük az Alkotmánynak”. Ez az alkotmányos rendelkezés kiterjed a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO) felügyeleti testületeinek – az egyesülési szabadsággal foglalkozó bizottságnak és az egyezmények és ajánlások alkalmazásával foglalkozó szakértői bizottságnak – a munkájára is, amelyek a nemzetközi munkaügyi normák végrehajtását ellenőrzik.

Ami a nemzeti általános jogi aktusok hierarchiáját illeti, az Alkotmány 195. szakasza kimondja, hogy „A Szerb Köztársaság valamennyi törvénnél alacsonyabb általános aktusainak, a közmegbízattal felruházott szervezetek, politikai pártok, a szakszervezet és a polgárok egyesületek általános aktusainak és a kollektív szerződéseknek összhangban kell lenniük a törvénnyel.” Az Alkotmány harmadik részében, amely a gazdasági rendszerre és az államháztartásra vonatkozik, a 82. szakasz (3) bekezdése közvetlenül említi a szociális párbeszédet, és kimondja, hogy „A piacgazdaságnak a foglalkoztatottak szociális és gazdasági helyzetére való hatásait a szakszervezet és a munkáltatók szociális párbeszéde révén hangolják össze”. Ettől eltekintve az Alkotmány szövegében nincs más olyan rendelkezés, amely közvetlenül vagy közvetve a szociális párbeszéd kérdéseire vonatkozna.

A Szerb Köztársaság számos, a szociális párbeszéd szempontjából fontos nemzetközi okmányt ratifikált és fogadott el, többek között: a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát,³ a Módosított Európai Szociális Kartát,⁴ továbbá az ILO egyes jogi aktusait – így az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről

¹ A *nemetal* terminus a szerb szaknyelvben bevett kategória, amely gazdasági kontextusban a nemfémipart (azaz a nemfémes alapanyagokat felhasználó ipart) jelöli. Ennek megfelelően a szerb országjelentés a nemfémipar fogalmát olyan speciális gyűjtőfogalomként használja, amely a következő tevékenységeket foglalja magában: egyéb bányászat; bányászati és geológiai felmérés; bőr- és bőrtermékgyártás; papír- és papírtermékgyártás; vegyipari termékek gyártása; alapvető gyógyszer- és gyógyszerkészítmények gyártása; valamint gumi- és műanyagtermékek gyártása.

² A Szerb Köztársaság Alkotmánya (*Ustav Republike Srbije*). A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 98/2006. és 115/2021. szám.

³ A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának ratifikálásáról szóló törvény. A Jugoszláv Szocialista Szövetségi Köztársaság Hivatalos Közlönye, Nemzetközi megállapodások, 7/1971. szám.

⁴ A Módosított Európai Szociális Karta ratifikálásáról szóló törvény. A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, Nemzetközi megállapodások, 42/2009. szám.



szóló 87. számú ILO-egyezményt⁵ és a szervezkedési jogról és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98. számú ILO-egyezményt⁶ is.

Szerbia nem ratifikálta a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 154. számú egyezményt,⁷ és a közszolgáltatásban foglalkoztatottak szervezkedési szabadságának védelméről és a foglalkoztatási feltételeik megállapításával kapcsolatos eljárásokról szóló 151. számú egyezményt. A kollektív tárgyalásokhoz való jogot, valamint a szociális partnerek reprezentativitásának feltételeit a szerb Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: a Munka Törvénykönyve)⁸ határozza meg.

Fontos hangsúlyozni, hogy a Munka Törvénykönyve alapján a kollektív szerződések nem biztosíthatnak alacsonyabb szintű jogokat, és nem határozhatnak meg rosszabb munkakörülményeket, mint amelyeket a Munka Törvénykönyve előír. A kollektív szerződések tehát a Munka Törvénykönyvében előírtakhoz képest csak magasabb szintű jogokat biztosíthatnak, illetve jobb munkakörülményeket határozhatnak meg. Ha a kollektív szerződés egyes rendelkezései a Munka Törvénykönyvében meghatározott jogoknál szűkebb körű jogokat, illetve a Munka Törvénykönyvében foglalt feltételeknél kedvezőtlenebb munkafeltételeket biztosítanak, akkor a Munka Törvénykönyvében meghatározott jogok és feltételek alkalmazandók, és a kollektív szerződés ilyen rendelkezései semmisek. Erre tekintettel Szerbiában az *in peius* eltérés nem lehetséges, csak az *in melius*, ami a kollektív tárgyalási rendszert meglehetősen merevvé teszi, amely így valószínűleg nem túl ösztönző a munkáltatók számára.

A Munka Törvénykönyve 241. szakaszával összhangban kollektív szerződéseket általános (országos), különleges (ágazati) és vállalati szinten lehet kötni.

Általános kollektív szerződés a Szerb Köztársaság területére vonatkozóan a Szerb Köztársaság területén működő reprezentatív munkáltatói érdekképviseleti szervezet és a Szerb Köztársaság területén működő reprezentatív szakszervezet között jöhet létre.

Jelenleg nincs hatályban általános kollektív szerződés a Szerb Köztársaság területén. Az utolsó ilyen hatályos kollektív szerződést 2008. április 29-én kötötték a Szerbiai Munkaadók Szövetsége (a továbbiakban: SAE) és a Szerb Köztársaság területén működő reprezentatív szakszervezeti szövetségek, nevezetesen: a Szerbiai Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (a továbbiakban: SSSS) és a „Nezavisnost” Szakszervezeti Szövetség (a továbbiakban: UGS Nezavisnost) között.

A különleges kollektív szerződést egy ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy gazdasági tevékenységre kötik, és az a munkáltatók reprezentatív szövetsége és az adott ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy gazdasági tevékenységre létrehozott reprezentatív szakszervezet között jöhet létre. Hasonlóképpen, a Munka Törvénykönyve vonatkozó rendelkezései szerint a reprezentativitást egy ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy tevékenységre vonatkozóan határozzák meg. Azonban 2010-ben, 5 évvel a jelenlegi Munka Törvénykönyve hatálybalépését követően elfogadták a tevékenységek osztályozásáról szóló rendeletet,⁹ amely a Munka Törvénykönyvétől eltérően nem ismeri (illetve nem azonos értelemben alkalmazza) az „ágazat, csoport, alcsoport vagy tevékenység” kategóriákat, hanem a „szektor, ágazat, alágazat és csoport” fogalmait használja. Ily módon a Munka Törvénykönyve nincs összhangolva a tevékenységek osztályozásáról szóló rendelettel, mert sajnálatos módon a Munka Törvénykönyve legutóbbi, 2014-es módosításai nem foglalkoztak az összehangolás szükségességével.

A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a Szerb Köztársaság Statisztikai Hivatala a rendelet szerinti tevékenységi osztályozást használja, míg az egyes szakszervezetek a rendelet szerint már nem létező ágazatok és tevékenységek szerint szerveződnek. Például a Szerbiai Vegyipari és Nemfémipari Független Szakszervezet a nevében foglalt szektorban reprezentatív, miközben a 2010-es rendelet értelmében ilyen ágazat nem létezik. Hasonlóképpen, az SSSS a mezőgazdaságot, az élelmiszeripart, a dohányipart és a vízgazdálkodást magában foglaló ágazatban bír reprezentativitással, míg az UGS Nezavisnost a mezőgazdasági és feldolgozóipari ágazatban, a SAE pedig a mezőgazdasági és élelmiszeripari ágazatban reprezentatív. A különböző iparágak egy ágazatba való összevonása többek között jelentősen megnehezíti vagy teljesen megakadályozza az ágazati kollektív szerződések megkötését, mivel a dohányiparra vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók az élelmiszer- vagy feldolgozóiparra.

Jelenleg Szerbiában 15 ágazati (speciális) kollektív szerződést kötöttek, amelyek közül nem kevesebb, mint tíz az állami szektorban dolgozókra vonatkozik: hét a közszolgáltatások (általános és középiskolák és diákkollégiumok; diákok ellátását biztosító intézmények; kulturális intézmények; szociális védelem; felsőoktatás; egészségügyi intézmények; óvodák) alkalmazottaira, három pedig az állami szervek (helyi önkormányzatok; államigazgatás;

⁵ Az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. számú ILO-egyezmény ratifikálásáról szóló rendelet. A Jugoszláv Szövetségi Népköztársaság (a továbbiakban: JSZNK) Hivatalos Közlönye, Nemzetközi megállapodások, 8/1958. szám.

⁶ A szervezkedési jogról és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98. számú ILO-egyezmény ratifikálásáról szóló rendelet. A JSZNK Hivatalos Közlönye, Nemzetközi megállapodások, 11/1958. szám.

⁷ A Szerb Köztársaság még nem ratifikálta ezt az egyezményt.

⁸ A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 24/2005., 61/2005. és 54/2009. szám.

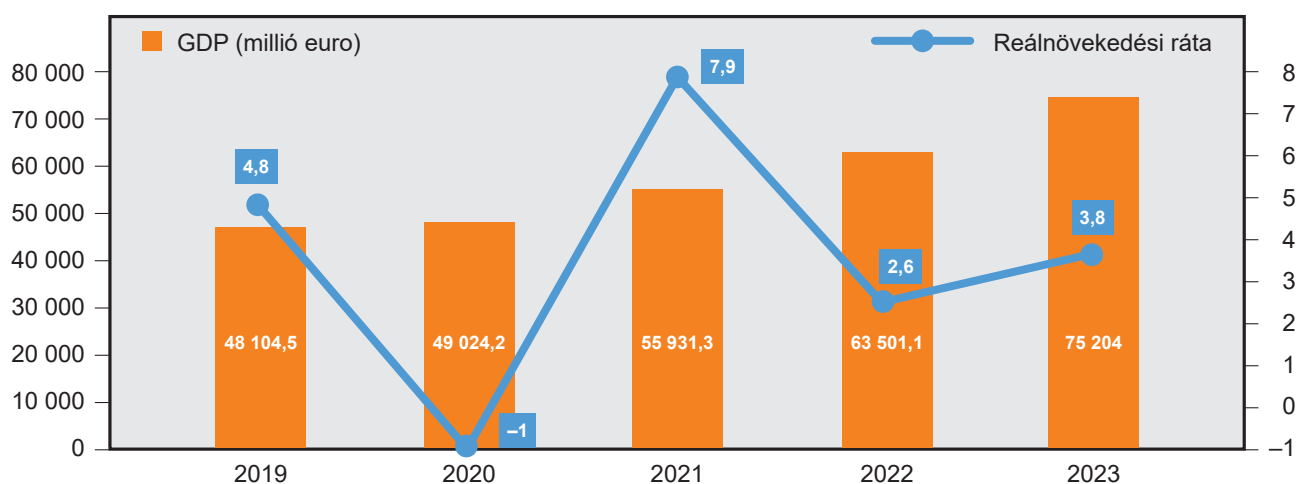
⁹ A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 54/2010. szám.

rendőrség) munkavállalóira. Két különleges kollektív szerződés az állami vállalatok (Szerbiai Elektromos Művek; közüzemi szektor állami vállalatai) alkalmazottaira vonatkozik, három pedig a magánszektorban (útépítés; szórakoztatás, valamint zenészek és előadók a vendéglátóiparban; építő- és építőanyag-ipar) dolgozókra. Fontos kiemelni, hogy a fent említett speciális kollektív szerződések egyike sem szabályozza a bérek kérdését ágazati vagy szektorális szinten, ami magát a kollektív tárgyalás folyamatát korlátozottá teszi. Valamennyi közül csak az építőiparra és az útépítésre vonatkozó speciális kollektív szerződések tartalmazznak minimálbér-szabályozást akként, hogy a minimális óradíj szintjén rögzítik a munkavégzéshez kapcsolódó óradíj mértékét. Mivel a minimális órabért évente kiigazítják, a munkavállalók így béremelést kapnak.

A Munka Törvénykönyve 248. szakasza értelmében a vállalati szintű kollektív szerződést a munkáltató és a vállalati szintű reprezentatív szakszervezet köti meg. A kollektív szerződést a munkáltató nevében a munkáltató képviselőjére jogosult személy írja alá, és az a munkáltató azon munkavállalóira is kiterjed, akik nem tagjai a kollektív szerződést aláíró szakszervezetnek.

II. ÁLTALÁNOS GAZDASÁGI TENDENCIÁK A SZERB KÖZTÁRSASÁGBAN, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A SZÁLLÍTÁSI, VALAMINT A VEGYIPARI ÉS NEMFÉMIPARI ÁGAZATOKRA

A 2019 és 2023 közötti időszakban a GDP kumulatív reálnövekedése 18,1% volt. A COVID-19-világjárvány miatti gazdaságiaktivitás-csökkenés nyomán 2020-ban 1%-os GDP-csökkenés következett be, ami az európai országokban tapasztalt visszaeséshez képest kisebb GDP-csökkenést jelentett. Ez a szerbiai gazdaság fejletlenségének, valamint a mezőgazdaság és az ipari termelés jelentős súlyának tudható be, amelyben a tartós fogyasztási cikkek kis arányt képviselnek. 2021-ben fellendülés és 7,9%-os növekedés következett be, ami elsősorban az export növekedésének és a közvetlen külföldi befektetések beáramlásának volt köszönhető. A 2021-es gazdasági növekedéshez a legnagyobb mértékben a következő ágazatok járultak hozzá: nagy- és kiskereskedelem; gépjárművek és motorkerékpárok javítása (G), feldolgozóipar (C) és építőipar (F), e három ágazat 17,5%-kal, 14,2%-kal és 10,4%-kal járult hozzá a teljes hozzáadott érték növekedéséhez. A következő két évben a gazdasági növekedés alábbhagyott az ukrajnai háború által súlyosbított energiaválság, valamint a globális gazdasági aktivitás lassulása miatt. A külső tényezők mellett a növekedést negatívan befolyásolta a GDP-ben nagy arányt képviselő mezőgazdasági termelés alulteljesítése, valamint a fejlesztési politika elégtelensége.¹⁰



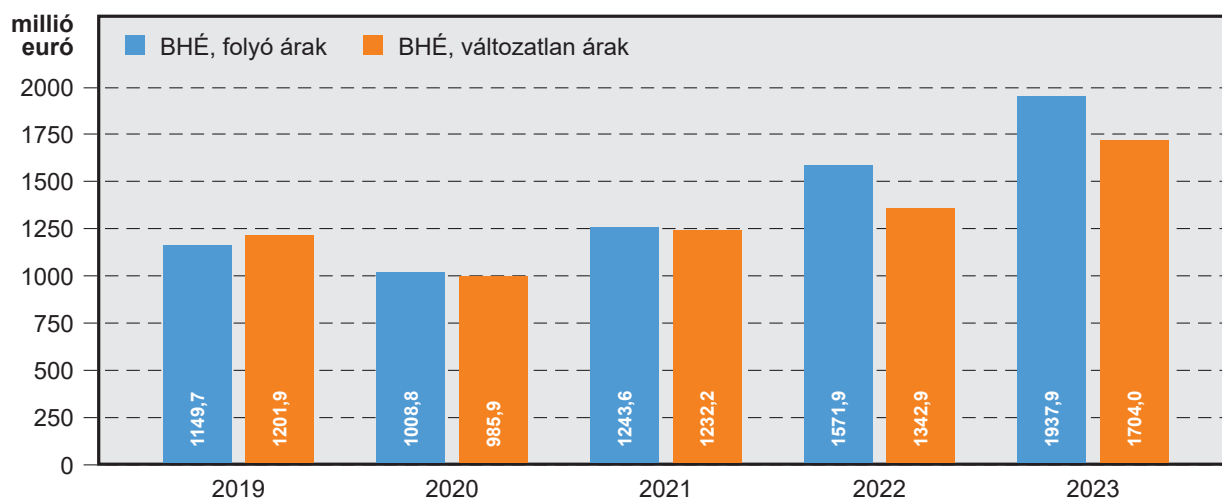
1. ábra: Bruttó hazai termék folyó áron (millió euró) és a reálnövekedés mértéke (előző év = 100, %), Szerbia, 2019–2023

Forrás: Szerb Köztársaság Statisztikai Hivatala, nemzeti számlák.

¹⁰ Zvezdan Kalmar: Radna grupa za poglavlje 14. In: Bojana Selaković (szerk.): *Knjiga preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2024*. Nacionalni konvent o Evropskoj uniji, Belgrád, 2024. 110. o. <https://eukonvent.org/wp-content/uploads/2024/12/Knjiga-preporuka-2024.pdf> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

A szállítási ágazat bruttó hozzáadott értékének (BHÉ) aránya a teljes GDP-ben 2023-ban 2,6% volt. A 2019–2023 közötti időszakban ez az arány nem változott jelentősen, és a GDP 2–2,6%-a között mozgott.

A szállítási ágazat BHÉ-je 2023-ban közel kétmilliárd eurót tett ki. A 2019–2023 közötti időszakban a szállítási ágazat BHÉ-je folyó áron növekedést mutatott, kivéve 2020-ban, amikor 12,3%-kal csökkent az előző évhez képest. A szállítási ágazat BHÉ-je változatlan áron (az áremelkedések hatásainak kizárása után) a 2020-as csökkenést követően a következő három évben 25%-os, 9%-os és 26%-os éves növekedést regisztrált (2. ábra).



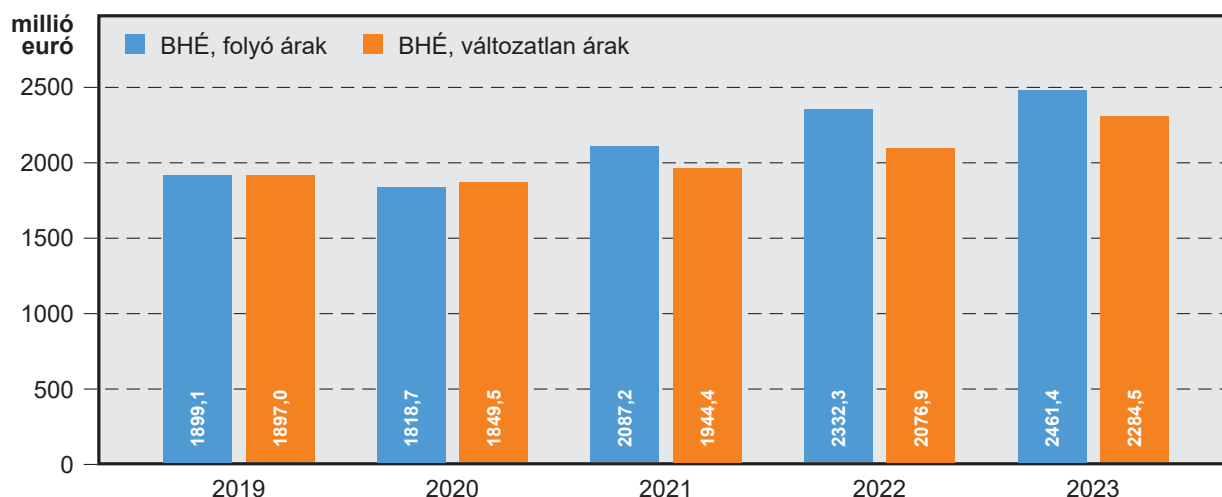
2. ábra: A szállítási ágazat bruttó hozzáadott értéke folyó és változatlan áron (millió euró), Szerbia, 2019–2023.

Forrás: Szerb Köztársaság Statisztikai Hivatala, nemzeti számlák, a szerző számításai.

A vizsgált időszakban a közúti és csővezetékessé szállítás tette ki a legnagyobb részt a szállítási ágazat bruttó hozzáadott értékéből. 2023-ban a szárazföldi és csővezetékessé szállítás 87,7%-os részesedéssel rendelkezett a szállítási ágazat BHÉ-jéből, ezt követte a légi szállítás 9,4%-os részesedéssel és a vízi szállítás 2,9%-os részesedéssel.

A vegyipar és nemfémpipar BHÉ-jének részesedése a teljes GDP-ből 2019 és 2022 között változatlan szinten maradt (2019-ben 3,8%, a többi évben 3,7%), míg 2023-ban 3,2%-ra csökkent.

A vegyipari és nemfémpipari ágazat BHÉ-je 2023-ban közel 2,5 milliárd eurót tett ki. A 2019–2023-as időszakban a szállítási ágazat BHÉ-je folyó áron növekedést mutatott, kivéve 2020-ban, amikor 4,2%-os visszaesés történt az előző évhez képest. A 2020-as enyhe csökkenés után a vegyipar és nemfémpipar BHÉ-je változatlan áron a következő három évben évi 5,1%-os, 6,8%-os és 10%-os növekedést mutatott (3. ábra).



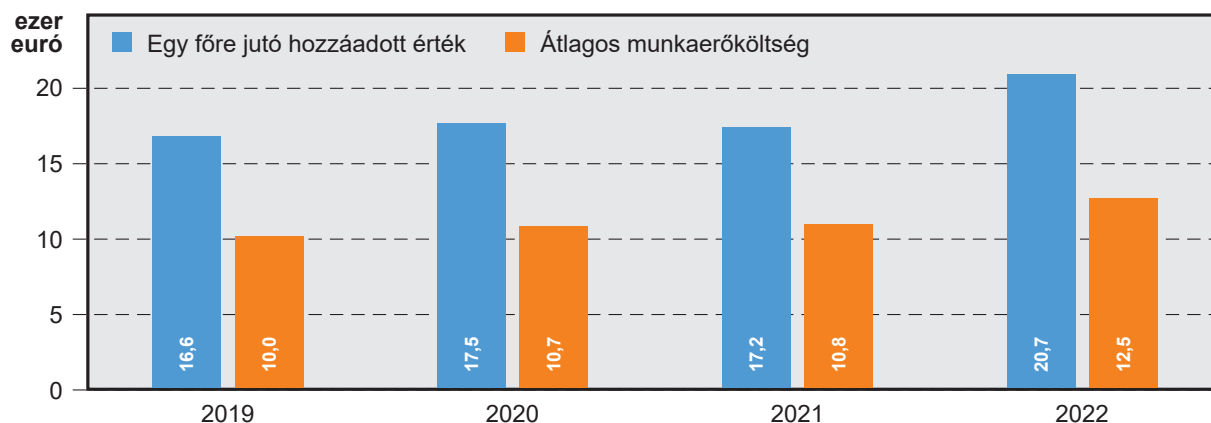
3. ábra: A vegyipari és nemfémpipari ágazatok bruttó hozzáadott értéke folyó és állandó áron (millió euró), Szerbia, 2019–2023.

Forrás: Szerb Köztársaság Statisztikai Hivatala, nemzeti számlák, a szerző számításai.

A vegyipari és nemfémpipari ágazaton belül a megfigyelt időszakban az ágazat bruttó hozzáadott értékének legnagyobb része a gumi- és műanyagtermékek gyártására esik. A gumi- és műanyagtermékek gyártása 2023-ban 28,1%-os

részesedéssel rendelkezett az ágazat BHÉ-jében, ezt követte a vegyi anyagok és vegyi termékek gyártása 16,9%-os részesedéssel, majd az egyéb nemfém ásványi anyagokból készült termékek gyártása 15,6%-kal.

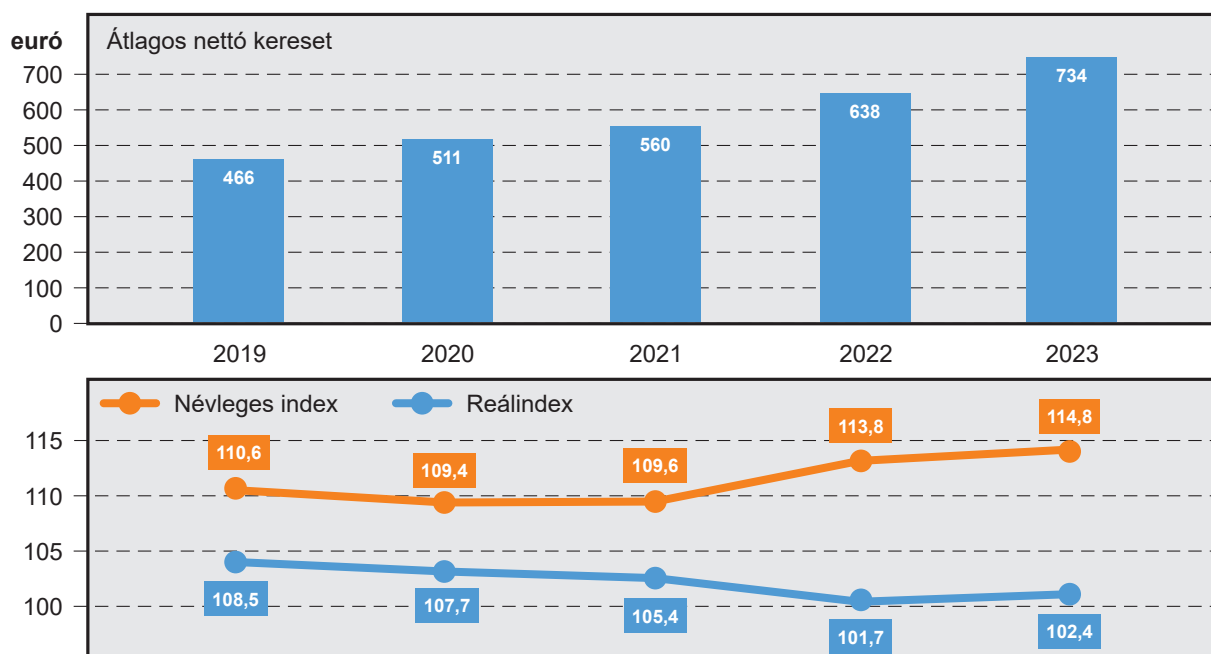
A munkatermelékenységre és a munkaerőköltségekre vonatkozó adatok a 2019–2022 közötti időszakban azt mutatják, hogy az egy alkalmazottra jutó hozzáadott értékben kifejezett termelékenység kumuláltan 23,5%-kal nőtt, csakúgy, mint az egy alkalmazottra jutó munkaerőköltségek (4. ábra). A legnagyobb termelékenységnövekedés 2022-ben 2019-hez képest a bányászati ágazatban következett be, ahol az egy alkalmazottra jutó hozzáadott érték négyszeresére nőtt, ezt követi a feldolgozóipar (37,3%), valamint a szállítás és raktározás (31%). Ugyanakkor az egy alkalmazottra jutó átlagos munkaerőköltség ebben a három ágazatban 13,4%-kal, 23%-kal, illetve 21,2%-kal nőtt.



4. ábra: Az egy alkalmazottra jutó hozzáadott érték (munkatermelékenység) és az átlagos munkaerőköltség (ezer euró), Szerbia, 2019–2022.

Forrás: Szerb Köztársaság Statisztikai Hivatala, strukturális vállalati statisztikák. A szerző számításai.

A 2019 és 2023 közötti időszakban a havi nettó átlagbér Szerbiában 466 euróról 734 euróra nőtt (5. ábra). Az átlagos nominális éves növekedés 11,9%, míg a bérek reálértéken átlagosan 4,3%-kal nőttek évente. A legmagasabb nettó átlagbért az információ és kommunikáció ágazatban dolgozók keresik, az ő bérük átlagosan 2,2-szerese a szerbiai átlagbértnek, míg a legalacsonyabb bért a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás ágazatban dolgozók kapják, az ő fizetésük 2023-ban 40,1%-kal alacsonyabb volt az országos átlagnál.

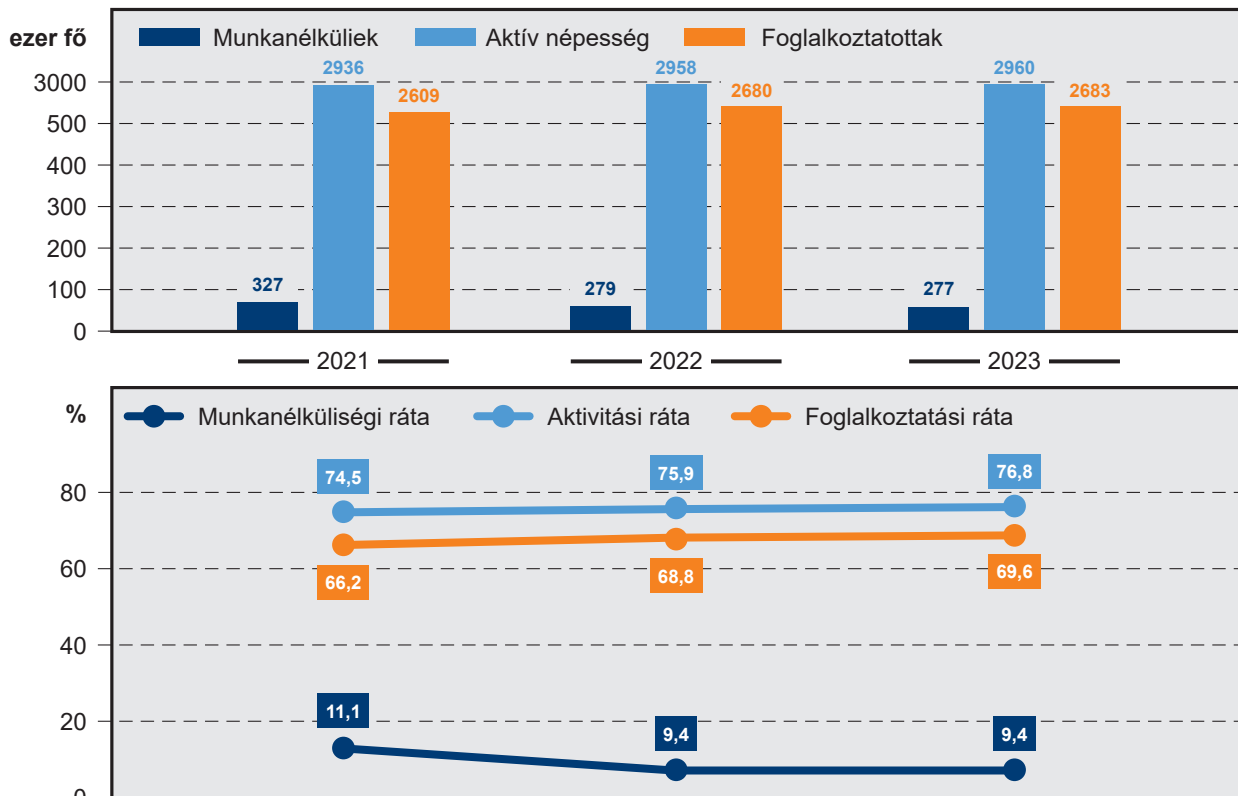


5. ábra: Havi nettó átlagbérek (euró), nominális és reálbérindexek (előző év = 100), Szerbia, 2019–2023.

Forrás: Szerb Köztársaság Statisztikai Hivatala, bérek.

Munkaerőpiaci helyzet

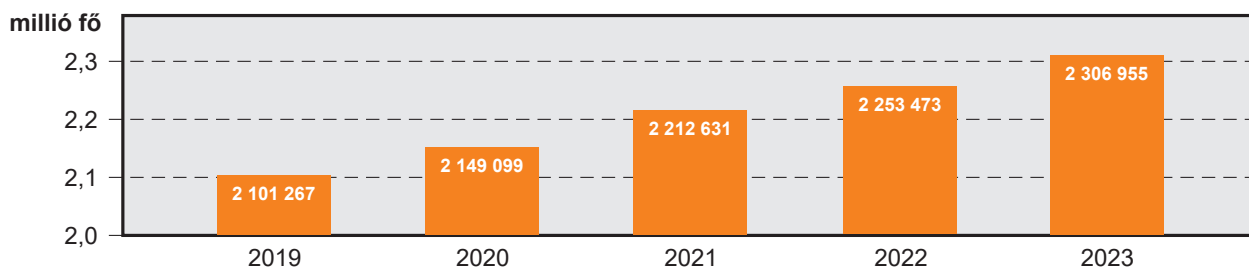
A munkaerő-felmérés adatai szerint¹¹ a 2021–2023-as időszakban valamennyi munkaerőpiaci mutató tekintetében javulás volt megfigyelhető: az aktivitási ráta 2,3 százalékponttal, a foglalkoztatási ráta 3,4 százalékponttal nőtt, a munkanélküliségi ráta pedig 1,7 százalékponttal csökkent. A foglalkoztatási és az aktivitási ráta növekedése az erős népességszökkenés tendenciájának eredménye volt, amelyet a foglalkoztatottak számának (2,8%-kal) és az aktív népesség számának (0,8%-kal) enyhe növekedése kísért. 2021-hez képest a 20–64 éves lakosok száma 2023-ban 87 000 fővel csökkent, így ez a demográfiai kiáramlás *ceteris paribus* hozzájárult a foglalkoztatási ráta 1,9 százalékpontos növekedéséhez.



6. ábra: A 20–64 éves népesség alapvető munkaerőpiaci mutatói, Szerbia, 2021–2022.

Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés.

A 2019–2023-as időszakban a regisztrált foglalkoztatottak száma 9,8%-kal nőtt, ami azt jelenti, hogy ebben az időszakban 205 688 új munkahely jött létre (7. ábra). A bejelentett foglalkoztatás legnagyobb relatív növekedése a megfigyelt időszakban az információs és kommunikációs ágazatban (56,9%), az ingatlanügyletek (31,9%) és a szakmai, tudományos és műszaki tevékenység (24,2%) ágazatban történt. A regisztrált foglalkoztatás csökkenése a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás és halászat (10,8%-os csökkenés) és a villamosenergia-ellátás (5,1%-os csökkenés) ágazatban volt a legjelentősebb. Az ágazati foglalkoztatás szerkezete nem változott lényegesen a megfigyelt időszakban. Az összes foglalkoztatott 67,7%-a a szolgáltatási szektorban, 31,1%-a az iparban, 1,2%-a pedig a mezőgazdaságban dolgozott 2023-ban. A tevékenységi ágazatok tekintetében a legtöbb regisztrált munkavállaló a feldolgozóiparban (21,8%), valamint a nagy- és kiskereskedelem, illetve a gépjárművek és motorkerékpárok javításának ágazatában (15,7%) tevékenykedett.



7. ábra: A jogi személyeknél foglalkoztatottak, az önfoglalkoztatók, a vállalkozók és alkalmazottaik, Szerbia, 2019–2023.

Forrás: Szerb Köztársaság Statisztikai Hivatala, regisztrált foglalkoztatás.

¹¹ A munkaerő-felmérés módszertana 2020-ban megváltozott, így a 2021-es adatok nem hasonlíthatók össze a korábbi időszakokkal.

A szállítási ágazatban a regisztrált alkalmazottak száma 10,4%-kal nőtt az ötéves időszakban (1. táblázat). Az ágazat minden területén nőtt a regisztrált foglalkoztatottak száma, a légi szállításban 23,2%-kal, a szárazföldi és csővezetékes szállításban, valamint a vízi szállításban pedig mintegy 10%-kal. A szállítási ágazatban dolgozók több mint 96%-a a szárazföldi és csővezetékes szállításban tevékenykedik. A megfigyelt időszakban a legtöbb munkahely szintén a szárazföldi és csővezetékes szállításban jött létre (7413), ami a szektor új munkahelyeinek 94,6%-át teszi ki. 2023-ban a szállítási ágazatban foglalkoztatottak a Szerbiában regisztrált összes foglalkoztatott 3,6%-át képviselték.

TERÜLET	2019		2020		2021		2022		2023	
	Szám	%	Szám	%	Szám	%	Szám	%	Szám	%
Összesen	75 429	100,0	79 411	100,0	81 200	100,0	80 833	100,0	83 269	100,0
49 Szárazföldi és csővezetékes szállítás	73 046	96,8	76 832	9,8	78 814	97,1	78 307	96,9	80 459	96,6
50 Vízi szállítás	941	1,2	1055	1,3	1 078	1,3	1 100	1,4	1 034	1,2
51 Légi szállítás	1 442	1,9	1524	1,9	1 308	1,6	1 426	1,8	1 776	2,1

1. táblázat: A jogi személyeknél foglalkoztatottak, az önálló vállalkozók, a vállalkozók és az általuk foglalkoztatottak a szállítási ágazatban területek szerint, 2019–2023.

Forrás: Szerb Köztársaság Statisztikai Hivatala, regisztrált foglalkoztatás.

A vegyipari és nemfémipari ágazatban a 2019 és 2023 közötti időszakban a regisztrált foglalkoztatottak száma 11,6%-kal nőtt, azaz 10 139 új munkahely jött létre (2. táblázat). A bőr- és bőrtermékgyártás területén 6,8%-kal csökkent a foglalkoztatottak száma. Az ágazat minden más területén nőtt a regisztrált munkavállalók száma, a legnagyobb mértékben a bányászat és földmérés szolgáltatási területén, ahol a foglalkoztatottak száma 2019-hez képest 3,3-szorosára emelkedett 2023-ban. A gumi- és műanyagtermékek gyártásában foglalkoztatottak az ágazat dolgozóinak egyharmadát teszik ki. A megfigyelt időszakban a legtöbb munkahelyet a gumi- és műanyagtermékek gyártása (4476) és a bányászati és geológiai felmérés szolgáltatási tevékenysége (3333) területén hozták létre, amelyek az ágazatban az új munkahelyek 44,1%-át, illetve 32,6%-át jelentették. 2023-ban a vegyipari és nemfémipari ágazatban foglalkoztatottak a szerbiai regisztrált munkavállalók 4,2%-át tették ki.

TERÜLET	2019		2020		2021		2022		2023	
	Szám	%	Szám	%	Szám	%	Szám	%	Szám	%
Összesen	87 813	100,0	90 741	100,0	94 028	100,0	96 245	100,0	97 952	100,0
08 Egyéb bányászat	2 894	3,3	3 069	3,4	3 194	3,4	3 277	3,4	3 329	3,4
09 Bányászati és geológiai felmérés	1 478	1,7	1 931	2,1	3 078	3,3	3 969	4,1	4 811	4,9
15 Bőr és bőrtermék gyártása	14 286	16,3	13 775	15,2	13 222	14,1	13 327	13,8	13 309	13,6
17 Papír és papírtérkép gyártása	8 468	9,6	9 179	10,1	92 65	9,9	9 379	9,7	9 460	9,7
20 Vegyipari termékek gyártása	13 219	15,1	13 679	15,1	13 882	14,8	13 961	14,5	14 326	14,6
21 Alapvető gyógyszerek és gyógyszerkészítmények gyártása	4 529	5,2	4 498	5,0	4 565	4,9	4 587	4,8	4 923	5,0
22 Gumi- és műanyagtermékek gyártása	28 802	32,8	30 203	33,3	31 970	34,0	32 676	34,0	33 278	34,0

2. táblázat: A jogi személyeknél foglalkoztatottak, az önfoglalkoztatók, a vállalkozók és az általuk foglalkoztatottak a vegyipari és nemfémipari ágazatban területek szerint, 2019–2023.

Forrás: Szerb Köztársaság Statisztikai Hivatala, regisztrált foglalkoztatás.

III. A KÉRDŐÍVRE ADOTT VÁLASZOK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

1. A szociális párbeszéd és a lobbitevékenység észlelt hatása és szerepe

1.1. kérdés: A nemzeti kormány elkötelezett az ágazati szintű szociális párbeszéd erősítése iránt.

Szerbia inkább az egyet nem értés felé hajlik, ami arra utal, hogy a kormány szociális párbeszéd iránti elkötelezettségének megítélése változó. Ugyan általánosságban a válaszok inkább az elutasítás felé hajlanak, a cégméret növekedésével enyhén növekvő egyetértési tendencia figyelhető meg. A legnagyobb munkáltatóknál például 33% egyetért és 33% egyáltalán nem ért egyet.

1.2. kérdés: A munkáltatói szervezetek az országos szociális párbeszéden keresztül befolyásolni tudják a nemzeti gazdaság- és/vagy szociálpolitikát.

Szerbia esetében általános egyetértés mutatkozik abban, hogy ezeknek a szervezeteknek van befolyásuk, a legtöbb válasz a „inkább egyetért” és „egyetért” kategóriába esik. Szerbia határozottan egyetért az állítással, itt a legmagasabb az „egyetért” válaszok aránya.

Részletesebben vizsgálva ugyanakkor Szerbia válaszai árnyaltabb képet mutatnak. Megfigyelhető az „egyetért”, „inkább egyetért” és a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok keveredése. Például a 10–49 főt foglalkoztató cégek körében a legmagasabb az egyetértés aránya (55%), míg a legnagyobb munkáltatók körében ez 33,3%. A legnagyobb arányú egyet nem értés az 50–249 főt foglalkoztató cégek körében jelentkezett (27,27%). A határozottan egyet nem értő válaszadók száma azonban alacsony (5–10% között), a legnagyobb munkáltatóknak pedig nincs egyetlen egyet nem értő véleményük sem.

1.3. kérdés: A munkáltatói szervezetek lobbitevékenység révén befolyásolni tudják a nemzeti gazdaság- és/vagy szociálpolitikát.

Szerbiában erős tendencia mutatkozik az egyetértés irányába, az „egyetért” volt a domináns válasz (36,8%). A válaszok ugyanakkor nem teljesen homogének, Szerbiában az „inkább egyetért” és a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” kategóriák is jelentős arányban jelennek meg, ami árnyaltabb perspektívákat jelez. A 10–49 főt foglalkoztató cégek körében volt a legmagasabb az „egyetért” válaszok aránya (50%). A négy munkáltatói kategória válaszait összevetve az „egyetért” és az „inkább egyetért” válaszok összesített aránya többségben volt – még ha csak minimálisan is.

1.4. kérdés: Az egyes munkáltatók lobbitevékenység révén befolyásolni tudják a nemzeti gazdaság- és/vagy szociálpolitikát.

Szerbia árnyalt képet mutat, ahol a „nem ért egyet” (28,77%) és az „inkább egyetért” (21,05%) válaszok aránya a legmagasabb, az „egyetért” (19,3%) és a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” (15,79%) válaszok jelentős aránya mellett, ami az egyéni lobbizás befolyásolásáról alkotott vélemények sokszínűségére utal. A szerbiai nagyvállalatok véleménye megosztott, az egyetértő és az egyet nem értő válaszok kombinációját mutatja. A 250 vagy annál több alkalmazottat foglalkoztató munkaadók 50%-a nem ért egyet, míg a 10–49 alkalmazottat foglalkoztató munkaadók ugyanilyen arányban értenek egyet. Érdekes megjegyezni, hogy a legkisebb munkáltatók (1–9 alkalmazott) hasonló véleményen vannak, mint a legnagyobbak: 40%-uk nem ért egyet.

1.5. kérdés: A szociális partnerekkel folytatott megbeszéléseink során bármely kérdést szabadon megvitathatunk.

Szerbiában a válaszadók túlnyomó többsége határozottan egyetért az állítással. Az „egyetért” és a „inkább egyetért” együttes aránya 56,14%, Ezzel szemben az „egyáltalán nem ért egyet” és a „nem ért egyet” válaszok aránya 15,79%. Szerbia azt mutatja, hogy a legkisebb vállalatoknál (1–9) jelentős az „egyáltalán nem ért egyet” válaszok aránya, ami a vállalatméret növekedésével csökken, a legnagyobb vállalatoknál (250 vagy annál nagyobb) pedig túlnyomórészt „egyetért” válaszok vannak. Érdekes módon azonban a legtöbb „egyetértő” válasz (60%) a legkisebb munkaadókhoz legközelebb áll, 10 és 49 fő közötti vállalatoktól származik.

1.6. kérdés: Úgy gondolom, hogy az ágazati szociális párbeszéd/ágazati munkaügyi szabályozás segíthet csökkenteni a munkaerőpiac kiszámíthatatlanságát.

Szerbiában az „egyetért” és a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok a leggyakoribbak, ami arra utal, hogy az állítás helytállóságáról megoszlik a vélemény, a válaszadók jelentős része bizonytalanságot vagy

semlegességet fejez ki. Szerbiában az egyetértő munkáltatók aránya a foglalkoztatottak számával fordított arányban csökkent (1–9 alkalmazott 45%, 10–49 alkalmazott 30%, 50–249 alkalmazott 27,27% és 250 vagy több alkalmazott 16,67%). A bizonytalanok és az egyet nem értők aránya ezzel a tendenciával összhangban változik. Így a legnagyobb vállalatoknál a legmagasabb a „nem ért egyet” (33,33%) és a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” (50%) válaszok aránya.

2. A szociális párbeszédre gyakorolt hatások az elmúlt években

2.1. kérdés: COVID-19-járvány – A világjárvány hatása a szociális párbeszédre

Szerbia az egyetértés felé hajlik (49,123%), bár a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” (38,596%) válaszok aránya is figyelemre méltó. A válaszok megoszlása vállalatméret szerint eltérést mutat: a kisebb vállalatok több „egyáltalán nem ért egyet” választ adtak (5%), míg a nagyobb vállalatok inkább az „egyetértés” felé hajlanak (10–49 alkalmazott esetén 50%, 50–249 alkalmazottnál 54,55%, míg 249 alkalmazott felett 33,33%), ami arra utal, hogy a vállalat mérete és a piaci szereplők által a világjárványnak tulajdonított hatások között lehetséges kapcsolat áll fenn.

2.2. kérdés: A munkaerőhiány hatása a szociális párbeszédre

Szerbiában a vélemények megoszlása változatosabb: a leggyakoribb válasz az „egyetért” (54,39%), de jelentős arányban vannak a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok (28,07%), ami a konszenzus hiányát tükrözi. Szerbiában a négy vállalati kategória közül az első három esetében az „egyetért” válaszok aránya a munkavállalók számával egyenes arányban nő (1–9 munkavállaló 55%, 10–49 munkavállaló 60%, 50–249 munkavállaló 63,64%). Ugyanakkor a tendencia a legnagyobb munkáltatók esetében megfordul: ebben a csoportban az „egyetért” válasz aránya mindössze 16,67%, miközben a legmagasabb a bizonytalan válaszadók aránya – 66,67% jelölte be a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” választ.

2.3. kérdés: Az orosz–ukrán háború hatása a szociális párbeszédre

A legmagasabb arányban a válaszadók bizonytalanok voltak: 41,071%-uk „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” az állítással. De nagyon magas az egyetértő válaszok aránya is (39,286%). Ezzel szemben az „egyáltalán nem ért egyet”, „nem ért egyet” és „inkább nem ért egyet” válaszok együttesen csak 19,642%-ot tesznek ki. Szerbiában a mérethez kapcsolódó eltérések figyelhetők meg; a kisebb vállalatoknál több az „egyáltalán nem ért egyet” válasz (10,53%), míg a nagyobb vállalatok inkább az „egyetért” válaszlehetőség irányába hajlanak. Ez itt is felveti a vállalatméret és hatásról alkotott percepció közötti összefüggés lehetőségét.

2.4. kérdés: Az infláció hatása a szociális párbeszédre

A válaszok legmagasabb aránya az „egyetért” volt (54,39%). Ugyanakkor a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszadók száma is magas (36,84%). E téren is tapasztalhatók a vállalatmérethez kapcsolódó eltérések; a kisebb vállalatoknál több az „egyáltalán nem ért egyet” válasz, míg a nagyobb vállalatoknál inkább az „egyetért” válaszok aránya jellemző, ami a vállalat mérete és az észlelt hatás közötti lehetséges összefüggésre utal. Ehhez szükséges hozzátennünk, hogy mind a négy munkáltatói kategória esetében a legmagasabb az „egyetért” válaszok aránya, átlagosan 55,53%-kal.

2.5. kérdés: A gazdaság lassulásának hatása a szociális párbeszédre

Az arányokat tekintve a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” (47,368%) és az „egyetért” (42,105%) válaszadók száma szinte azonos. E két domináns válasz aránya a munkáltató méretétől függően változik. Például a legkisebb vállalatok (1–9 alkalmazott) esetében a legmagasabb az „egyetért” válaszok aránya (55%), míg a 10–49 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók esetében a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok a legjellemzőbbek (60%).

2.6. kérdés: A megélhetési költségek emelkedésének hatása a szociális párbeszédre

Szerbiában általános egyetértési figyelhető meg, az „egyetért” válaszok jelentős koncentrációjával (54,386%), ami arra utal, hogy széles körben elterjedt az a vélekedés, hogy a megélhetési költségek emelkedése jelentősen befolyásolja a szociális párbeszédet. Emellett a bizonytalanok aránya is igen magas, 35,088%-ot tesz ki a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya. Az általános tendencia azt jelzi, hogy a nagyobb szerbiai vállalatok inkább látják úgy, hogy a megélhetési költségek emelkedése nagyobb hatással van a szociális párbeszédre. A vállalatméret növekedésével jelentősebbé válik az egyetértés. A legnagyobb vállalatoknál a legmagasabb az „egyetértő” válaszok

aránya (83,33%), de a két legkisebb kategóriában (1–9 és 10–49 alkalmazott) is 55%. A legnagyobb munkáltatók nem adtak „nem ért egyet” választ. A három kisebb kategóriában (1–9, 10–49 és 50–249 alkalmazott) az ilyen válaszok aránya alacsony volt, összességében 5 és 18,18% között mozgott.

2.7. kérdés: A bérek emelkedésének (fizetésemelés) hatása a szociális párbeszédre

Szerbiában erős és koncentrált egyetértés tapasztalható, az „egyetért” válaszok dominálnak, és viszonylag alacsony az eltérő vélemények aránya, ami azt jelzi, hogy a bérek emelkedésének a szociális párbeszédre gyakorolt közvetlen hatását határozottan érzékelik. Ugyanakkor nagyon magas a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya is (49,123%). Érdekes azonban megjegyezni, hogy az „egyetért” válaszok aránya a vállalat méretének növekedésével csökken (1–9 alkalmazott 45%, 10–49 alkalmazott 30%, 50–249 alkalmazott 18,18% és 249-nél több alkalmazott 16,67%). Megjegyzendő továbbá, hogy a három legnagyobb munkáltatói kategória esetében volt a legmagasabb a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya (50 és 66,67% között).

2.8. kérdés: Az energiaválság hatása a szociális párbeszédre

A válaszok azt sugallják, hogy széles körben elterjedt az a vélekedés, hogy az energiaválság jelentősen befolyásolja a szociális párbeszédet. Mind az „egyetért”, mind a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válasz aránya 42,105% volt.

Az „egyetért” válaszok a két legkisebb munkáltatói kategóriában (1–9 alkalmazott és 10–49 alkalmazott) szerepelnek a legnagyobb súllyal (50%). A 10 és 49 fő közötti foglalkoztatók esetében egyáltalán nem volt „nem ért egyet” válasz. Másrészt érdekes, hogy a legkisebb és a legnagyobb vállalati kategóriákban a legmagasabb az egyet nem értők aránya: az „egyáltalán nem ért egyet”, „nem ért egyet” és „inkább nem ért egyet” válaszok együttes aránya 25% volt a legkisebb cégeknél, míg 33,34% a legnagyobbaknál.

2.9. kérdés: A digitalizáció hatása a szociális párbeszédre

Szerbiában a válaszok erősen az egyetértés felé hajlanak, ami arra utal, hogy a digitalizációnak a szociális párbeszédre gyakorolt hatását hangsúlyosnak érzékelik. A „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” és az „egyetért” válaszok összesített aránya 75,439% volt. Ennek megfelelően, bár eltérő arányban, ez a két válasz dominál a négy munkáltatói kategóriában. Ezzel párhuzamosan a „nem ért egyet” válaszok is különböző mértékben jelentek meg valamennyi vállalati kategóriában, összességében 15 és 36,18% között. Ez utóbbi statisztika az 50 és 249 fő közötti foglalkoztatottal rendelkező munkáltatókra vonatkozik.

2.10. kérdés: A távmunka és más atipikus munkavégzési formák hatása a szociális párbeszédre

Szerbia válaszai változatos képet mutatnak, az egyetértés és az elutasítás vegyesen jelenik meg: az „egyetért” válaszok aránya 31,579%, a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszoké 38,596%, míg a „nem ért egyet” válaszoké 21,053%. Érdekes, hogy a legnagyobb munkáltatói kategória egyáltalán nem adott „egyetért” választ, viszont itt jelent meg a második legmagasabb arányban az „egyáltalán nem ért egyet” (16,67%) és az „inkább nem ért egyet” (16,67%) válasz is.

A legmagasabb elutasítási arányt az 50 és 249 fő közötti foglalkoztatottakkal rendelkező munkáltatók mutatják, ahol az „egyáltalán nem ért egyet” és „nem ért egyet” válaszok együttes aránya 36,27% volt. A két legkisebb vállalati kategória rendelkezik a legpozitívabb véleménnyel: az 1–9 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók esetében az „egyetért” és a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok együttes aránya 70%, a 10–49 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók esetében pedig 75%.

2.11. kérdés: A lekapcsolódáshoz való jog hatása a szociális párbeszédre

Szerbiában egyedülálló polarizáció figyelhető meg, a válaszok erőteljesen az „egyetért” (24,561%) és a „nem ért egyet” (26,316%) kategóriákban koncentrálódnak. Vállalatméret szerinti bontásban minden kategóriában a leggyakoribb válasz a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” volt: a 1–9 főt foglalkoztató cégeknél 45%, a 10–49 fő közötti cégeknél 35%, az 50–249 fő közöttieknél 27,27%, míg a 249 fő felettieknél 50%. Az egyet nem értést kifejező válaszok aránya mind a négy munkáltatói kategóriában magas volt (1–9 alkalmazott: 40%; 10–49 alkalmazott: 30%; 50–249 alkalmazott: 45,36% és 249-nél több alkalmazott: 33,34%).

2.12. kérdés: Természeti katasztrófák hatása a szociális párbeszédre

A vélemények polarizáltak, a „nem ért egyet” válaszok aránya 35,57%, míg az „egyetért” és a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok együtt 62,28%-ot tesznek ki. Ez a megoszlás – egy kivételtől eltekintve – minden

munkáltatói kategóriában tükröződik. A kivételt a 10–49 főt foglalkoztató munkáltatók jelentik, ahol az „egyetért” válaszok aránya 40%, míg a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszoké 45%. A másik három munkáltatói kategóriában a vélemények erősen megoszlanak, az 1–9 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók esetében 47,37%, az 50–249 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók esetében 45,36%, a 249-nél több alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók esetében pedig 50% a „nem ért egyet” válaszok aránya.

2.13. kérdés: A kiberbiztonság hatása a szociális párbeszédre

A válaszok némi méretfüggő elmozdulást mutatnak, az általános egyetértés kevésbé hangsúlyosan jelenik meg. A legmagasabb a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya (43,86%). A második helyen pedig az egyet nem értést kifejező válaszok állnak (ezek összesített aránya 33,34%). A válaszadóknak mindössze 22,81%-a választotta az „egyetért” opciót. A válaszok és a munkáltatók mérete között összefüggés nem figyelhető meg. Például a (különböző szintű) egyet nem értést kifejező válaszok száma a legkisebb munkáltatók (1–9 alkalmazott) esetén a legmagasabb (összesen 50%), míg az eggyel nagyobb vállalatméretnél (10–49 alkalmazott) a legalacsonyabb (15%). Hasonlóan hullámzó a tendencia az „egyetért” válaszok esetében is, ahol a munkáltató mérete ugyancsak nem meghatározó tényező (1–9 alkalmazott: 15%; 10–49 alkalmazott: 30%; 50–249 alkalmazott: 27,27% és 249-nél több alkalmazott: 16,67%).

2.14. kérdés: A migráció hatása a szociális párbeszédre

Szerbia e tekintetben – bár polarizált nézetet mutat – alapvetően az egyetértés felé hajlik. Összességében az „egyetért” (28,571%) és a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” (50%) válaszok aránya 78,571%. Ennek eredményeként a „nem ért egyet” válaszok száma – különböző mértékben – az összes válasz valamivel több mint 1/5-ét teszi ki. A második legkisebb cégek (10–49 alkalmazott) 45–45%-a adott „egyetért” és „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” választ, emellett ebben a csoportban a legalacsonyabb a „nem ért egyet” válaszok aránya. Furcsa módon a legnagyobb cégeknél (több mint 249 alkalmazott) a többi munkáltatóval ellentétben nem volt „egyetértő” válasz. A válaszadók 83,33%-a a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” lehetőséget jelölte meg.

2.15. kérdés: Nincs információ a szociális párbeszédről ágazati szinten

A válaszok 50%-a volt „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem”. A második leggyakoribb válasz az „egyetért” volt (28,571%), a legkevesebben pedig a különböző szintű egyet nem értést kifejező válaszokat jelölték meg.

3. Az ágazati szociális párbeszéd lehetséges témáinak megítélése

SZERBIA	NEM TUDOM	NEM	IGEN
Munkahelyi biztonság és egészségvédelem	24,6%	14,0%	61,4%
Munkaviszonyok megszüntetése	17,5%	10,5%	71,9%
Szakképzés/tanulószerződéses gyakorlati képzés	17,5%	15,8%	66,7%
Munkaidő és munkaidőkeret	19,3%	8,8%	71,9%
Társadalom- és egészségbiztosítás	26,3%	19,3%	54,4%
Béren kívüli juttatások	26,3%	26,3%	47,4%
Zaklatás	38,6%	28,1%	33,3%
Aktív idősödés	29,8%	17,5%	52,6%
Ágazati minimálbér	40,4%	12,3%	47,4%
Egyéb jövedelmi elemek	19,3%	24,6%	56,1%
Rugalmas munkafeltételek	21,1%	19,3%	59,6%
Ökológiai fenntarthatóság	28,1%	19,3%	52,6%
Társadalmi fenntarthatóság	29,8%	42,1%	28,1%
Migráns munkavállalók foglalkoztatása	29,8%	49,1%	21,1%
Nemek közötti bérszakadék	26,3%	24,6%	49,1%
Szülői szabadság	24,6%	14,0%	61,4%

Miközben az olyan alapvető kérdések, mint a „munkaviszonyok megszüntetése” és a „munkaidő” továbbra is jelentős egyetértést mutatnak, a „munkahelyi biztonság és egészségvédelem” témakörében tapasztalható visszaesés a korábbi, csaknem egyhangú támogatottsághoz képest arra utalhat, hogy csökken a szabályozás hatékonyságába vetett bizalom vagy a társadalmi érdeklődés. A „nem tudom” válaszok számottevő növekedése a legtöbb témában – különösen a „zaklatás”, az „ágazati minimálbér” és a „társadalom- és egészségbiztosítás” esetében – széles körű bizonytalanságra, tájékozatlanságra vagy a kérdések összetettségének érzékelésére utal. Mindez arra enged következtetni, hogy a munkáltatók és munkavállalók közötti kommunikációban vagy megértésben zavar keletkezett.

4. Kollektív szerződésben megállapított minimálbér

4.1. kérdés: A minimálbérre vonatkozó kollektív szerződéseket ágazati szinten kell megkötni

Az „egyetért” és az „inkább egyetért” válaszok aránya a legmagasabb – összesen 69,64%. Ezzel szemben a (különböző mértékű) egyet nem értést kifejező válaszok aránya 16,07% volt.

4.2. kérdés: A minimálbérre vonatkozó kollektív szerződéseket országos szinten kell megkötni

Szerbiában e kérdés tekintetében erős támogatás volt tapasztalható, az „egyetért” válaszok domináltak, ami azt jelzi, hogy az országos szintű minimálbér-megállapodások szükségességét illetően nagy az egyetértés. Összességében csak 26,39% adott „egyáltalán nem ért egyet” és „nem ért egyet” választ.

4.3. kérdés: Az ágazati szintű bérmegállapodások előnyösek az ágazat számára

Szerbia itt is erősen az egyetértés felé hajlik, ami az ilyen megállapodások előnyeit illetően egyértelműbb konszenzust jelez. A legtöbb válasz az „egyetért” és az „inkább egyetért” volt (56,158%). Ezzel szemben a (különböző mértékű) egyet nem értést kifejező válaszok aránya 15,79% volt.

5. Ágazati szinten fontos kérdések

5.1. kérdés: Csatlakozna-e egy ágazati munkáltatói szervezethez, ha a kollektív tárgyalás kiterjedne az ágazati bérekre is?

Már tag: 17,5%.	Nem: 35,1%.	Igen: 47,4%.
-----------------	-------------	--------------

5.2. kérdés: Az ágazatomban az éghajlatváltozást fontos kérdésnek tartják

SZERBIA	Építőipar	Feldolgozóipar	Szolgáltatások	ÖSSZESEN
Egyáltalán nem ért egyet	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
Nem ért egyet	0,0%	0,0%	33,3%	26,8%
Inkább nem ért egyet	0,0%	0,0%	4,4%	3,6%
Nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem	0,0%	14,3%	15,6%	14,3%
Inkább egyetért	50,0%	0,0%	20,0%	19,6%
Egyetért	50,0%	71,4%	20,0%	28,6%

5.3. kérdés: Az ágazatomban a kollektív szerződések tükrözik az energiaárak változását

SZERBIA	Építőipar	Feldolgozóipar	Szolgáltatások	ÖSSZESEN
Egyáltalán nem ért egyet	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
Nem ért egyet	0,0%	0,0%	33,3%	26,8%
Inkább nem ért egyet	0,0%	0,0%	4,4%	3,6%
Nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem	0,0%	14,3%	15,6%	14,3%
Inkább egyetért	50,0%	0,0%	20,0%	19,6%
Egyetért	50,0%	71,4%	20,0%	28,6%

5.4. kérdés: Az éghajlatváltozással kapcsolatos kérdések ösztönzik az ágazati szintű szociális párbeszédet

SZERBIA	Építőipar	Feldolgozóipar	Szolgáltatások	ÖSSZESEN
Egyáltalán nem ért egyet	0%	14%	9%	9%
Nem ért egyet	25%	14%	33%	30%
Inkább nem ért egyet	0%	0%	4%	4%
Nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem	25%	29%	38%	36%
Inkább egyetért	25%	0%	7%	7%
Egyetért	25%	43%	9%	14%

5.5. kérdés: Az éghajlatváltozással kapcsolatos kérdések ösztönzik az ágazati szintű szociális párbeszédet

SZERBIA	Építőipar	Feldolgozóipar	Szolgáltatások	ÖSSZESEN
Egyáltalán nem ért egyet	0%	14%	7%	7%
Nem ért egyet	25%	14%	29%	27%
Inkább nem ért egyet	0%	0%	2%	2%
Nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem	25%	14%	29%	27%
Inkább egyetért	25%	14%	20%	20%
Egyetért	25%	43%	13%	18%

5.6. kérdés: A következő 10 évben a globális felmelegedés hatással lesz a munkáltatókra

SZERBIA	Építőipar	Feldolgozóipar	Szolgáltatások	ÖSSZESEN
Egyáltalán nem ért egyet	0,0%	14,3%	4,4%	5,4%
Nem ért egyet	0,0%	0,0%	26,7%	21,4%
Inkább nem ért egyet	0,0%	14,3%	4,4%	5,4%
Nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem	50,0%	28,6%	44,4%	42,9%
Inkább egyetért	25,0%	0,0%	11,1%	10,7%
Egyetért	25,0%	42,9%	8,9%	14,3%

6. A gazdasággal kapcsolatos észlelések elemzése

6.1. kérdés: Általában bevonjuk a munkavállalói képviselőket (például szakszervezeti képviselők, üzemi tanács tagjai, a vállalat igazgatóságában/felügyelőbizottságában helyet foglaló munkavállalói képviselők) az ESG-tevékenységekbe (környezeti, társadalmi és vállalatirányítási – environmental, social and governance)

SZERBIA	Építőipar	Feldolgozóipar	Szolgáltatások	ÖSSZESEN
Egyáltalán nem ért egyet	0,0%	14,3%	9,1%	9%
Nem ért egyet	0,0%	0,0%	9,1%	7%
Inkább nem ért egyet	25,0%	0,0%	2,3%	4%
Nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem	0,0%	0,0%	15,9%	13%
Inkább egyetért	25,0%	42,9%	15,9%	20%
Egyetért	50,0%	42,9%	47,7%	47%

6.2. kérdés: Az infláció fontos tényező az ágazatomban

SZERBIA	Építőipar	Feldolgozóipar	Szolgáltatások	ÖSSZESEN
Egyáltalán nem ért egyet	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
Nem ért egyet	25,0%	0,0%	20,0%	17,9%
Inkább nem ért egyet	0,0%	0,0%	11,1%	8,9%

SZERBIA	Építőipar	Feldolgozóipar	Szolgáltatások	ÖSSZESEN
Nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem	50,0%	14,3%	35,6%	33,9%
Inkább egyetért	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
Egyetért	25,0%	57,1%	20,0%	25,0%

6.3. kérdés: Az ágazatomban a kollektív szerződések követik a munkavállalók bérigényeit

SZERBIA	Építőipar	Feldolgozóipar	Szolgáltatások	ÖSSZESEN
Egyáltalán nem ért egyet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nem ért egyet	0,0%	0,0%	4,8%	3,8%
Inkább nem ért egyet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem	0,0%	33,3%	11,9%	13,5%
Inkább egyetért	0,0%	0,0%	7,1%	5,8%
Egyetért	100,0%	66,7%	76,2%	76,9%

6.4. kérdés: A szociális partnerek innovatív megoldásokat dolgoztak ki az emelkedő megélhetési költségek munkavállalókra gyakorolt negatív hatásainak enyhítésére

SZERBIA	Építőipar	Feldolgozóipar	Szolgáltatások	ÖSSZESEN
Egyáltalán nem ért egyet	0,0%	0,0%	9,8%	7,8%
Nem ért egyet	25,0%	0,0%	17,1%	15,7%
Inkább nem ért egyet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem	50,0%	33,3%	31,7%	33,3%
Inkább egyetért	0,0%	33,3%	12,2%	13,7%
Egyetért	25,0%	33,3%	29,3%	29,4%

IV. RÖVID ÖSSZEFOGLALÓ A SZÁLLÍTÁSI, VALAMINT A VEGYIPARI ÉS NEMFÉMIPARI ÁGAZATOKBAN TEVÉKENYKEDŐ MUNKÁLTATÓKKAL KÉSZÍTETT INTERJÚKRÓL

A) Szállítási ágazat

1. Melyek az ön ágazatában a kollektív tárgyalásokat ösztönző és az azokat nehezítő tényezők?

Az interjúk során a munkáltatók hangsúlyozták, hogy a tevékenységek osztályozásáról szóló rendelet szerint ezt az ágazatot „szállítási és raktározási ágazatnak” nevezik, és hogy idetartoznak a – menetrend szerinti és nem menetrend szerinti – belvízi és légi, vasúti, csővezetékes és közúti személy- és áruszállítási szolgáltatások, valamint a raktározási és rakománykezelési szolgáltatások. A közúti és vasúti személy- és áruszállítást magában foglaló szárazföldi szállítási területén Szerbiában mintegy 7514 aktív vállalkozás működik. Ezek több mint 32 600 munkavállalót foglalkoztatnak, és 2020-ban éves bevételük meghaladta a 2320 millió eurót. A személyszállítási ágazatban – amely magában foglalja például a taxiszoftárokat is – a munkát végzők többsége alvállalkozóként tevékenykedik. Ezzel szemben a közúti áru fuvarozás terén – e tevékenység magas tőkeigényére tekintettel – a munkáltatók több mint 90%-a nagyvállalat. A személyszállításban az imént kifejtettek tekintettel ez az arány jóval alacsonyabb, itt jelentős arányt képviselnek az átalányadózó egyéni vállalkozók. Mindez azért fontos, hogy megértsük, e szektorban szinte lehetetlen ágazati kollektív szerződést kötni, mivel az nagyon különböző alágazatokra terjed ki, amelyekben teljesen eltérő szabályok és működési feltételek érvényesülnek. Például egy belgrádi városi buszsofőr bére 100 000 dinár körül van, míg a nemzetközi áruszállítással foglalkozó sofőrök bére több mint 200 000 dinár plusz napidíj.

Fontos érv az ágazati kollektív tárgyalás mellett, hogy hozzájárulhatna a tisztességtelen verseny visszaszorításához, amely mind a személy-, mind az áruszállításban jelen van. A szürkegazdaság, az illegális szállítás, az engedély nélküli

fuvarozók jelenléte jelentős problémát jelent az ágazatban. Az állami szervek nem megfelelő fellépése teret enged az illegális működésnek, ami hatalmas károkat okoz a jogszerűen működő vállalkozások számára.

Egy kollektív szerződés további előnye lehetne, hogy egységesítené a munkafeltételeket, de ezzel kapcsolatban is felmerült egy aggodalom: valószínűleg csak a szerb jogi személyekre lenne alkalmazandó, akik már most is nehezen tudnak versenyezni a piacon, különösen a nemzetközi szereplőkkel szemben.

2. Meg tud-e nevezni olyan jogi vagy egyéb körülményt, amely akadályozza vagy – éppen ellenkezőleg – ösztönzi a hatékony ágazati kollektív tárgyalást?

A munkáltatókkal folytatott beszélgetés során hangsúlyozták, hogy nincs olyan másik fél, akivel potenciálisan külön kollektív szerződést tudnának kötni. Pontosabban, 2021 óta létezik a Szerbiai Sofőrök Szakszervezete, de úgy vélik, hogy ez nem elég reprezentatív ahhoz, hogy egyáltalán részt vehessen a kollektív tárgyalásokon. Ez azért is van így, mert a járművezetői munkakör olyan, hogy azt jellemzően olyan személyek végzik, akiknek nincs szükségük külön szervezetre. Ugyanakkor azt is hangsúlyozták, hogy egyre több a „szabadúszó sofőr”, akik a közösségi oldalakon követik az igényeket egy adott fuvarra, és adott esetben reagálnak azokra – akár 5–10 napos, úgynevezett „egyszeri külföldi túrákat” vállalva. Ilyen módon kvázi aukciós rendszerben választják ki azokat a megbízásokat, amelyek illenek hozzájuk. A megkérdezettek hozzátették: Szerbiában kevés a sofőr, a munkájukra viszont nagy a kereslet.

3. Véleménye szerint mi tenné hatékonyabbá a kollektív tárgyalásokat?

Az elmúlt években Szerbiában jelentősen nőttek a szállítási szolgáltatások iránti igények, mind a vállalatok, mind a lakosság részéről. A szállítási szolgáltatások iránti kereslet e fellendülése a gazdasági aktivitás növekedésére vezethető vissza. Konkrét intézkedéseket kell végrehajtani a szállítási vállalatok működési költségeinek csökkentése, valamint az új, fiatal, hivatásos járművezetők utánpótlásának biztosítása érdekében. Az üzleti környezetet is úgy kell szabályozni, hogy az lehetővé tegye a szállítási kapacitások jobb hatékonyságát és kihasználását. Emellett a határátlépési eljárásokat is jobban kell szabályozni, hogy csökkenjen a járművek, a járművezetők és a szállított áruk várakozási ideje. Mindezeket szem előtt tartva, valamint figyelembe véve az állami hatóságok érdekeit, a közúti szállítás társadalomban betöltött fontosságát és a szállítási tevékenységek fejlesztésének szükségességét, biztosítani kell a szükséges forrásokat, fel kell lépni a szürkegazdasággal szemben és növelni kell a versenyképességet.

Mindezek alapján a munkáltatók véleménye szerint a kollektív tárgyalások megkezdése előtt a szállítás és raktározás ágazatot, valamint annak ágazatait sokkal átláthatóbban és egységesebben kellene szabályozni. Felhívták a figyelmet arra is, hogy az ágazat nemrégiben teljes körű liberalizáción esett át, így az állami részvétel minimális vagy teljesen hiányzik, ezért jelen formájában nem teremthető meg a szociális párbeszéd és a kollektív szerződések alapja.

4. Mit gondol, hogyan hatottak és hatnak jelenleg is a kritikus, válságot is előidéző olyan körülmények, mint például a COVID-világjárvány, a globális felmelegedés, illetőleg az Oroszország és Ukrajna közötti elhúzódozó háború a kollektív tárgyalásokra az ön ágazatában?

Tekintettel arra, hogy ebben az ágazatban nincs megkötött kollektív szerződés, nem lehet mérni a COVID-19 vagy az orosz–ukrán konfliktus hatását az ágazati kollektív tárgyalásokra. A vállalati szintű kollektív tárgyalások tekintetében volt némi hatás. Például a helyi és globális mozgás korlátozása jelentős hatással volt a turizmus és vendéglátás ágazatára, de a gyakori külföldi üzleti utazásoktól függő egyéb ágazatokra is – szállítás, elosztás és logisztika stb. Az üzleti utazások nagy részét, amelyek az előző időszakban a tanácsadó, informatikai és hasonló cégek esetében szokásosnak voltak tekinthetők, online meetingek és képzések váltották fel. Úgy tűnik, ezek a megoldások a jövőben, az utazási korlátozások feloldása után is bizonyos mértékig megmaradnak.

A világjárvány kihirdetése után a közlekedést vagy teljesen felfüggesztették, vagy jelentősen korlátozták, ami sok munkáltatónak okozott nehézségeket az üzleti tevékenységben. A beutazási tilalom miatt teljesen leállt a légi közlekedés, valamint a közúti, vasúti és folyami személyszállítás, míg az áruszállítás folytatódott, időnként logisztikai problémákkal és a határátkelőhelyeken az adminisztratív eljárások végrehajtása során felmerülő nehézségekkel.

Másrészt az orosz–ukrán konfliktus nem volt nagy hatással erre az ágazatra, mivel a teherszállító vállalatok csak útvonalait változtatták meg, és a háború által nem érintett piacok felé fordultak.

5. Hogyan kapcsolódik az ágazati szociális párbeszéd az országos szintű szociális párbeszédhez? Kötnék-e például nemzeti szinten háromoldalú megállapodásokat (például a minimálbérrel vagy a munkaidőről), amelyek befolyásolják a szociális partnerek mozgásterét az ágazatban?

A Szerb Köztársaságban a minimálbérrel szóló döntések meghozataláért a Szociális és Gazdasági Tanács felelős, azonban az elmúlt tíz évben mindössze kétszer – 2018-ban és 2024-ben – élt ezzel a jogkörével. A minimálbérrel szóló döntést jellemzően a kormány hozta meg, mivel az állam továbbra is a legnagyobb munkáltató, és a minimálbér kiemelt

költségvetési tételnek számít. Az általános kollektív szerződés elfogadására irányuló tárgyalások várhatóan 2024 decemberében megkezdődnek, ami jelentős előrelépést jelentene a nemzeti szintű szociális párbeszéd erősítésében. A szerződés megkötése hozzájárulna a tisztességtelen piaci verseny és a szürkegazdaság visszaszorításához, valamint elősegítené az úgynevezett „egyenlő versenyfeltételek” (*level playing field*) kialakítását valamennyi Szerbiában működő gazdasági szereplő számára.

6. Van-e olyan területe a foglalkoztatás szabályozásának, amelyet véleménye szerint ágazati kollektív szerződéssel lehetne javítani? Ha igen, mely területeken és milyen lehetséges tartalommal? Vannak-e olyan kérdések az ön ágazatában, amelyekről érdemes lenne az ágazati szociális párbeszéd keretében a szakszervezetekkel tárgyalni (például a minimálbér, további díjazás, a szakoktatás és a szakképzés)?

A válaszok alapján egy ágazati kollektív szerződés több olyan munkavállalói jogot is szabályozhatna, amelyeket a hatályos jogszabályok egyáltalán nem ismernek el, vagy nem kellően részleteznek. Az egyik ilyen fontos kérdés a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos. Ez többek között nemcsak a járművezetők fizikai, hanem mentális egészségére is vonatkozik. A megkérdezettek hangsúlyozták, hogy többet kellene tenni járművezetők elégedettsége érdekében, ami növelhető, ha a munkáltató több időt szentel annak biztosítására, hogy a járművezetők megbecsültebbnek érezzék magukat e munkakörök ellátása során. Külön problémát jelent az elszigeteltség, amikor a járművezetők sok időt töltenek egyedül az úton. Például egy hosszú útra induló tehergépkocsi-vezető kizárólag a diszpécserével tart kapcsolatot, és ha ez a kommunikáció nincs megfelelően megszervezve, az jelentősen csökkenti a munkavállalói elégedettséget. A diszpécsernek képzésben kell részesülnie, hogy támogatást nyújtsanak a hosszú távokat vezető járművezetőknek. Ezek inkább szervezési, mint jogi problémák, és úgy tűnik, hogy minimális pénzügyi költséggel megoldhatók, továbbá kollektív szerződés tárgyát is képezhetnék, amely jogot biztosítana a diszpécserképzésre.

További kiemelt problématerület a túlmunka korlátozása, amely különösen a magánfuvarozók esetében jelentkezik, akik gyakran a törvényben megengedett időkereteken túl vezetnek, pihenő és meleg étkezés lehetősége nélkül. Ez különösen a közúti személyszállításban szembetűnő, de még a légi közlekedésben is előfordul, hogy a pilóták túllépik a megengedett repülési órákat, ami a személyzet és az utasok biztonságát is veszélyeztetheti.

Fontos érv a kollektív szerződés mellett, hogy annak rendelkezései minden olyan szereplőre kiterjednének, akik a Szerb Köztársaság területén szállítási szolgáltatást nyújtanak, így mérsékelnék a tisztességtelen versenyt. Természetesen mindez csak akkor valósítható meg hatékonyan, ha a kollektív szerződés végrehajtását az állam, illetve a szerződés aláírói részéről megfelelő ellenőrzési és felügyeleti rendszer is támogatja. Ez különösen fontos a munkaerőhiány miatt, különösen a hivatásos gépjárművezetők esetében, amely olyan méretű problémává vált, hogy az egész gazdaság működését befolyásolja.

A válaszadók arra is rámutattak, hogy az ország egyenlőtlen gazdasági fejlődése miatt egyes helyi önkormányzatok nem fordítanak kellő figyelmet a városi és elővárosi közlekedésre, nem teljesítik fizetési kötelezettségeiket a szolgáltatók felé, vagy politikai nyomást gyakorolnak veszteséges vonalak további – támogatás nélküli – üzemeltetése érdekében. Ezt a kérdést is lehetne kezelni ágazati kollektív szerződés útján.

Végül a megkérdezettek szerint egy szállítási ágazatra kiterjedő kollektív szerződés hozzájárulna a fuvarozási szolgáltatások árainak optimalizálásához, a források észszerűbb felhasználásához, és ezáltal javítaná a szolgáltatások minőségét, valamint támogatná a gazdasági szereplők és az ágazat egészének fejlődését.

B) Vegyipari és nemfémipari ágazat

1. Melyek az ön ágazatában a kollektív tárgyalásokat ösztönző és az azokat nehezítő tényezők?

A szállítási ágazattól eltérően a vegyipari és nemfémipari ágazatot egykoron egy különleges kollektív szerződés szabályozta.¹² Ezt azon pontosan meghatározott vegyipari és nemfémipari alágazatokra kötötték, amelyek a tevékenységek osztályozásáról szóló 2010. évi rendelet szerint a bányászati és feldolgozóipari ágazatok alá tartoztak. Jelenleg – az interjúalany véleménye szerint – egy ilyen sokszínű ágazatban szinte teljesen esélytelen egy új ágazati kollektív szerződés megkötése. Ennek egyik fő oka, hogy az ágazat számos vállalatánál már létezik vállalati szintű kollektív szerződés, és nem látnak indokot, hogy ágazati szinten is tárgyaljanak. Kétségtelen, hogy az egységes szabályozás („azonos játékszabályok”) előnyös lenne az ágazat számára, azonban azt is figyelembe kell venni, hogy a cégek jelentős része külföldi vállalatok ellátási láncában működik, és már most is alkalmazkodik azok „játékszabályaihoz”. Más szóval: ha ezek a vállalatok továbbra is a külföldi vállalatok ellátási láncában szeretnének

¹² Különleges kollektív szerződés a szerbiai vegyipari és nemfémipari ágazatra. A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 77/2016. szám.

maradni és exportálni szeretnének az európai piacra, akkor működésüket már most is olyan üzleti standardokhoz kell igazítaniuk, amelyek megfelelő munkakörülményeket és bérezést követelnek meg. (Így a piaci kényszer már részben betölti azt a funkciót, amit egy ágazati kollektív szerződés biztosíthatna, tehát sok esetben a jogi szabályozás helyett a megrendelői elvárások a meghatározóak.)

2. Meg tud-e nevezni olyan jogi vagy egyéb körülményt, amely akadályozza vagy – éppen ellenkezőleg – ösztönzi a hatékony ágazati kollektív tárgyalást?

Jogi akadályok nincsenek, de az ágazat annyira távan értelmezett, hogy reálisan csak csoport- vagy alágazati szinten lehet tárgyalni. Az ágazaton belül egyes alágazatokban, például a műtrágyagyártásban, amely a hazai piacot és a volt jugoszláv országok piacát is lefedi, nincsenek se szakszervezetek, se vállalati szintű kollektív szerződések. Ezen alágazat megszólalói arra mutatnak rá, hogy a munkavállalók nem kívánnak szakszervezetbe szerveződni, és a múltban ez negatív eredményekkel járt. A Szerbiai Kereskedelmi Kamarában van egy „műtrágyagyártók” klaszter, amely 4 vállalatból áll, amelyek közül a legnagyobbaknak nincs szakszervezetük. A kollektív szerződésről nem is beszélnek, a fő vitatéma az állammal való kapcsolat és a dekarbonizációval és a zöld átállással kapcsolatos szabályozásuknak az EU jogi keretéhez való igazítása. Ez az iparág rendkívül fontos, mert Szerbiában a jelenlegi műtrágyafogyasztás az uniós átlag 50%-a alatt van. Pontosan ezért folynak tárgyalások arról, hogy ezt az ágazatot a mezőgazdasági ágazatba helyezték át – a megszólalók szerint ennek sokkal több értelme lenne.

3. Véleménye szerint mi tenné hatékonyabbá a kollektív tárgyalásokat?

Tekintettel az ágazat helyzetére, az ágazati szintű kollektív alku szóba sem kerül. A válaszadók nagy része számára ez nem is kérdés, mivel külföldi piacokra exportálnak, és ezért kötik őket a megrendelő külföldi vállalatok szabályai. Nem látják, hogy egy ágazati szintű kollektív szerződés hogyan javíthatná a munkavállalók helyzetét, vagy hogyan motiválhatná őket, azaz a munkaadókat jobban, mint a külföldi cégek által meghatározott üzleti normák és felelősségi láncok.

4. Mit gondol, hogyan hatottak és hatnak jelenleg is a kritikus, válságot is előidéző olyan körülmények, mint például a COVID-világjárvány, a globális felmelegedés, illetőleg az Oroszország és Ukrajna közötti elhúzóódó háború a kollektív tárgyalásokra az ön ágazatában?

A válaszadók rámutattak, hogy a COVID-19-válság nem gyakorolt jelentős hatást a szektor vállalatainak működésére. A gépjárműipart sokkal inkább a félvezetőhiány sújtotta, emiatt számos hazai termékre leadott rendelőt visszamondtak. Az ukrajnai háború közvetetten befolyásolta az iparágat, mivel az export nagy része a német piacra irányul. A gépjárművekre nyújtott állami támogatásokat csökkentették, mivel a forrásokat inkább Ukrajnába csoportosították át, ezáltal a kereslet körülbelül 10–15%-kal visszaesett. A gépjárműipar számára jelenleg kedvező a nemzetközi környezet, és a válaszadók hangsúlyozták, hogy Szerbia már nem számít „olcsó munkaerős” piaci országnak, különösen az autóiparban. Az országban egyre több szolgáltatóközpont nyílik, és a speciális szaktudással rendelkező munkavállalókat megfelelően kell megfizetni. A jövő nagyban függ a geopolitikai fejleményektől: ha az ukrajnai háború viszonylag gyorsan véget ér, olcsóbbá válhat a pénz és újraindulhat a támogatott fogyasztás, ami az iparágat is előrelendítené. Ennek viszont mellékhatása lehet a szerbiai munkaerőköltségek további emelkedése, mivel – ahogy a válaszadók fogalmaztak – „Szerbia jelenleg büntetést szenved el, mert nem vezetett be szankciókat Oroszországgal szemben”.

Ezzel szemben a műtrágyaipar szereplői úgy nyilatkoztak, hogy számukra a COVID-19-válság nem jelentett különösebb fennakadást, viszont az ukrajnai háború annál inkább, főként az alapanyag-ellátási nehézségek miatt. Kiemelték, hogy számukra az orosz–ukrán háború valójában már 2014-ben elkezdődött, amikor megszakadt a vasúti közlekedés Oroszország és Ukrajna között. Ez a vasútvonal kulcsfontosságú útvonal volt a vegyipar, a gumigyártás és a mezőgazdasági ipar számára, mivel egyetlen vasúti útvonal vezetett át a Donbász régión, amelynek kiesése azóta is ellátási gondokat okoz.

5. Hogyan kapcsolódik az ágazati szociális párbeszéd az országos szintű szociális párbeszédhez? Kötnék-e például nemzeti szinten háromoldalú megállapodásokat (például a minimálbérrel vagy a munkaidőről), amelyek befolyásolják a szociális partnerek mozgásterét az ágazatban?

A Szerb Köztársaságban a minimálbérrel szóló döntések meghozataláért a Szociális és Gazdasági Tanács felelős, azonban az elmúlt tíz évben mindössze kétszer – 2018-ban és 2024-ben – élt ezzel a jogkörével. A minimálbérrel szóló döntést jellemzően a kormány hozta meg, mivel az állam továbbra is a legnagyobb munkáltató, és a minimálbér kiemelt költségvetési tételnek számít. Az általános kollektív szerződés elfogadására irányuló tárgyalások várhatóan 2024 decemberében megkezdődtek, ami jelentős előrelépést jelentene a nemzeti szintű szociális párbeszéd erősítésében. A szerződés megkötése hozzájárulna a tisztességtelen piaci verseny és a szürkegazdaság

visszaszorításához, valamint elősegítené az úgynevezett „egyenlő versenyfeltételek” (*level playing field*) kialakítását valamennyi Szerbiában működő gazdasági szereplő számára.

6. Van-e olyan területe a foglalkoztatás szabályozásának, amelyet véleménye szerint ágazati kollektív szerződéssel lehetne javítani? Ha igen, mely területeken és milyen lehetséges tartalommal? Vannak-e olyan kérdések az ön ágazatában, amelyekről érdemes lenne az ágazati szociális párbeszéd keretében a szakszervezetekkel tárgyalni (például a minimálbér, további díjazás, a szakoktatás és a szakképzés)?

Egy ágazati kollektív szerződés megkötésének elsődlegesen azon szempontból lenne értelme, hogy egyenlő versenyfeltételeket teremtsen a szerbiai piacon működő szereplők számára. Azok a vállalatok, amelyek már most is külföldi cégek beszállítóiként működnek, segíthetnének azzal, ha gyakorlatukat és megszerzett tudásukat átadnák a kollektív szerződéseknek. Ugyanakkor fennáll annak a veszélye, hogy az ágazat jelentős részét kitevő kis- és középvállalkozások kiszorulnak ebből a folyamatból, mivel nem lennének képesek alkalmazkodni a nagyvállalati elvárásokhoz és működési normákhoz. Másrészt problémát jelent az is, hogy az állam nem ismerte fel az ágazat egyes alágazatainak stratégiai jelentőségét – például a vegyipari-mezőgazdasági komplexumét. Valószínűleg ez lenne az első lépés, amit meg kellene tenni, és csak ezt követően lenne értelme kollektív tárgyalásokat kezdeményezni.

Mindenesetre ez az ágazat nagyon speciális, mivel a munkavállalóknak pontosan meghatározott készségekkel kell rendelkezniük, amelyeket a jelenlegi munkaerőpiacon nem könnyű megtalálni. Ezért minden jövőbeli kollektív szerződésben figyelmet kell fordítani a munkaidő hatékonyabb elosztására, azaz a rugalmas munkaidő lehetővé tételére, valamint a szakmai és családi kötelezettségek összeegyeztetésére irányuló intézkedésekre.

Végezetül, a szállítási ágazattal ellentétben, ahol úgy vélik, hogy a teljes automatizációhoz egy – Szerbiában még nem létező – szilárd infrastruktúrára van szükség, ebben az ágazatban a technológiai fejlődés és a robotizálás jelentős hatással lesz, különösen a rendszerirányítás területén. A mesterséges intelligencia várhatóan ki fog váltani bizonyos adminisztratív feladatokat.

V. KÖVETKEZTETÉSEK, AJÁNLÁSOK – KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

1. A szociális párbeszéd normatív keretei, különös tekintettel az ágazati kollektív szerződésekre

Az országjelentés áttekinti az ágazati szociális párbeszéd és a kollektív szerződések normatív garanciáit. Hangsúlyozni kell, hogy a kollektív szerződés nem térhet el a Munka Törvénykönyvének szabályaitól a munkavállalók hátrányára. Ez az általános jogalkotási megközelítés nem ösztönözheti a munkáltatókat és szövetségeiket arra, hogy (ágazati) kollektív tárgyalásokat és kollektív szerződéseket kössenek. Nem lenne célszerű a relatív diszpozitív szabályozási megközelítést – általános szabályként – abszolút diszpozitívrá váltani?! Erre példa Szerbia mint EU-tagjelölt ország. Az irányelvek az általános követelmények mellett meghatározzák azokat az eseteket is, amelyekben kollektív szerződéssel lehet eltérni. A rugalmasság felé.

1.1. A Szerb Köztársaság területén jelenleg nincs hatályban általános kollektív szerződés. Miért és mikor járt le a 2008-as megállapodás? Van-e valódi ösztönző erő akár a munkáltatói, akár a szakszervezeti oldalon egy új általános kollektív szerződés megkötésére? Ha igen, milyen kérdésekre terjedne ki, és hogyan kapcsolódna az ágazati kollektív szerződésekhez? Az egyik interjú szerint az általános kollektív szerződés elfogadásáról szóló tárgyalásoknak 2024 decemberében kellett volna megkezdődniük. Mi a jelenlegi helyzete ennek a folyamatnak?

1.2. A szerb nemzeti szakértő válasza szerint: a Szerb Köztársaság területére vonatkozó általános kollektív szerződést 2008-ban kötötték, hároméves határozott időre, és az 2011. május 17-én járt le. Hatálya alatt elfogadták hozzá az I. kiegészítő jegyzőkönyvet, hogy összhangba hozzák a jogszabályokkal és csökkentsék a munkáltatók pénzügyi terheit. 2009 januárjában a Munkaügyi és Szociálpolitikai Minisztérium határozatot fogadott el az általános szerződés kiterjesztett alkalmazásáról.

Hamarosan azonban olyan gazdasági és társadalmi körülmények merültek fel, amelyek akadályozták az általános kollektív szerződés rendelkezésének végrehajtását – elsősorban a globális gazdasági válság, valamint az EU-val kötött ideiglenes kereskedelmi megállapodás végrehajtása. Az új helyzetre adott válaszként aláírták a szociális párbeszéd

továbbfejlesztéséről szóló megállapodást, amely ideiglenesen felfüggesztette az általános kollektív szerződés pénzügyi rendelkezéseinek alkalmazását. Ezeket a rendelkezéseket soha nem állították vissza, és az általános kollektív szerződés a szerződéses időtartam lejártával megszűnt.

Ami az új kezdeményezést illeti, a reprezentatív szakszervezetek 2024 végén közösen kezdeményezték egy új általános kollektív szerződés megtárgyalását, amelyet a SAE-hoz nyújtottak be. Az első hivatalos ülést megtartották, és jelenleg folynak a tárgyalások a kollektív tárgyalásokról szóló jegyzőkönyvről. A kereteket és a konkrét kérdéseket még nem határozták meg. Bár a tárgyalási hajlandóság megvan, a jelenlegi jogszabályi keret, valamint a bonyolult politikai és gazdasági helyzet nem ösztönzi erősen a munkáltatókat a tárgyalások megkezdésére.

1.3. Szerbiában ágazati (specifikus) kollektív szerződéseket kötöttek. Ezek közül sok nem szabályozza az ágazati minimálbéreket. Mi ennek az oka, hiszen az egyik legfontosabb munkakörülményt nem szabályozzák?

A szerb nemzeti szakértői válasz szerint: Szerbiában a legtöbb speciális (ágazati) kollektív szerződést a közszférában kötöttek. Ezek a megállapodások általában nem szabályozzák a bérelemeket, mivel ezt a területet már a közszférára vonatkozó törvények rendezik.

A versenyszférában jelenleg három különleges kollektív szerződés van hatályban. Az építőipari kollektív szerződés a szociális partnerek közötti konstruktív partnerség és jó szándék eredménye. A tevékenységek sokfélesége, a vállalati méret és a regionális különbségek miatt azonban nehéz egységes bérnormákat megállapítani. Ezért ez a kollektív szerződés előírja, hogy a bérelemeket a munkáltatói szintű belső aktusokkal kell szabályozni.

2. Általános gazdasági tendenciák a Szerb Köztársaságban, különös tekintettel a szállítási, valamint a vegyipari és nemfémipari ágazatokra

2.1. Munkaerőpiaci helyzet

Az érem egyik oldala: a foglalkoztatási és aktivitási ráta növekedése. A másik oldal: a népességfogyás tendenciája: a külföldi munkavállalás (kivándorlás) hozzájárul a foglalkoztatási ráta 1,9 százalékpontos növekedéséhez. A hatékonyabb ágazati szociális párbeszéd szerepet játszhatna ez utóbbi jelenség csökkentésében?

A szerb nemzeti szakértői válasz szerint a hatékonyabb ágazati szociális párbeszéd jelentős szerepet játszhat ennek a problémának az enyhítésében. A szociális partnerek bevonása a munkaerőpiaci igényekkel összhangban lévő oktatási reformba, a bérekre nehezedő adóterhek (például adók és járulékok) csökkentése, valamint az adójellegű járulékok megszüntetése hozzájárulhat az üzleti környezet javításához, a termelékenység növeléséhez, a minőségi munkahelyek létrehozásához és a bérek emeléséhez – ami csökkentheti a munkaerő-kiáramlást és ösztönözheti a külföldről érkező munkavállalók visszatérését.

2.2. Milyen az ágazati szintű kollektív szerződéses lefedettség a vizsgált ágazatokban?

A szerb nemzeti szakértői válasz szerint a vizsgált ágazatokban jelenleg nincs hatályos ágazati kollektív szerződés. Kollektív szerződéseket kizárólag munkáltatói szinten kötnek, elsősorban a nagyvállalatoknál, ahol a szociális párbeszédnek már régóta hagyománya van. Nincs egységes statisztika a lefedettségről, mivel nincs nyilvántartás a munkáltatói szinten megkötött kollektív szerződésekről.

3. A kérdőívre adott válaszok és értékelésük

Néhány megállapítás a fontos kérdésekre vonatkozóan a kérdőívre adott válaszok alapján.

3.1. Jelentős az „egyetért” válaszok aránya azokra a kérdésekre, amelyek arra vonatkoznak, hogy a munkaadói szervezetek a szociális párbeszéd, illetve a lobbitevékenység révén befolyásolni tudják-e a nemzeti gazdaság- és szociálpolitikát.

3.2. A kérdőíves felmérés azt vizsgálta, hogy évtizedünk néhány egyedi körülménye milyen hatással van a szociális párbeszédre:

- az orosz–ukrán háborúval kapcsolatban a „bizonytalan” válaszok aránya volt a legmagasabb (41%), de az „egyetértő” válaszok aránya is nagyon magas volt (39%);
- a COVID–19-világjárvány esetében a leggyakoribb válasz az „egyetért” volt (49%).

3.3. A technológiai változások életünk számos területét érintik. „A digitalizáció hatása a szociális párbeszédre” kérdésre egyértelmű többségi egyetértés mutatkozott.

3.4. Kollektív megállapodás a minimálberről

A válaszadók többsége az „a megállapodásokat ágazati szinten kell megkötni” állítást támogatja: az „egyetért” és az „inkább egyetért” válaszok aránya összesen 69,64%.

Ehhez hasonlóan az „a minimálberről szóló megállapodásokat nemzeti szinten kellene megkötni” állítás támogatottsága is magas; a megkérdezettek között erős az összhang, az „egyetért” válaszok dominálnak, ami azt jelzi, hogy határozott konszenzus van az országos szintű minimálbér-megállapodások szükségességét illetően (összesen csak 26,39% választotta az „egyáltalán nem ért egyet” és a „nem ért egyet” lehetőségeket).

4. Rövid összefoglaló a szállítási, valamint a vegyipari és nemfémipari ágazatokban tevékenykedő munkáltatókkal készített interjúkról

Néhány kulcsfontosságú és érdekes válasz:

4.1. A szállítási ágazat szintjén szinte lehetetlen kollektív szerződést kötni, mivel nagyon különböző területekre vonatkozik, teljesen eltérő feltételekkel (például egy városi buszvezető bére feleannyi, mint egy nemzetközi áruszállításban dolgozó sofőrre). Más okok miatt nem lehet ágazati kollektív szerződést kötni a vegyiparban és a nemfémiparban. Egyrészt az ágazat egyes vállalatai már rendelkeznek munkáltatói szintű kollektív szerződéssel, és nem látják értelmét ágazati szintű tárgyalásoknak. Másrészt az ágazatban működő munkáltatók jelentős része továbbra is a külföldi vállalatok beszállítói láncában akar maradni, és az ágazatban folytatott tevékenységüket már így is olyan üzleti normákhoz kell igazítaniuk, amelyek figyelembe veszik a tisztességes munkakörülményeket és béreket.

4.2. A vegyiparban és nemfémiparban ágazati szintű kollektív alku nem lehetséges, de a legtöbb válaszadó számára ez nem jelent problémát, mivel külföldi piacokra exportálnak, és ezért az őket ellátó külföldi vállalatok szabályai vonatkoznak rájuk. Nem látják, hogy egy ágazati kollektív szerződés hogyan javíthatná a munkavállalók helyzetét. A szállítási ágazatban ez a szállítási ágazat átlátható szabályozását feltételezi, amely nélkül nem lehet szociális párbeszédre és kollektív szerződésekről beszélni.

4.3. Egy ágazati kollektív szerződés a szállítási ágazatban például pozitív szerepet játszhatna néhány olyan jog tekintetében, amelyeket a jelenlegi jogszabályok nem ismernek el (például a mentális egészségvédelem és a járművezetők elszigeteltségének problémája a munkavédelemmel kapcsolatban).

Egy másik pozitív hatás: a szállítási ágazatban a kollektív szerződés optimális árakat biztosítana a szolgáltatásokért, továbbá hozzájárulna az erőforrások racionálisabb felhasználásához, ami további pozitív hatással lenne a szolgáltatások minőségére, a gazdasági szervezetek fejlődésére és a gazdasági tevékenységek egészére.

Ezzel kapcsolatban például a vegyiparban és nemfémiparban hangsúlyozták, hogy az ágazati kollektív szerződés megkötése egyenlő feltételeket teremtené. Tekintettel a munkavállalókkal szemben támasztott követelményekre, a kollektív szerződésnek rendelkezéseket kell tartalmaznia a munkaidő hatékonyabb elosztásáról, azaz a rugalmas munkaidő lehetővé tételéről, valamint a munka és a családi kötelezettségek összehangolására vonatkozó intézkedésekről.

I. AZ ÁGAZATI KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK JOGI ÉS INTÉZMÉNYI KERETEI SZLOVÁKIÁBAN

A) A szociális párbeszéd alapvető struktúrája és jogi keretei

1. Az ágazati szociális párbeszédre vonatkozó jogi rendelkezések

A Szlovák Köztársaságban a szociális párbeszédet a következő jogi aktusok szabályozzák:

- A Munka Törvénykönyvéről szóló 2001. évi 311. törvény (a továbbiakban: a Munka Törvénykönyve)
- A kollektív tárgyalásokról szóló 1991. évi 2. törvény (a továbbiakban: a kollektív tárgyalásokról szóló törvény)
- Az országos szintű tripartit konzultációkról, valamint egyes törvények módosításáról és kiegészítéséről szóló 2007. évi 103. törvény (a továbbiakban: a tripartit konzultációkról szóló törvény)

A szociális párbeszéd Szlovákiában folyamatos változáson megy keresztül. A 2000. évre vonatkozó általános szerződést követően a szociális partnerek a következő években nem tudtak további megállapodást kötni. A 2002-es választások után a szakszervezetek és a kormány közötti viszony megromlott, amely végül a gazdasági és szociális megállapodásról szóló 1999. évi 106. törvény (a tripartit egyeztetésekről szóló törvény) hatályaon kívül helyezésében, továbbá abban csúcsozott ki, hogy a Gazdasági és Szociális Tanácsot 2004-ben a kormány tanácsadó testületévé alakították át. A 2007-es kormányváltás után a tripartit konzultációkról új törvényt fogadtak el, amely újból létrehozta a szociális partnerség konzultatív és tárgyaló testületét. A szociális párbeszéd fejlődése továbbra is szorosan összefügg a kormányváltásokkal, amint azt a 2010-es választások is mutatják, amikor a jobboldali koalíció a Munka Törvénykönyvének liberalizációját és a kollektív szerződések módosítását kezdeményezte.

2024-ben megszületett a „Nyilatkozat a társadalmi párbeszéd fejlesztéséről a Szlovák Köztársaságban” című dokumentum. A nyilatkozat stratégiai célja, hogy az aláíró felek elköteleződjenek a szociális partnerek és más jelentős társadalmi szereplők képviselői, továbbá a kormány közötti hatékony kommunikáció fenntartása mellett. A nyilatkozat a Szlovák Köztársaság 2023–2027 közötti időszakra vonatkozó kormányprogram-nyilatkozatában felvázolt kötelezettségvállalás alapján készült.¹

Jelenleg a Munka Törvénykönyve arra kötelezi a munkáltatókat, hogy munkahelyi szinten biztosítsák a szakszervezet, munkavállalói tanács (üzemi tanács) vagy munkavállalói képviselő működésének feltételeit.

A vállalati kollektív szerződésekben megállapított feltételek és jogosultságok minden munkavállalóra – szakszervezeti tagokra és nem tagokra egyaránt – vonatkoznak.² Jelen elemzés készítése során változás történt a kollektív szerződések kötelező hatályának kiterjesztési lehetőségét illetően. Míg 2024-ig általánosságban nem volt lehetőség a kiterjesztésre, 2024 novemberében a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsa elfogadta a magasabb szintű kollektív szerződések kiterjesztését lehetővé tevő szabályozást, amely 2025-től lépett hatályba.

A kollektív szerződések tartalma a szerződő felek (szociális partnerek) önálló, független álláspontjának és a szerződési szabadság elvének eredménye.

¹ Nyilatkozat a társadalmi párbeszéd fejlesztéséről a Szlovák Köztársaságban (*Deklarácia k rozvoju celospoločenského dialógu v Slovenskej republike*). A Szlovák Köztársaság Kormánya, Pozsony, 2024. augusztus 22. <https://www.vlada.gov.sk/tlacove-spravy/deklaracia-k-rozvoju-celospolocenskoho-dialgu-v-slovenskej-republike-3/> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

² Monika Čambáliková: *Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu KOZ (Analysis of social dialogue in Slovakia from the KOZ perspective)*. 2012. május. https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_I/Analýza_soc_dialg_odbory.pdf (2024. július 24.).

2. Az ágazati szociális párbeszéd jogi struktúrája

A szociális párbeszéd szlovákiai jogi kerete összhangban van a demokratikus intézményeket és a konszenzuális döntéshozatalt támogató európai normákkal. A kollektív tárgyalás a szakszervezetek és a munkáltatók közötti jogi kapcsolatok kialakításának és fejlesztésének meghatározó és legfontosabb formája. A kollektív szerződés tárgyát képezhetik más intézmények is, amelyekben a szerződő felek megállapodnak – ezek a Munka Törvénykönyvéből vagy külön jogszabályokból eredő, a felek által szabadon módosítható rendelkezések.

A kollektív tárgyalásokról szóló törvény szerint a kollektív szerződéseknek két szintje van:

- **Vállalati kollektív szerződés** – egyetlen munkáltató és egy szakszervezet vagy több szakszervezet között jön létre.
- **Magasabb szintű kollektív szerződés** – nagyobb számú munkáltatóra vonatkozik. Egy munkáltatói szervezet és egy szakszervezeti szövetség között jön létre. A magasabb szintű kollektív szerződéseket országos szinten, meghatározott gazdasági ágazatokra vonatkozóan tárgyalják.

3. Az ágazati szociális párbeszéd jelentősége

A nyilvántartásban szereplő és hatályos magasabb szintű kollektív szerződések (HLCA) listája:

ÁGAZAT	Hatályos HLCA-k száma	Azon vállalatok száma, amelyekre HLCA vonatkozik	Hatály
Építőipar	1	83	2012–2024 (módosítással 2027.12.31-ig)
Fafeldolgozó ipar	2	6 2	2023–2026 2024
Elektrotechnika	1	6	2022–2026 (2026.05.31-ig)
Energia	2	5 5	2020–2022 (módosítással 2025-ig) 2021–2023 (módosítással 2026-ig)
Kohászat, bányászat és geológia	2	5 6	2023–2026 (2026.03.31-ig) 2024 (2025.03.31-ig)
Kereskedelem és idegenforgalom	2	87 26	2023–2024 (2024.12.31-ig) 2023–2025 (2025.12.31-ig)
Élelmiszeripar	1	2	2023–2024 (Abban az esetben, ha nem jön létre új, magasabb szintű kollektív szerződés, akkor hatálya 3 hónappal, 2025. március 31-ig meghosszabbodik.)
Üveggyártás	1	5	2022–2025 (2025.04.30-ig)
Közszolgálat és közszolgáltatás	6	4 – Nem vállalatok, csak a munkáltatók képviselői írták alá a megállapodást. 6 – Nem vállalatok, csak a munkáltatók képviselői írták alá a megállapodást. 1 – Belügyminisztérium 1 – Nem vállalatok, csak a munkáltatók képviselői írták alá a megállapodást. 1 – Belügyminisztérium 1 – Igazságügyi Minisztérium	2023–2024 (2024.08.31-ig) 2023–2024 (2024.08.31-ig) 2024 (2024.12.31-ig) 2024 (2024.12.31-ig) 2024 (2024.12.31-ig) 2024 (2024.12.31-ig)
Vízgazdálkodás	1	16	2024 (2024.12.31-ig)

ÁGAZAT	Hatályos HLCA-k száma	Azon vállalatok száma, amelyekre HLCA vonatkozik	Hatály
Egészségügy	1	24	2012–2024
Vegyipar és gyógyszeripar	1	10	2021–2025 (2025.12.31-ig)
Mezőgazdaság és erdészet	1	14	2024
Polgári légi közlekedés	1	5	2015–2025 (2025.12.31-ig)
Egyéb	1	30	2015–2017 (Valószínűleg 2024 végéig, de ez nem szerepel kifejezetten, minden év decemberében új kiegészítő záradékot írnak alá.)
ÖSSZESEN	24	351	–

Az OECD adatai szerint a kollektív szerződések lefedettsége – azon munkavállalók aránya, akik (érvényes és hatályos) kollektív szerződés hatálya alatt állnak – Szlovákiában csökkenő tendenciát mutat. Míg az országban a kollektív szerződéses lefedettség 2000-ben 52%-os volt, addig ez 2015-re³ mindössze 24,4%-ra esett vissza. Ugyanezen statisztikák szerint csak Észtországban, Görögországban, Litvániában és Lengyelországban rosszabb a lefedettség, mint Szlovákiában. Összehasonlításképpen: az OECD-tagállamokban a kollektív szerződések átlagos lefedettsége az adott évben (2015) 32,7% volt.⁴

A „Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining” című kiadvány újabb adatokat közöl, és az országokat négy kategóriába sorolja a megállapodások (kollektív szerződések) uralkodó szintje alapján. Szlovákia azon országok csoportjába tartozik, ahol az ágazati és a vállalati szintű kollektív alku és szociális párbeszéd egymás mellett létezik. E kiadvány szerint Szlovákia kollektív szerződéses lefedettsége 2019-ben mindössze 14% volt.

Az ágazati szociális párbeszéd kulcsszerepet játszik a szlovákiai foglalkoztatási és szociálpolitika alakításában, mivel az összes érintett fél (szociális partnerek) közötti konszenzusra törekszik. Az ágazati párbeszéd révén kollektív szerződések jönnek létre, amelyek szabályozzák a béreket, a munkafeltételeket és a szociális juttatásokat az egyes ágazatokban. E megállapodások döntő fontosságúak a különböző iparágakban dolgozó munkavállalók minimálbérének és egyéb juttatásainak meghatározásában.

Nemzeti szinten Szlovákia létrehozta az Ágazati Tanácsok Szövetségét, amely összehangolja az oktatási politikát a munkaadók igényeivel, és hozzájárul a munkaerő képzettségének növeléséhez. Ez a koordináció része azon tágabb erőfeszítéseknek, amelyek a munkaerőpiaci kihívások kezelésére és a munkanélküliség csökkentésére irányulnak – különösen a hátrányos helyzetű csoportok körében.

Az Ágazati Tanácsok Szövetségének tagjai leképezik a tripartit konzultációkról szóló törvény által létrehozott Gazdasági és Szociális Tanács tagságát. A tripartit konzultációkról szóló törvény az állam és a szociális partnerek közötti nemzeti szintű tripartit egyeztetési folyamatot is szabályozza. E konzultációk során a felek képviselőik útján tárgyalják és vitatják meg a gazdasági és társadalmi fejlődéssel, valamint a foglalkoztatás növekedésével kapcsolatos alapvető kérdéseket. Céljuk, hogy ezekben megállapodásra jussanak.⁵

B) Gazdasági környezet és munkaerőpiaci trendek 2020 és 2024 között

Szlovákia Európa és az Európai Unió részeként ebben az időszakban számos kihívással szembesült a gazdasági környezet és a munkaerőpiac változásai terén. Ezek közé tartozott például:

³ A Szlovák Köztársaságra vonatkozó frissebb adatok nem állnak rendelkezésre.

⁴ A kollektív szerződéses lefedettséget az OECD-tagállamokban ld. [https://data-explorer.oecd.org/vis?dfds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=OECD%2BCHE%2BSWE%2BESP%2BSVN%2BSVK%2BPRT%2BPOL%2BNOR%2BNLD%2BLUX%2BLTU%2BLVA%2BITA%2BIRL%2BISL%2BHUN%2BGRC%2BDEU%2BFRA%2BFIN%2BBEST%2BDNK%2BCZE%2BBEL%2BAUT..&pd=2000%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?dfds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=OECD%2BCHE%2BSWE%2BESP%2BSVN%2BSVK%2BPRT%2BPOL%2BNOR%2BNLD%2BLUX%2BLTU%2BLVA%2BITA%2BIRL%2BISL%2BHUN%2BGRC%2BDEU%2BFRA%2BFIN%2BBEST%2BDNK%2BCZE%2BBEL%2BAUT..&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb) (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

⁵ Az Ágazati Tanácsok Szövetségének (*Aliancia sektorových rád*) tagjait ld. <https://www.alianciasr.sk/clenovia/> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

1. COVID-19-pandémia (2020–2021): a világjárvány gazdasági visszaesést, kényszerű üzletbezárásokat és növekvő munkanélküliséget hozott. A kormánynak számos válságkezelő támogatási csomagot kellett indítania a vállalkozások és a munkavállalók részére.
2. Energiaválság (2022–2023): az energiaárak emelkedése, elsősorban az orosz–ukrán háború miatt, negatívan hatott az üzleti szektorra és a háztartásokra, visszavetette a beruházásokat és növelte az inflációt.
3. Infláció: az árak jelentős emelkedése, különösen az élelmiszer- és energiaárak esetében, történelmi csúcsokat ért el, és a lakosság vásárlóerejének csökkenéséhez vezetett.
4. Munkaerőhiány: Szlovákiában jelentős hiány mutatkozik szakképzett munkaerőből – különösen az ipar, az informatika és az egészségügy területén –, de a képzetlen munkaerőből is. A középiskolai végzettséggel rendelkezők száma nem elegendő a munkaerőpiaci igények kielégítéséhez, míg a diplomások gyakran olyan állásokra készülnek fel, amelyekre kevésbé van kereslet.
5. Digitalizáció és automatizáció: a digitalizáció és az automatizáció egyre nagyobb hangsúlya a munkahelyek szerkezetének megváltozásához vezetett. Ez megnövelte az informatikai szakemberek és a műszaki szakmák iránti keresletet. A készségek iránti keresletben is változások figyelhetők meg.
6. *Home office* és rugalmas foglalkoztatási formák: a világjárvány felgyorsította a távmunka és a hibrid munkavégzési modellek elterjedését, ami alapvetően megváltoztatta számos vállalat működését.
7. A munkanélküliség növekedése a pandémia alatt: 2020-ban a munkanélküliség emelkedett, és 2021-ben érte el csúcspontját, de a fokozatos gazdasági fellendülés után 2022-ben ismét csökkent.
8. Munkaerő-vándorlás: a demográfiai változások és a fiatalok külföldre vándorlása miatt megnőtt az igény a külföldi munkavállalók bevonására. Az egyik fő kihívás továbbra is a munkaerő elöregedése, mivel sok munkavállaló nyugdíjba vonul.

C) A szociális párbeszédre vonatkozó, a COVID-19-világjárvány idején elfogadott különleges szabályok

„A vizsgált közép- és kelet-európai uniós tagállamokban (Csehország, Szlovákia és Szlovénia) a COVID-19-világjárvány hatása nem jelent meg egyértelműen a kollektív tárgyalások napirendjén – kivéve a távmunka szabályozására vonatkozó kérdéseket (például az otthoni munkavégzéshez kapcsolódó költségek témáját). Ennek oka az, hogy e három országban a kollektív tárgyalások ritkán szolgálnak új témák bevezetésének színteréül, mivel a munkaügyi kérdésekbe történő állami beavatkozás – jogszabályalkotás útján – általános gyakorlat, és az ágazati szintű kollektív alku gyenge. Az új munkaerőpiaci kihívások kezelésére általában nem a kollektív szerződések szolgálnak elsődleges eszközként; ehelyett először nemzeti szintű jogalkotás történik, amelyet a szociális partnerek később beépítenek a kollektív megállapodásokba.”⁶

D) A szociális párbeszédre vonatkozó, az ukrajnai háború kitörése után elfogadott különleges szabályok

Szlovákiában az ukrajnai háború kitörését követően nem fogadtak el a szociális párbeszédre vonatkozó speciális szabályt.

E) Az energiaválság negatív hatásainak enyhítését célzó különleges szabályok

A szlovák kormány és az illetékes hatóságok az energiaválság alatt számos intézkedéssel igyekeztek annak a gazdaságra és a háztartásokra gyakorolt hatásait enyhíteni. Az intézkedések elsősorban az árszabályozásra és a fogyasztók különböző csoportjainak nyújtott pénzügyi kompenzációra fókuszáltak. A főbb intézkedések a következők voltak:⁷

⁶ Ricardo Rodríguez Contreras – Oscar Molina Romo: *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*. Eurofound research report. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/moving-times-emerging-practices-and-provisions-collective-bargaining> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

⁷ Jelentés a 2024-es ellenőrzés eredményeiről: Az állam intézkedései az energiaválság idején. A Szlovák Köztársaság Legfelsőbb Ellenőrző Hivatala, Pozsony, 2024. március 27. <https://www.nku.gov.sk/documents/d/nku/opatrenia-statu-pocas-energetickej-krizy-pdf> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

1. Árszabályozás

- **465/2022. számú kormányrendelet:** maximális árakat határoz meg a szabályozott villamosenergia- és gázellátás egy részére a kiválasztott végfogyasztók (például háztartások és kisvállalkozások) számára.
- **19/2023. számú kormányrendelet:** a gáz és a villamos energia árát a háztartási végfogyasztók és a kisfogyasztók számára a 2022-es árszínvonalat 15%-kal meghaladó mértékben maximalizálja.

2. Kompenzációs intézkedések

A kormány állami támogatási rendszereket és kompenzációs programokat vezetett be a különböző fogyasztói csoportok számára, amelyeket az állami költségvetésből finanszíroznak. A kompenzáció teljes összege 2023. december 31-ig elérte a 2,7 milliárd eurót.

3. Általános gazdasági érdek

Mivel az eredeti terv nem biztosította az árstabilizációt, a szlovák kormány 2022 decemberében bevezette az általános gazdasági érdekeltségi mechanizmust. Ez lehetővé tette, hogy a vállalatok kedvezményes áron szolgáltatassanak villamos energiát a háztartások számára, hogy enyhítsék a magas piaci villamosenergia-árak hatását.

Problémák és hiányosságok

A Szlovák Köztársaság Legfelsőbb Ellenőrző Hivatalának jelentése az intézkedések lassú végrehajtására, valamint a Gazdasági Minisztérium és a Hálózati Iparágak Szabályozó Hivatala közötti koordináció hiányosságaira mutatott rá, ami piaci bizonytalansághoz vezetett. Egyes intézkedéseket, például a kedvezményes árú villamosenergia-ellátási szerződések megkötését későn és nehézségek mellett valósították meg, ami rontotta az állami beavatkozások hatékonyságát.

II. AZ INTERJÚK ÖSSZEGZÉSE

1. Melyek az ön ágazatában a kollektív tárgyalásokat ösztönző és az azokat nehezítő tényezők?

A kollektív tárgyalások lebonyolításának módját, az érintett témákat, valamint a tárgyalások általános hatékonyságát és eredményeit (megállapodások) erősen befolyásolja az általános gazdasági helyzet, az ágazat és maga a vállalat. Emellett azok függenek a kollektív tárgyalásokra vonatkozó jogszabályi feltételektől (azok hiányától), a szociális partnerek szervezeti felépítésétől, valamint attól, hogy a felek milyen hajlandóságot mutatnak a tárgyalásra és arra, hogy kompromisszumos úton jussanak megállapodásra.

Az ágazati szintű kollektív tárgyalások ösztönző (push) tényezői elsősorban a gazdasági nyomásból erednek – például a bérekkel, bónuszokkal vagy növekvő költségekkel kapcsolatos elvárásokból –, továbbá a kedvezőtlen munkakörülményekből, valamint azokból a jogszabályi beavatkozásokból, amelyek a munkáltatók mozgásterét korlátozzák. Ezzel szemben a vonzó (pull) tényezők között a munkakörülmények javítására irányuló igényt, a munkáltatói együttműködést, az innovációk bevezetését, valamint a nemzetközi szabályozásokat említhetjük. A sikeres tárgyalások feltétele a felek közötti egyensúly megteremtése, amelyet olyan kulcstényezők befolyásolnak, mint a munkaerőhiány kezelése, a regionális egyenlőtlenségek csökkentése, valamint az olyan új kihívásokra adott válaszok, mint az infláció, a környezetvédelmi kezdeményezések vagy a digitalizáció.

2. Meg tud-e nevezni olyan jogi vagy egyéb körülményt, amely akadályozza vagy – éppen ellenkezőleg – ösztönzi a hatékony ágazati kollektív tárgyalást?

Szlovákiában az elemzés készítése alatt újra bevezették a magasabb szintű kollektív szerződések kiterjesztését, ami akadályt jelenthet a kollektív tárgyalásokban. A magasabb szintű kollektív szerződés ugyanis azokra a munkáltatókra

is vonatkozik, akik nem kötöttek ilyen megállapodást, még a beleegyezésük vagy a munkavállalókkal való kollektív tárgyalás kezdeményezése nélkül is.

Meg kell azonban jegyezni, hogy egy-egy körülmény egyszerre jelenthet akadályt és ösztönzőt. Ez a helyzet a magasabb szintű kollektív szerződések kiterjesztésével is, amely egyértelműen akadályt jelent azon munkáltatók számára, akik nem kívánnak vagy nem tudnak ilyen megállapodást kötni. Másrészt viszont a szakszervezetek (munkavállalók) ezt ösztönzőnek érezhetik, mivel új témákat nyit meg vagy biztosít számukra.

Hasonló a helyzet a minimálbérekéről szóló uniós irányelvvel, ahol egy bizonyos minimálbér bevezetését szorgalmazzák. A munkavállalók valószínűleg nem fognak ellenállni ennek, míg a munkáltatók nem tárgyalhatnak szabadon a bérekről. A bérek megnövekedett költségei miatt a munkáltatóknak kevesebb mozgástere van más témákról (juttatások) tárgyalni. Gyakran a minimálbér emelése egyszerűen átcsoportosítja a pénzügyi forrásokat a juttatásokról a bérekre, ami csökkenti az alkufolyamat általános hatékonyságát. Néha azzal érvelnek, hogy a magas minimálberek nyomást gyakorolnak más bérekre, lefelé nyomva azokat. A bérekbe való helytelen politikai beavatkozásra további példák lehetnek a minimálbér erőteljes emelése vagy a kollektív szerződések kötelező kiterjesztése azokra a vállalatokra, amelyek nem értenek egyet velük.

A megfelelő minimálbérekéről szóló irányelv hangsúlyozza a kollektív tárgyalások kötelezettségét, ami lehetőséget jelenthet a párbeszéd javítására.

Akadályok:

- Jogszabályi korlátozások és instabilitás
- A munkáltatók tárgyalási hajlandóságának hiánya
- Alacsony szintű szervezettség
- Tudáshiány
- Bizalomhiány
- Gazdasági feltételek
- Eljárási akadályok

Ösztönzők:

- Jogalkotási támogatás
- Példák a helyes gyakorlatra
- Oktatási és tudatosságnövelő kampányok
- Ágazati és regionális dinamika
- Garanciák és stabilitás
- A tripartit egyeztetési fórumok és szakmai szervezetek bevonása

3. Véleménye szerint mi tenné hatékonyabbá a kollektív tárgyalásokat?

A kollektív tárgyalások hatékonyságának javítása olyan jogalkotási intézkedéseket igényel, amelyek kiküszöbölik a szabályok kijátszásának lehetőségét. Emellett szükséges az is, hogy a felek felkészültebben vágjanak bele a tárgyalásokba.

A jogszabályi „kötöttség” káros abban az értelemben, hogy a munkáltatók kénytelenek oda irányítani a pénzt, ahová a szabályozás diktálja, nem pedig oda, ahová az érintett felek (szakszervezetek és munkáltatók) szeretnék. A kollektív tárgyalásoknak lehetővé kell tenniük a döntéshozatali és tárgyalási szabadságot.

Felkészülés és átláthatóság: a hatékony tárgyalás kulcsa az alapos felkészülés mindkét fél részéről. Az egyik válaszadó szerint a hivatalos tárgyalásokat megelőzően informális találkozót kellene tartani, ahol mindkét fél tisztázza elvárásait, reális célokat tűz ki, és meghatározza a számára alku tárgyát nem képező pontokat. A kollektív tárgyalások hatékonyabbak lennének, ha a szabályozási hatásvizsgálatokat rendszeresen és érdemben elvégeznék. Jelenleg a jogszabályi változások hatásainak vizsgálatát gyakran elhanyagolják, vagy azt „nincs hatás” megjelöléssel intézik el.

Jogalkotási keret és szabályok: A tárgyalásoknak világos normákon és jogszabályokon kell alapulniuk, amelyek megakadályozzák a folyamat megkerülését. A folyamat hatékonyságát a kollektív tárgyalásokról szóló törvény korszerűsítésével is javítani lehetne.

Oktatás: A szakszervezetekben dolgozók számára képzést kell biztosítani, hogy jobban megértsék az ágazat helyzetét és a vállalat lehetőségeit. A munkáltatókat is képezni kell, hogy jobban átlássák a munkavállalói igényeket és motivációkat.

Hosszú távú tervezés és rugalmasság: A tárgyalásokat stratégiaiilag kell megtervezni, figyelembe véve az ágazat hosszú távú igényeit. Ez a megközelítés csökkentené a felek közötti feszültségeket és elősegítené a gördülékenyebb megállapodásokat.

Az együttműködésre való összpontosítás: A munkáltatóknak a munkavállalókat partnernek – és nem pusztán erőforrásnak – kellene tekinteniük. Szükséges volna, hogy mind a szakszervezetek, mind a munkáltatók megértsék: céljaik összekapcsolódnak. Az átlátható kommunikáció és a kölcsönös tisztelet elengedhetetlen.

Háromoldalú támogatás: A tripartit intézmények meghatározhatnák a hatékony alku kereteit, és támogathatnák annak végrehajtását. Emellett közvetítőket és szakértői háttérrel is biztosíthatnának a viták rendezéséhez.

A hatékonyabb kollektív tárgyalásokhoz világos szabályokra, alapos előkészítésre, hosszú távú tervezésre, oktatásra és pénzügyi támogatásra van szükség.

4. Mit gondol, hogyan hatottak és hatnak jelenleg is a kritikus, válságot is előidéző olyan körülmények, mint például a COVID-világjárvány, a globális felmelegedés, illetőleg az Oroszország és Ukrajna közötti elhúzódó háború a kollektív tárgyalásokra az ön ágazatában?

A globális válságok, mint például a COVID-19-világjárvány, az infláció, az éghajlati kihívások és az ukrajnai háború, jelentős hatással voltak a kollektív tárgyalásokra. A tárgyalások témái eltolódtak, és nagyobb hangsúlyt kaptak a sürgős, aktuális kérdések.

A világjárvány idején az egyik legfontosabb kérdés a betegszabadság finanszírozása volt, amely a megnövekedett munkáltatói költségek miatt kritikus témává vált. A COVID-19 nagyobb rugalmasságot várt el a munkavégzés megszervezésében, így a távmunka jelentősen elterjedt, továbbá megnőtt az igény a munkavállalói jóllét támogatására is.

Az ukrajnai háború több szempontból is befolyásolta a kollektív tárgyalásokat. Az ukrán menekültek (munkaerő) beáramlásához vezetett, akik számára a munkáltatók támogatási programokat dolgoztak ki, beleértve a lakhatás, a szállás és a foglalkoztatás biztosításához szükséges adminisztratív ügyekben való segítségnyújtást. A háború emellett megnövelte az energia- és üzemanyagköltségeket, ami hatással volt a beszállítókra, a vállalatokra és a munkavállalókra. Ez új megközelítést igényelt a tervezés és a kompromisszumok megtalálása terén.

A kollektív tárgyalásokat az infláció és a környezetvédelmi kötelezettségvállalások is befolyásolták, mint például a Net Zero, a CO₂ és a Green Deal. A klímaválság és a hozzá kapcsolódó napirenden szereplő kérdések környezetbarát megoldások irányába terelték a munkáltatókat. Az ESG-követelmények szintén befolyásolják a szociális párbeszéd napirendjére kerülő témákat. A munkavállalók egyre inkább fejezik ki aggodalmukat a „zöld kérdések” miatt, és azt szeretnék, ha munkáltatóik olyan lépéseket tennének, amelyek hozzájárulnak a környezet megóvásához. A munkáltatókat vagy saját kezdeményezésük vezérli, vagy a különböző uniós rendeletek és megállapodások „győzik meg” őket egyes intézkedések fontosságát illetően. Ilyen esetekben erőfeszítést és pénzügyi forrásokat kell befektetniük ezekbe a tevékenységekbe, ami tovább csökkenti a kollektív tárgyalásokra rendelkezésre álló forrásokat.

A gazdasági válságok – mint például a 2008-as gazdasági világválság – munkakorlátozásokhoz vezettek, ami ismételt felhívta a figyelmet a hatékony párbeszéd fontosságára és arra, hogy a kollektív szerződéseknek lehetővé kell tenniük a felmerülő problémákra való gyors reakciót. A termeléstől és értékesítéstől függő iparágak a válságok miatt nyomás alá kerültek, ami kreatív megoldásokat igényelt mind a szakszervezetektől, mind a munkáltatóktól.

Összességében a fejlemények rámutatnak arra, hogy a nemzetközi tárgyalásokon való aktív részvételre és a gazdasági és szociális kihívások rugalmas kezelésére van szükség. A válságok a gazdaság működését befolyásolják, és negatív hatással vannak mind a gazdasági, mind a társadalmi környezetre. Az e területeken tapasztalható negatív tendenciák mindig kedvezőtlenül hatnak a kölcsönös párbeszéd lebonyolítására.

5. Hogyan kapcsolódik az ágazati szociális párbeszéd az országos szintű szociális párbeszédhez? Kötnek-e például nemzeti szinten háromoldalú megállapodásokat (például a minimálbérrel vagy a munkaidőről), amelyek befolyásolják a szociális partnerek mozgásterét az ágazatban?

Az ágazati szociális párbeszéd szorosan kapcsolódik az országos szintű szociális párbeszédhez, mivel az országos szinten – például a minimálbér vagy a munkaidő tekintetében – kötött megállapodások jelentősen befolyásolják az ágazati tárgyalások lehetőségeit. Az ágazati és a nemzeti szintű szociális párbeszéd közötti kapcsolat nem mindig optimálisan strukturált. Az állami beavatkozások, mint például a minimálbér túlzott emelése vagy az ágazati szereplőkkel való konzultáció nélkül végrehajtott jogszabály-módosítások szűkítik az egyéni ágazati megállapodások mozgásterét. A minimálbér állami szintű emelése a munkaadói költségeket felfelé tolja, és paradox módon aránytalanságokat okoz a köz- és a magánszektor munkavállalói között. Szlovákiában a minimálbérért dolgozók aránya alacsony, és még ezen a csoporton belül is jelentős részüik valószínűleg hivatalosan a minimálbérért dolgozik, míg a többiek az informális gazdaságban tevékenykednek.

A minimálbért a politizálás eszközének tekintik, amely növeli a munkáltatói költségeket, és csökkenti mozgásterüket, hogy a szektorális sajátosságoknak megfelelően határozhassák meg a béreket. A munkáltatók nagyobb szabadságot szeretnének, hogy az alacsony hozzáadott értékű munkakörök esetében maguk dönthessenek a bérezésről. Ugyanez vonatkozik a munkaidőre is. A munkavállalók érdekeltek a hosszabb munkaidőben, de vannak olyan szabályok, amelyek ezt korlátozzák.

A jelenlegi tripartit rendszert a válaszadók nem tartják hatékonynak, mivel az gyakran nem teszi lehetővé, hogy minden érdekelt fél kifejtse véleményét a tervezett intézkedésekről. A tripartit egyeztetési folyamat nem mindig követi a megfelelő tárgyalási eljárásokat. Erre példa a konszolidációs csomag, amelyet a kormány a szociális partnerekkel való egyeztetés nélkül készített elő és hagyott jóvá. Egyes vállalkozások, különösen a kisebbek, nem kapnak elég teret a tárgyalásokon való részvételre, és a döntések az ő bevonásuk nélkül születnek meg. Ez a magasabb szintű kollektív szerződések kiterjesztésére irányadó hatályos jogszabályi keretre utal. Az adott ágazat szereplőinek tudta nélkül, minden vállalkozás számára jogi kötéserővel bíró kötelezettségeket határoznak meg, amit igazságtalannak tartanak, tekintettel arra, hogy a döntést – bár az őket érinti – részvételük nélkül hozzák meg. Ily módon olyan feltételeket írnak elő számukra, amelyekre nem tudnak reagálni, mégis kénytelenek azoknak megfelelni.

6. Van-e olyan területe a foglalkoztatás szabályozásának, amelyet véleménye szerint ágazati kollektív szerződéssel lehetne javítani? Ha igen, mely területeken és milyen lehetséges tartalommal? Vannak-e olyan kérdések az ön ágazatában, amelyekről érdemes lenne az ágazati szociális párbeszéd keretében a szakszervezetekkel tárgyalni (például a minimálbér, további díjazás, a szakoktatás és a szakképzés)?

A szektorális kollektív szerződés több területen is javulást hozhatna a foglalkoztatási szabályozásban. Az egyik legfontosabb cél a foglalkoztatás rugalmasságának növelése. Kiemelt terület a munkaidő és annak rugalmassága, amely lehetőséget teremt, hogy a munkavállalók eltérő csoportjainak, különösen a fiatalabb generáció igényeinek jobban megfeleljenek.

Fontos témák továbbá a szakképzés és az egész életen át tartó tanulás, a munkavédelem, valamint a munkaerő-fluktuáció csökkentése. Az egész életen át tartó tanulás támogatása kulcsfontosságú, hogy a munkavállalók lépést tudjanak tartani a technológiai fejlődéssel. Az oktatási programoknak önkéntes alapon kellene elérhetőnek lenniük, állami támogatással.

További példát szolgáltatnak a jól teljesítő cégeknél felmerülő javadalmazási kérdések. E vállalatoknál a munkáltatók elvárják, hogy munkájukért cserébe tisztességes díjazásban részesüljenek. A munkateljesítményre nehezedő nyomás fokozódik, amire a munkavállalók érzékenyen reagálnak, és igénylik a megfelelő ellenszolgáltatást. A szektorális megállapodásoknak foglalkozniuk kellene például a munkavállalók munkaviszonyban töltött idejének elismerésével is, amely hozzájárulhatna a fluktuáció mérsékléséhez.

Ha a pénzügyi tényező (bérek és bónuszok) nem segít, vagy a munkáltató azt nem engedheti meg magának, a felmérések szerint a legfontosabb tényezők a vezetőkkal, a kollégákkal való kapcsolat, valamint a munkakörnyezet. A munkáltatóknak arra kellene törekedniük, hogy a szakszervezetekkel (munkavállalókkal) folytatott tárgyalásokon olyan juttatásokat dolgozzanak ki és fogadjanak el, amelyek mindenki igényeit figyelembe veszik. A juttatási csomag megtervezésekor fontos, hogy az ne csupán egy-egy csoportnak kedvezzen.

A foglalkoztatás szabályozását inkább ágazati, mint állami szinten kellene hagyni, mivel a túlzott törvényi szabályozás csökkenti a rugalmasságot és az ágazati megállapodások vonzerejét. Szlovákiában erőteljes az állami szabályozás, így nehéz bármit is szektorális szinten tárgyalás útján elérni, ami ezen túlmutatna.

7. Véleménye szerint elegendő-e az országos szintű kötelező minimálbér-szabályozás, vagy indokolt lenne az egyes ágazatokra kiterjedő hatályú szabályozás is? Ha ez utóbbit támogatja, mely jogi, gazdasági és munkaerőpiaci indokokat jelöl meg? Nem okozna-e mindez feszültséget a különböző ágazatokban dolgozók és az érdekképviselői szervezetek között?

Egyes válaszadók úgy vélik, hogy a minimálbér intézménye szükségtelen és bonyolítja a tárgyalásokat, míg mások szerint fontos eszköz, amelyet továbbra is fenn kell tartani. A minimálbérek ágazati szabályozása segíthet csökkenteni a munkavállalók fluktuációját, de más tényezők is döntő fontosságúak.

A legtöbb válaszadó úgy véli, hogy a nemzeti minimálbér-szabályozás elegendő, és továbbra is szilárd alapot kell képeznie az ágazati kollektív tárgyalások számára. A minimálbérek ágazati szabályozása bizonyos esetekben megfelelő lehet, például a fizikailag megterhelő munkák esetében, ahol a bérek a megnövekedett követelményeket (például zaj, vegyi anyagoknak való kitettség stb.) tükröznék, vagy ahol olyan juttatásokat kínálnának, mint a plusz szabadságnapok.

Egyesek azonban arra figyelmeztetnek, hogy az ágazati minimálbérek bevezetése feszültségeket okozhat, például a munka nehézségének szubjektív értékelése vagy az ágazatok közötti különbségek miatt (lásd például az informatikai és a bankszektor magasabb béreit más ágazatokkal összehasonlítva). Egy ilyen szabályozás befolyásolhatja a fiatalok pályaválasztását is, amennyiben egyes ágazatokra az „alacsony bér” címkéje kerülne.

A válaszadók az országos minimálbért hagyományos és hatékony eszköznek tekintik, amely anélkül segíti elő a bérek közötti egyenlőséget, hogy regionális eltérésekhez vezetne. Egyesek azonban rámutatnak arra, hogy nagyobb rugalmasságra van szükség, hogy a munkáltatók alkalmazkodni tudjanak a gazdasági feltételekhez, és erőforrásaiknak megfelelően növelhessék a béreket.

8. Megfelelő eszköz-e az ágazati minimálbér szabályozása arra, hogy megakadályozza a munkavállalók elcsábítását az azonos ágazatban működő munkáltatók között? Ha nem, milyen eszközökkel lehet ezt megakadályozni?

A válaszadók az ágazati minimálbér-szabályozást nem tekintik elsődleges eszköznek a munkavállalók szektoron belüli elvándorlásának megelőzése terén. A fluktuáció természetes jelenség, amelyet gyakran nemcsak a bérek, hanem olyan tényezők is befolyásolnak, mint a munkakörülmények, a fejlődési lehetőségek, a vállalati kultúra, a munkavállalóra háruló felelősség mértéke és a munkáltató vonzereje.

Az ágazati minimálbérek bevezetése csak alapos gazdasági és társadalmi elemzés után lenne indokolt. Egyes iparágakban, például a feldolgozóiparban vagy az informatikában szükségtelennek tartják, mivel a bérek eleve jelentősen az átlag felett vannak.

A fluktuáció kezelésének kulcsa a munkahelyek korszerűsítésében, a munkaügyi kapcsolatok stratégiai irányításának támogatásában és a munkakörnyezet fejlesztésében rejlik. Az állami beavatkozásnak a minőségi oktatás biztosítására, a munkavállalók képzettségének javítására és olyan környezet megteremtésére kell korlátozódnia, amelyben az egyének gyorsan és könnyen átképezhetik magukat, és szükség esetén más ágazatban találhatnak munkát.

9. Ön szerint az automatizálás és a robotika terjedése megváltoztatja-e a multinacionális vállalatok azon felfogását, hogy az alacsonyabb munkaerőköltségek miatt tevékenységük meghatározó részét a közép- és kelet-európai leányvállalataikban végzik?

Az automatizáció és a robotizálás átalakítja a munkaerőpiacot, hatásuk a feldolgozóiparban erőteljesebb, mint a kiskereskedelemben. Bár megváltoztatják a termelési folyamatokat, nem vezetnek alapvető változáshoz a multinacionális vállalkozások azon szemléletében, hogy elsősorban az alacsonyabb munkaerőköltségek miatt éri meg számukra Közép- és Kelet-Európában jelen lenni.

Az automatizáció azonban nem lesz teljes – a robotok és a digitális rendszerek növelik a hatékonyságot, de továbbra is emberi kezelést és karbantartást igényelnek, ami fokozza a szakképzett munkaerő iránti igényt. Emiatt kulcsfontosságú, hogy a szakképzésre és az egész életen át tartó oktatásra összpontosítsunk, hogy segítsük a munkavállalókat az új technológiákhoz való alkalmazkodásban.

Bizonyos ágazatok, például a vendéglátóipar, továbbra is az emberi munkaerőre támaszkodnak majd, míg az automatizálási nyomás a feldolgozóiparban lesz a legerőteljesebb. A kiskereskedelem és a szolgáltatási ágazatban az automatizáció helyett gyakran az alkalmazottak munkaterhelése növekszik, ami kiégéshez vezethet, és arra késztetheti a munkavállalókat, hogy kisebb igénybevétellel járjanak, bár rosszabbul fizetett állásokért távozzanak.

A negatív hatások enyhítése érdekében szükség lesz a munkavállalók átképzésére, valamint a szakmunkás pályák hatékonyabb népszerűsítésére, hogy növeljék azok vonzerejét és biztosítsák a szakképzett munkaerő rendelkezésre állását.

10. Van-e olyan, az 1–9. kérdésekben nem említett körülmény, amelyet fontosnak tart az ágazati szociális párbeszéd helyzete szempontjából?

A mesterséges intelligencia munkaerőpiacra gyakorolt növekvő befolyása speciális képzést igényel mind a munkavállalók, mind a vezetők számára annak biztosítása érdekében, hogy az ágazat képes legyen alkalmazkodni az új technológiákhoz és növelni tudja versenyképességét.

A szociális párbeszédnek nemcsak a gazdasági növekedést kell támogatnia, hanem hozzá kell járulnia a munkakörnyezet általános minőségének javulásához is. A kollektív szerződésekben foglalt feltételek meghatározásakor fontos biztosítani, hogy a túlzott szabályozás, a magas munkaerőköltségek vagy az adminisztratív terhek ne tántorítsák el a befektetőket. A multinacionális vállalatok az aránytalan igények miatt más országokba helyezhetik át a termelést, ami a munkanélküliség növekedéséhez vezethet.

III. A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK ÉS A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ELEMZÉSE SZLOVÁKIÁBAN

Ez a fejezet 78 vállalat empirikus adatai alapján vizsgálja az ágazati kollektív tárgyalások szerkezetét, dinamikáját és hatókörét Szlovákiában. Szlovákia árnyalt képet mutat Közép- és Kelet-Európán belül: az ipari kapcsolatok intézményesülése részleges, és nagymértékben a vállalat méretétől függ. Míg a nagyvállalatok gyakran rendelkeznek strukturált szakszervezeti képviseléssel és kollektív szerződésekkel, addig a kis- és középvállalkozások (a továbbiakban: kkv-k) nagyrészt ki vannak zárva a hivatalos párbeszéd mechanizmusaiból.

Az ágazati szintű alku jelen van, de korlátozott, a válaszadók csak 29%-a erősítette meg, hogy ágazatában léteznek ilyen megállapodások. Ez a szerény arány strukturális korlátokra utal – például az ágazati szakszervezeti és munkáltatói szövetségek gyengeségére –, valamint olyan szabályozási környezetre, amely nem ösztönzi erősen a több munkáltatót érintő koordinációt. Az üzemi tanácsok és a szakszervezetek szerepe továbbra is nagymértékben a nagyvállalatokra koncentrálódik, ami rávilágít, hogy a párbeszéd platformjai vállalati méret szerint fragmentáltak.

A szlovák munkáltatók elsősorban olyan hagyományos kérdésekkel kapcsolatban folytatnak kollektív tárgyalásokat, mint a munkahelyi biztonság és a szakképzés, míg az olyan újabb témák, mint a nemek közötti egyenlőség, a zaklatás és az éghajlatváltozás bizonytalanságot vagy közömbösséget váltanak ki.

1. A szlovák minta áttekintése

A közép- és kelet-európai összehasonlító tanulmány Szlovákiára vonatkozó kérdőíve 96 vállalat válaszait tartalmazza. A hiányos adatok – pontosabban azon válaszok, amelyek több mint 20%-a kitöltetlen – kiszűrése után 78 érvényes kérdőív maradt, ami az eredeti minta 81,3%-át jelenti. Ez szilárd empirikus alapot jelent, és a régió más országaihoz képest a szlovák válaszadók viszonylag magas szintű elkötelezettségére utal.

Az így kapott minta széles és stabil alapot nyújt a szlovákiai munkaügyi kapcsolatok rendszerén belüli intézményi struktúrák és gyakorlatok elemzéséhez. Bár az adatkészlet nem részletezi az ágazati bontást, a különböző vállalati méretek bevonása és a visszautasított válaszok viszonylag alacsony száma növeli a megállapítások megbízhatóságát. Külön figyelmet érdemel, hogy a mikro- és kisvállalkozások is – ha csekély arányban is – szerepelnek a mintában, így a vizsgálat átfogóbb képet ad a nemzeti viszonyokról, mint egyes szomszédos országok esetében.

2. Szakszervezeti jelenlét és vállalati szintű kollektív szerződések

A szlovákiai adatok mérsékelt szakszervezeti jelenlétet mutatnak a vállalatok körében: a cégek 55%-a jelezte, hogy nincs náluk szakszervezet. Azon munkáltatók körében, amelyeknél működik szakszervezet, erőteljes a vállalatméret szerinti koncentráció: az ilyen cégek 92%-a több mint 250 főt foglalkoztat.

Ez Közép- és Kelet-Európában jól dokumentált tendenciát tükröz, ahol a szakszervezeti szerveződés nagyrészt a nagy, gyakran állami múlttal rendelkező vállalatokra korlátozódik, amelyeknél kialakultak az ipari kapcsolatok intézményei. A szakszervezeti struktúrák fenntartása erőforrás-igényes, így azok elsősorban olyan vállalatoknál működnek, amelyek intézményi háttérrel biztosítanak ehhez, figyelemmel a szabályozási környezetre is.

A vállalati szintű kollektív szerződéseket illetően a szlovák vállalatoknak csak 44%-a számolt be arról, hogy ilyen megállapodásokkal rendelkezik. A kollektív megállapodások koncentrációja ismét a legnagyobb vállalatoknál a legmarkánsabb; a kollektív szerződések 94%-át olyan cégek kötötték, ahol a létszám meghaladja a 250 főt. A vállalatméret és a kollektív szerződések megléte közötti szoros összefüggés megerősíti azt a nézetet, hogy a formális ipari kapcsolatok elsősorban a nagyvállalati foglalkoztatási környezetet jellemzik.

A szakszervezeti jelenlét és a vállalati szintű kollektív szerződések megléte közötti kereszttáblázat egyértelmű kölcsönös függőséget mutat. Azoknál a cégeknél, ahol van szakszervezet, az esetek 51%-ában kollektív szerződés is létezik. Ez a minta rámutat a szakszervezetek alapvető szerepére a munkáltatók és a munkavállalók közötti hivatalos tárgyalási folyamatok elindításában és intézményesítésében.

3. Ágazati szintű megállapodások és üzemi tanácsok

Ágazati szinten Szlovákia valamivel nagyobb aktivitást mutat a kollektív tárgyalások terén, mint a régió néhány másik országa, bár összességében itt is csekély az ilyen megállapodások száma. A válaszadók mindössze 29%-a számolt be ágazati kollektív szerződés meglétéről. Ez azt mutatja, hogy ugyan a vállalati szintű tárgyalások dominálnak, a tágabb ágazati szinteken is kézzelfogható – bár korlátozott – koordináció van jelen. Az alacsony lefedettség arány az ágazati szintű szakszervezetek vagy munkáltatói szervezetek strukturális gyengeségére, elégtelen jogi felhatalmazására, vagy a több munkáltatót érintő tárgyalások előmozdítására irányuló politikai és gazdasági ösztönzők hiányára utalhat.

Az üzemi tanácsok jelenléte még inkább rávilágít a szlovákiai ipari kapcsolatok rendszerének szegmentáltságára. Előfordulásuk erősen korrelál a vállalatmérettel: a mikrovállalkozások (1–9 alkalmazott) körében csak 20% számol be ilyen intézményekről; a 10–49 fős kategóriában a jelenlétük mindössze 6%-ra csökken. A közepes méretű cégeknél (50–249 alkalmazott) a képviselőt egyenletesen oszlik meg, míg a legnagyobb cégek (250+ alkalmazott) 41%-a számol be üzemi tanács létezéséről. Ezek az adatok arra utalnak, hogy az intézményesített párbeszéd mechanizmusai a nagyvállalatoknál koncentrálnak, amelyek nagyobb valószínűséggel tesznek eleget a jogi kötelezettségeknek, és rendelkeznek az ilyen struktúrák támogatásához szükséges belső kapacitással. Ezzel szemben a kisebb cégeknél gyakran hiányzik mind a szabályozási nyomás, mind a képviselői szervek létrehozásához és fenntartásához szükséges szervezeti erőforrások.

4. Az ágazati szociális párbeszéd lehetséges témáinak megítélése

A szociális párbeszéd ágazati témáira adott szlovákiai válaszok tanulságos képet nyújtanak a vállalati tudatosságról és a prioritások meghatározásáról. Az adatok azt mutatják, hogy a hagyományos munkaügyi kérdések továbbra is a munkahelyi diskurzus középpontjában állnak. A munkahelyi biztonság és egészségvédelem témája élvezte a legnagyobb támogatást: a válaszadók 56,3%-a ismerte el ennek fontosságát a szociális párbeszédben. Ezt követi a szakképzés és a munkaidő-beosztás, amelyeket a válaszadók több mint kétharmada támogat. Ezek a minták arra utalnak, hogy a szociális párbeszéd szereplői továbbra is a hagyományos témák – így például a munkahelyi biztonság, a munkaerő-fejlesztés és a munka és a magánélet egyensúlya – irányában orientálódnak. Ezek történelmileg beágyazódtak a munkaügyi kapcsolatok rendszerébe és gyakran a nemzeti szabályozás írja elő őket.

Ezzel szemben az olyan témák, mint a zaklatás, a nemek közötti béregyenlőség és az aktív idősödés, lényegesen kisebb elkötelezettséget váltanak ki. E kérdésekre egyaránt jellemző a bizonytalanság magas szintje – a „nem tudom” válaszok aránya gyakran meghaladja a 40%-ot – és az egyetértés alacsony aránya. Ezek az eredmények egyrészt arra utalhatnak, hogy a válaszadók e kérdésekkel kapcsolatban nem rendelkeznek szervezeti szintű tapasztalatokkal, másrészt pedig arra, hogy az érintett témák még nem kaptak megfelelő szabályozási és kulturális hangsúlyt. Ugyanez a tendencia figyelhető meg a társadalmi és ökológiai fenntarthatósággal kapcsolatos kérdésekben is. Bár néhány cég jelezte, hogy tudatában van az érintett problémáknak, az egyetértési arányok összességében egyharmad alatt maradnak.

Ez egyrészt utalhat arra, hogy a fenntarthatósági törekvések még nem épültek be a szociális párbeszéd struktúráiba, de arra is, hogy a vállalatok vonakodnak attól, hogy komplex, hagyományos munkaügyi kérdéseken túlmutató témákkal foglalkozzanak.

5. Klímaváltozás és ESG-tevékenységek

A szlovák eset széles körű szkepticizmust – vagy legalábbis idegenkedést – tükröz az éghajlatváltozás fontosságával kapcsolatban az ágazati és vállalati szintű szociális párbeszédben egyaránt. Arra a kérdésre, hogy az éghajlatváltozást prioritásnak tekintik-e az ágazatukban, a vállalatok többsége nem értett egyet vagy közömbösnek mutatkozott. Az egyetértés az egyes iparágak között feltűnően alacsony, a szolgáltatók és a gyártók különösen kevésbé tartják fontosnak az éghajlatváltozást. Hasonló vélemények fogalmazódtak meg az energiaárak és a klímátényezők szociális párbeszédre gyakorolt hatásával kapcsolatban is. Mindez azt mutatja, hogy a szociális párbeszédet továbbra is szűken, főként az operatív működési kérdésekre koncentrálnak értelmezik, nem pedig stratégiai vagy környezeti dimenziók mentén.

Ez a korlátozott elkötelezettség kiterjed az ESG-keretrendszerre (környezeti, társadalmi és vállalatirányítási – *environmental, social and governance*) is. A vállalatoknak csak kis hányada számolt be arról, hogy a munkavállalók képviselői aktívan részt vesznek az ESG-tárgyalásokon. A válaszadók negyede semleges, míg jelentős részük kifejezetten nem ért egyet, vagy csak részben ért egyet azzal, hogy a munkavállalók véleményét integrálják az ESG-irányításba. Ezek a válaszok arra utalnak, hogy a szlovák ipari kapcsolatokban az ESG-fejlesztés még mindig gyerekcipőben jár, ahol az ilyen témák még nem intézményesültek, vagy nem kapcsolódnak érdemben a hagyományos szociális párbeszéd platformjaihoz.

6. Összegzés

A szlovák adatok alapján a munkaügyi kapcsolatok szegmentált és vállalatméret-függő modellje vázolható fel. Míg a nagyvállalatok viszonylag jól strukturált szakszervezeti jelenléttel, kollektív megállapodásokkal és helyenként üzemi tanáccsal is rendelkeznek, addig a kisebb cégek többnyire kívül rekednek e mechanizmusokon. Az ágazati szintű részvétel létezik, de nem tekinthető uralkodó szabályozási formának. Ezen túlmenően úgy tűnik, hogy széles körű szkepticizmus uralkodik olyan új témák bevonásával szemben, mint a nemek közötti egyenlőség, a zaklatás, a fenntarthatóság és klímapolitika.

Az összbemutató a részleges intézményesültség képe: a szociális párbeszéd alapvető elemei jelen vannak bizonyos szervezeti kontextusokban, de a rendszerből hiányzik az egyetemesség és az inkluzivitás. A szlovák szakpolitikáknak ezért a jövőben az ágazati szintű koordináció megerősítésére, a kkv-k bevonásának ösztönzésére, valamint arra kell törekedniük, hogy az újonnan felmerülő szociális és környezetvédelmi szempontokat szilárdabb módon ágyazzák be a nemzeti munkaügyi kapcsolatok napirendjébe.

SZLOVÉN ORSZÁGJELENTÉS

A szlovén országjelentés az előzőkhöz hasonló felépítést követ. Először is áttekinti az ágazati szociális párbeszédet és a kollektív szerződéseket szabályozó jogi keretet. Röviden utal a közelmúlt gazdasági és munkaerőpiaci fejleményeire. A jelentés második része a kérdőívre adott válaszokat foglalja össze. Itt meg kell jegyezni, hogy a szlovén tanulmány a feldolgozóiparra és az építőiparra fókuszál, arra a két ágazatra, amelyben mind a kérdőíves felmérés, mind az interjúk készültek. Ötven munkáltató kezdte meg a standardizált kérdőív kitöltését, 38 (azaz a minta 76%-a) adott elegendő választ az elemzéshez. A tanulmány utolsó része a kutatás által lefedett két ágazat munkáltatói képviselőivel készített interjúkat foglalja össze. Ezek az interjúk rávilágítanak a kollektív tárgyalásokat befolyásoló ösztönző és akadályozó körülményekre, és betekintést nyújtanak az ágazatban érintettek nézeteibe, nehézségeibe és hozzáállásába, valamint egyéb értékes információkkal szolgálnak.

I. AZ ÁGAZATI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ÉS KOLLEKTÍVSZERZŐDÉS-KÖTÉS JOGI SZABÁLYOZÁSA SZLOVÉNIÁBAN

A) A szociális párbeszéd alapvető struktúrája és jogi keretei

1. Az ágazati szociális párbeszédre vonatkozó törvényi szabályok

Szlovéniában nincs olyan alapvető jogi aktus, amely egymagában átfogóan szabályozná a szociális párbeszédet, hanem a vonatkozó rendelkezések több különböző jogszabályban találhatók meg. Bár a *munkaviszonyról szóló törvény* (a továbbiakban: ZDR-1)¹ „munkajogi alkotmányként” elsősorban az egyéni munkaviszonyokat szabályozza, az ágazati szociális párbeszéd szempontjából is kiemelten fontos, mivel a kollektív szerződéseknél kivételes jelentőséget tulajdonít a munkavállalók és a munkáltatók jogainak és kötelezettségeinek meghatározásában. Elvileg, ha egy munkáltatónál szakszervezet szerveződik, akkor vállalati szintű kollektív szerződést kell kötni, amely meghatározza a munkavállalók és a munkáltató jogait és kötelezettségeit, beleértve a kezdő béréket is.

A szociális párbeszéd területén talán a legfontosabb jogszabály a *kollektív szerződésekről szóló törvény* (a továbbiakban: ZKolP),² amely szabályozza a kollektív szerződést kötő felek (jogait és kötelezettségeit), a kollektív szerződés tartalmát, a szerződéskötésre irányuló eljárást, a kollektív szerződés formáját, érvényességét és megszüntetését, a kollektív munkaügyi viták békés rendezését, valamint a kollektív szerződések nyilvántartásba vételét és közzétételét (1. cikk). A ZKolP valamennyi kollektív szerződés-kötési eljárásra alkalmazandó, legyen szó országos, iparági, szakmai vagy vállalati szintűről. Szlovéniában a szociális párbeszéd pillérei az ágazati kollektív tárgyalások és az ágazati kollektív szerződések, mivel ezek képezik a további vállalati szintű szabályozás alapját. Szlovéniában 2006 óta nincs olyan kollektív szerződés, amely országos szinten a gazdaság egészére vonatkozna.

Az ágazati szociális párbeszéd működését más, e területre vonatkozó jogszabályok is befolyásolják, mint például a *kereskedelmi kamarákról szóló törvény* (ZGZ),³ a *szakszervezetek reprezentativitásáról szóló törvény* (ZRSin)⁴ és a *sztrájkokról szóló törvény* (ZStk).⁵ A szociális partnerek és a Szlovén Köztársaság kormányának országos szintű tripartit testületeként említést érdemel továbbá a Gazdasági és Szociális Tanács is, mivel az ott megvitatott, a gazdaság- és szociálpolitikával kapcsolatos témák az ágazati szociális párbeszéd tartalmát és működését is érintik – akár közvetlenül, akár közvetve. Az imént hivatkozott joganyag részletesebb elemzése meghaladja e jelentés célját, mindazonáltal

¹ A Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 21/2013. szám és módosításai, 78/2013. – helyesbítés, 47/2015. – ZZSDT, 33/2016. – PZ-F, 52/2016., 15/2017. – alkotmánybírósági határozat, 22/2019. – ZPosS, 81/2019., 203/2020. – ZIUPOPDVE, 119/2021. – ZČmIS-A, 202/2021. – alkotmánybírósági határozat, 15/2022., 54/2022. – ZUPŠ-1, 114/2023. és 136/2023. – ZIUZDS.

² A Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 43/2006. és 45/2008. szám – ZArbit.

³ A Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 60/2006., 110/2009. és 77/2011. szám.

⁴ A Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 13/1993. szám.

⁵ A Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 23/1991. szám.

utalunk rá, hogy a kollektív munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó teljes szlovéniai szabályozás nagymértékben elavult és sürgős reformra szorul.

A jogszabályoktól való eltérés

A ZDR-1 9. cikkének második bekezdése értelmében a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés a ZDR-1-ben foglaltakhoz képest *a munkavállalókra nézve* kizárólag kedvezőbb (*in favorem*) jogokat határozhat meg. Hasonlóképpen, a ZKOLP szerint a kollektív szerződés – a ZDR-1-ben meghatározott esetek kivételével – csak olyan rendelkezéseket tartalmazhat, amelyek kedvezőbbek a munkavállalók számára, mint a jogszabályokban foglaltak (4. cikk). A ZDR-1 9. cikk harmadik bekezdése rendelkezik e kivételekről; ilyen esetekben a ZDR-1 egyes minimumstandardot biztosító rendelkezéseitől a munkavállaló hátrányára (*in peius*) is el lehet térni a kollektív szerződésben. Ez alapján az ágazati kollektív szerződésekben a munkavállalókra nézve kedvezőtlenebb szabályozás kizárólag a ZDR-1-ben kimerítően felsorolt intézmények – így például a minimális felmondási idő, a gyakornoki idő, a nyugdíjba vonuláskor járó végkielégítés, a rendkívüli munkaidő elrendelhetőségének további esetei stb. – tekintetében megengedett.

A szerződő felek autonómiájának korlátozásakor figyelembe kell venni a ZKOLP 5. cikkét is, amely előírja, hogy a kollektív szerződéssel kötelezett munkáltatók a kollektív szerződés megkötésekor a munkavállalók számára kedvezőbb jogokban és munkafeltételekben állapodnak meg. Ettől függetlenül a szélesebb körű kollektív szerződésben meghatározott feltételek mellett egy szűkebb körű kollektív szerződés a munkavállalók számára eltérő vagy kedvezőtlenebb jogokat és munkafeltételeket is előírhat.

A munkáltatók motivációja

Nehéz lenne egyetérteni azzal az állítással, hogy a hatályos szlovén jogszabályok ösztönzik a munkáltatókat a kollektív szerződések megkötésére, tekintettel arra, hogy azok sem előnyöket, sem egyéb kedvezményeket – így például többletpontokat közbeszerzések során vagy más hasonló ösztönzőket – nem biztosítanak a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók számára. A szlovéniai szociális párbeszéd a megegyezés hagyományán alapul, bár az elmúlt évtizedekben több gyengeség is felszínre került, például a szociális partnerek közötti bizalomvesztés, a megállapodáskötési ismeretek és képességek gyengülése, illetve az új témák kollektív tárgyalásokba való bevonásának nehézségei.

Másrészt, ha nincs szervezett szakszervezet a vállalatnál, akkor a munkáltató nagyfokú rugalmassággal rendelkezik, hiszen a törvényi minimum betartásával gyakorlatilag a teljes munkaszervezést maga határozhatja meg. Amennyiben nincs szervezett szakszervezet a vállalatnál, a munkáltató köteles az egyébként kollektív szerződés szabályozási tárgykörébe utalt munkavállalói jogokat és kötelezettségeket szabályozó általános belső norma tervezetét véleményezésre megküldeni az üzemi tanácsnak. Üzemi tanács hiányában a munkáltató a munkavállalókat közvetlenül, a szokásos módon köteles tájékoztatni [ZDR-1 10. cikk (5) bekezdés]. A munkáltató jogilag nem köteles figyelembe venni sem az üzemi tanács, sem a munkavállalók véleményét, ugyanakkor tanácsos, hogy lehetőség szerint kövesse javaslataikat – különösen a munkahelyi béke, a jó munkahelyi kapcsolatok és a munkahelyi demokrácia megőrzése érdekében.

2. Az ágazati szociális párbeszéd jogi struktúrájának rövid ismertetése

Ágazati szinten a szociális párbeszéd Szlovéniában a munkaadói szervezetek között zajlik, mint például a Szlovén Munkaadók Szövetsége (ZDS), a Szlovén Kézműves és Kisvállalkozói Munkáltatói Szövetség, a Szlovén Kereskedelmi és Iparkamara, és a Szlovén Kézműves és Kisvállalkozói Kamara. Az egyes munkáltatói szövetségeken belül (ez alól a Szlovén Kereskedelmi és Iparkamara kivételt képez) a belső szervezeti struktúrájának megfelelően alakítják ki egy adott iparágra vonatkozó szekciókat/osztályokat/csoportokat (ilyen például a Szlovén Munkaadók Szövetségének közlekedési szekciója), amelyek tárgyalnak az iparági kollektív szerződés megkötéséről. A szakszervezeti oldalon ágazati szakszervezetek működnek, amelyek lehetnek függetlenek, illetve tartozhatnak egy szakszervezeti szövetséghez. Ilyen konföderáció például a Szlovén Szabad Szakszervezetek Szövetsége (ZSSS).

Az ágazati szociális párbeszéd leggyakrabban kollektív tárgyalások formájában zajlik. Ezek túlnyomórészt kollektív szerződések megkötésére irányulnak, de kisebb mértékben céljuk lehet egyéb megállapodások létrehozása is. Előfordul továbbá az is, hogy kollektív tárgyalások keretében dolgozzák ki a kormányzat valamely iparági szegmensre vonatkozó szabályozási javaslatával kapcsolatos közös álláspontot. A kollektív tárgyalások a ZKOLP szerint zajlanak, így a kollektív szerződés megkötésére irányuló eljárás az egyik fél írásbeli javaslatával kezdődik, amelyben a félnek meg kell határoznia a javasolt kollektív szerződés tartalmát is (6. cikk). Ettől a ponttól indul a tárgyalás, amelynek időtartama változó lehet. A jogszabályok nem írnak elő konkrét időkeretet, és nem rendelkeznek a kollektív

tárgyalások formájáról sem, így az teljes mértékben a szociális partnerek közötti megállapodásra van bízva. A ZKOLP csak azt írja elő, hogy a kollektív szerződést írásba kell foglalni (8. cikk), mivel az nagyszámú munkavállalóra és munkáltatóra vonatkozik. A kollektív szerződés határozott vagy határozatlan időre köthető, és a kihirdetést követő 15. napon lép hatályba (9. cikk). A gyakorlatban épp e cikk alapján merül fel probléma, mivel a tevékenységi szinten megkötött kollektív szerződéseknek nincs hivatalos, egységes szerkezetbe foglalt, naprakész szövegük, ami csökkenti a jogbiztonságot mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára, hiszen nem tudják, hogy a birtokukban lévő kollektív szerződés szövege hivatalos és hatályos-e. A vállalati kollektív szerződéseket pedig egyáltalán nem teszik közzé hivatalosan, így azok a nyilvánosság számára hozzáférhetetlenek.

A kollektív szerződések hatályát a ZKOLP 10–14. cikkei szabályozzák. A ZKOLP 10. cikke értelmében a kollektív szerződés hatálya a kollektív szerződésben részes felekre és azok tagjaira terjed ki. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a munkáltatói oldalon a kollektív szerződés azokat a munkáltatókat köti, akik a kollektív szerződést aláírták. Például, ha a kereskedelmi kamara aláírója egy kereskedelmi tevékenységekről szóló kollektív szerződésnek, akkor a kollektív szerződés minden olyan munkáltatóra vonatkozik, aki tagja a kereskedelmi kamarának. Másrészt a kialakult joggyakorlat szerint elfogadhatatlan, hogy egy kollektív szerződés a munkavállalók részéről csak a szakszervezeti tagokra vonatkozzon. A kollektív szerződés így mindig a kollektív szerződést aláíró munkáltatók valamennyi munkavállalójára hatályos (a kollektív szerződés általános hatálya). A ZKOLP a kollektív szerződés hatályának kiterjesztését is lehetővé teszi (12. cikk). Erre akkor kerülhet sor, ha egy vagy több tevékenységre vonatkozó kollektív szerződést egy vagy több reprezentatív szakszervezet és egy vagy több reprezentatív munkáltatói szervezet köt, Ebben az esetben a kollektív szerződés egyik aláíró fele javaslatot tehet a munkaügyért felelős miniszternek a kollektív szerződés egésze vagy egy része hatályának kiterjesztésére az összes munkáltatóra azon tevékenység vagy tevékenységek tekintetében, amelyekre kollektív szerződést kötöttek. Ha a jogszabályi követelmények teljesülnek, a miniszter kiterjeszti a kollektív szerződés egészének vagy egy részének hatályát az ágazat valamennyi munkáltatójára. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseit azoknak a munkáltatóknak is be kell tartaniuk, akik nem írják alá a kollektív szerződést, vagy nem tagjai a kollektív szerződést aláíró munkáltatói szövetségnek. Jelenleg Szlovéniában 47 ilyen kollektív szerződés van hatályban, melyeknek mintegy fele vonatkozik a versenyszférára.⁶

3. Az ágazati szociális párbeszéd jelentősége

A szlovén jogszabályok nem írják elő a szociális partnerek számára, hogy adatot szolgáltatassanak tagjaikról, és nincs hivatalos nyilvántartás sem az összes ágazati kollektív szerződésről. Ennek következtében nem lehet pontos információt nyújtani a hatályos kollektív szerződésekről – sem országos, sem egyes ágazati szinten. Azt sem lehet pontosan megmondani, hány résztvevője van az ágazati szociális párbeszédnek, hány kollektív szerződés jön létre, illetve hány munkavállalóra terjed ki ezek hatálya. Míg a munkáltatói szervezetek kötelesek adataikat a cégjegyzékben regisztrálni, a szakszervezetekre ez a kötelezettség nem vonatkozik.

A területről rendelkezésre álló ismereteink alapján az ágazati szociális párbeszéd fő szereplőiként munkáltatói oldalon a Szlovén Munkaadók Szövetsége (ZDS), a Szlovén Kézműves és Kisvállalkozói Munkáltatói Szövetség, valamint a Szlovén Kézműves és Kisvállalkozói Kamara említendő, a kereskedelemben pedig a Szlovén Kereskedelmi és Iparkamara tekinthető általános munkáltatói szervezetnek. A szakszervezeti oldalon nagyszámú szakszervezet van, amelyek a Szlovén Szabad Szakszervezetek Szövetségében (ZSSS), a PERGAM Szlovén Szakszervezeti Konföderációban, a 90 Szlovén Szakszervezeti Konföderációban, a Szlovén Új Szakszervezetek Függetlenségi Konföderációjában (KNSS „Neodvisnost”), illetve más kisebb szakszervezeti szövetségekben tömörülnek.⁷

Az OECD becslései szerint⁸ a kollektív szerződések lefedettsége Szlovéniában 78% (2017-es adatok alapján). Ez a köz- és a magánszektor egyaránt magában foglalja. Az ágazati szintű kollektív szerződéses lefedettségéről sem hivatalos, sem informális adatok nem állnak rendelkezésre, mindössze különböző becslések léteznek. Elméletben is csak azon ágazatokban lehetne 100%-os lefedettséget feltételezni, ahol a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére már sor került. Tekintettel arra, hogy az uniós szintű módszertan nem egységes, és hogy Szlovéniában nincs hivatalos statisztika, erős kétségek merülnek fel a 78%-os lefedettséggel kapcsolatban. A magánszektorban jelenleg hatályos kollektív szerződések alapján könnyen elképzelhető, hogy a tényleges lefedettség – akár jelentős mértékben – alacsonyabb,

⁶ A szlovén ágazati kollektív szerződések 2024. július 3-i állapot szerinti listája letölthető az alábbi oldalról: <https://podatki.gov.si/dataset/bcf359d7-af1c-4c98-9b8d-faed913ae76a/resource/f0e60b67-c716-4baa-94b9-83c29b895e37/download/evidencakp.docx> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

⁷ Hivatalos nyilvántartásként csak egyetlen lista áll rendelkezésre a szlovéniai reprezentatív szakszervezetekről („Reprezentativ Szakszervezetek Jegyzéke”), amelyek száma 2020. február 4-i állapot szerint 50 volt. Ld. <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Delovna-razmerja/Seznam-reprezentativnih-sindikatov.pdf> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

⁸ Az egyes tagállamokban a kollektív szerződéses lefedettség szintjét az OECD korábban már hivatkozott adatbázisa tartalmazza: <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

és ágazatonként erősen eltérő. A Munkaügyi, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium tájékoztatása szerint folyamatban van egy projekt, amelynek célja, hogy adatokat szerezzenek az országos és ágazati szintű hatályos kollektív szerződésekről, különösen a minimálbéekre szóló uniós irányelv végrehajtásának kötelezettsége miatt. Mindazonáltal a jelen jelentés készítésének időpontjában hivatalos adatok még nem álltak rendelkezésre.

A kollektív szerződések Szlovéniában a munkaviszonyok szabályozásának egyik alappillére, és kijelenthető, hogy bizonyos mértékig hatással vannak a foglalkoztatáspolitikára és a szociálpolitikára. Ilyen például a nemrég bevezetett lekapcsolódáshoz való jog (*right to disconnect*). Ezzel összefüggésben a ZDR-1 előírja, hogy az ennek biztosítására vonatkozó intézkedésekben ágazati szinten a szociális partnereknek kell megállapodniuk.⁹ Ugyanakkor ez a lehetőség nincs kellően kihasználva, mivel a szlovén szociális partnerek – csakúgy, mint más közép- és kelet-európai országokban – a kollektív tárgyalásokat jellemzően a hagyományos témákra korlátozzák, mint például a bérezésre és az alapvető munkafeltételekre. Ahhoz, hogy a szociális párbeszéd hatékonyabbá váljon, és erősebben befolyásolja a politikai döntéseket, a tárgyalások témáit ki kellene terjeszteni olyan új kihívásokra, mint a digitalizáció, a mesterséges intelligencia, a robotizálás, a zöld átállás, az élethosszig tartó tanulás, a munkavállalók mentális egészségének biztosítása stb. Ezek szolgálhatnának motivációként a szociális párbeszéd és az ebből fakadó közös kötelezettségvállalások élénkítésére, amelyhez az állam támogatása elengedhetetlen. Ez nem csupán anyagi és gyakorlati támogatást (például rendezvények szervezését, tájékoztató anyagokat) jelent, hanem a szociális partnerek számára kedvező környezet megteremtését is, amelyben a kollektív tárgyalásoknak értéket tulajdonítanak. A struktúra és a jogi szabályozás önmagában nem elegendő – szükség van „puha” eszközökre is, mint például képzésekre, nyilvános kampányokra, különféle ösztönzőkre, a kollektív tárgyalás előnyeinek elismerésére, megoldásainak kiemelésére, beleértve a kutatásra és a szociális párbeszéd fejlesztésére szánt pénzügyi forrásokat is.

B) Gazdasági környezet és munkaerőpiaci trendek 2020 és 2024 között

2020 és 2024 között Szlovéniában jelentős változások mentek végbe a munkaerőpiacon. A legfőbb kihívást továbbra is az általános munkaerőhiány jelenti, amely bizonyos ágazatokban – például az építőiparban, vendéglátásban, feldolgozóiparban – különösen súlyos. Ennek következtében jelentősen megnőttak a külföldi munkavállalók foglalkoztatása, nemcsak a kulturálisan közeli országokból (például az egykori Jugoszlávia államaiból), hanem Szlovénia szempontjából olyan távolabbi, „ egzotikusabb” országokból is, mint például a kelet-ázsiai országok vagy India. Mindez számottevő hatással van a munkaerőpiac működésére és a kölcsönös kapcsolatokra, továbbá fokozza a munkáltatókra nehezedő nyomást a megfelelő munkaerő megszerzése, az adminisztratív eljárások kezelése és a humánerőforrás-menedzsment terén. Ezenfelül az általános áremelkedés és a munkaerőhiány miatt megindult a bérek felfelé irányuló nyomása is. Számos ágazati kollektív szerződés esetében módosított tarifamellékletet fogadtak el, amelyben a szociális partnerek magasabb minimálbért állapítottak meg. Ugyanez történt a községi szinten is. Más országokhoz hasonlóan Szlovénia is szembesül a digitalizáció és a munkafolyamatok robotizálásának, a mesterséges intelligencia-alapú megoldások bevezetésének és következményeinek, valamint a fiatal generáció foglalkoztatásának kihívásaival.

C) A szociális párbeszédre vonatkozó, a COVID-19-világjárvány idején elfogadott különleges szabályok

A COVID-19-világjárvány idején a kormány és a parlament több különböző jogszabályt – törvényeket és (végrehajtási) rendeleteket egyaránt – fogadott el, hogy megelőzzék a járvány következményeit mind az általános életvitel, mind a munkaerőpiac területén. Kifejezetten a szociális párbeszédre irányuló különös szabályokat azonban nem alkottak; az e területen folytatott egyeztetések továbbra is a korábban kialakított módon folytak. Érdemes ugyanakkor két, ebben az időszakban bekövetkezett változást megemlíteni. Egyrészt a szociális párbeszéd egyre inkább online formában zajlott, ami teljesen új jelenségnek számított Szlovéniában. A járványügyi korlátozások megszűnésével azonban ez visszatért a korábban megszokott kerékvágásba, azaz a személyes (jelenléti) találkozók formájához. Másrészt az otthonról történő munkavégzés és a kapcsolódó lehetőségek bekerültek a kollektív szerződésekbe – az ország történelmében először. Ugyanakkor ezek a változások sem tudtak igazán meggyökeresedni, mivel az otthonról történő munkavégzés gyakorisága a világjárvány óta jelentősen visszaesett.

⁹ Ld. a ZDR-1 142.a. §-át.

Jogszabályi szinten írták elő a munkavállalói képviselők bevonását abban az esetben, ha a munkáltató csökkentett munkaidő bevezetését tervezte a *COVID-19 világjárvány idején alkalmazandó intézkedésekről szóló törvény* (ZIUOOPE) alapján.¹⁰ A törvény 12. cikke szerint a munkáltatónak konzultálnia kellett a munkavállalói képviselettel, és be kellett szereznie annak írásos véleményét. Mindazonáltal a gyakorlatban e szabályt nem hajtották végre, ami arra vezethető vissza, hogy a konzultáció nem volt előfeltétele a részmunkaidős támogatás odaítélésének.

D) A szociális párbeszédre vonatkozó, az ukrajnai háború kitörése után elfogadott különleges szabályok

Az ukrajnai háború olyan mértékben hatott a szlovén munkaerőpiacra, hogy a jogalkotó módosította a *külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavállalásáról szóló törvényt* (ZZSDT),¹¹ hogy az ukrán állampolgárok – mint harmadik országbeli állampolgárok – könnyebben beléphessenek a munkaerőpiacra. Amennyiben egy ukrán állampolgár a szlovén jogszabályok szerint ideiglenes védelemre jogosult személy státuszát kapja meg egy közigazgatási szerv határozata alapján, úgy automatikusan hozzáfér a szabad munkaerőpiachoz. Ez azt jelenti, hogy további engedélyek vagy hozzájárulások nélkül, szabadon foglalkoztatható bármely szlovén munkáltató által, a hagyományos munkavállalási engedélyezési eljárás mellőzésével. A szlovén jogalkotó ugyanakkor nem alkotott semmilyen külön szabályt a szociális párbeszédre vonatkozóan az ukrajnai háború következtében.

E) Az energiaválság negatív hatásainak enyhítését célzó különleges szabályok

A villamos energia és a földgáz árának jelentős emelkedése miatt a kormány, illetve a jogalkotó támogatást nyújtott a gazdaság szereplői számára.¹² Emellett történtek intézkedések a lakossági villamosenergia-árak mérséklésére is. Ugyanakkor ezen a területen sem figyelhető meg semmilyen külön, a szociális párbeszédre irányuló szabályozás vagy intézkedés.

II. A KÉRDŐÍVRE ADOTT VÁLASZOK ÉS ÉRTÉKELESLÉSE

1. A szlovén minta áttekintése

A közép- és kelet-európai országokra kiterjedő összehasonlító tanulmány szlovéniai adatbázisa 50 vállalat válaszait tartalmazza. A magas válaszmegtagadási arány miatt (az adatok több mint 20%-a hiányzik) ebben az országmintában csak 38 kitöltés (a teljes minta 76%-a) bizonyult elemezhetőnek. Bár így a minta mérete korlátozott, az mégis fontos betekintést nyújt az ágazati szintű szociális párbeszéd, a kollektív tárgyalások és ezek munkáltatói megítélésének jelen helyzetébe.

A feldolgozóipari (NACE-kódok A, B, C, D, E) mintában az 50–249 és 250 főt foglalkoztató munkáltatók aránya 50/50 (46,15–46,15%), míg a 10–49 főt foglalkoztató munkáltatóké 7,69%. A mintából hiányoznak a 9 vagy annál kevesebb alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók. Az építőiparban (NACE F) a mintában az 50–249 és 250 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatók aránya 50–50%, kisebb munkáltatók itt sem szerepelnek. A szolgáltatási ágazatban (NACE G–U) a válaszadók 34,78%-a 9 vagy annál kevesebb alkalmazottat foglalkoztató munkáltató, 17,39%-uk 10–49 alkalmazottal, 34,78%-uk 50–249 alkalmazottal, 13,04%-uk pedig 250 vagy annál több alkalmazottal rendelkezik. A szlovén mintában nem képviseltetik magukat területen kívüli szervezetek (NACE V).

¹⁰ A Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 80/2020., 152/2020. – ZZUOOP, 175/2020. – ZIUOPDVE, 203/2020. – ZIUOPDVE, 15/2021. – ZDUOR, 112/2021. – ZIUPTG és 206/2021. – ZDUPŠOP.

¹¹ A Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 91/2021., 42/2023. szám.

¹² Ezt a villamos energia és a földgáz árának magas emelkedése miatti gazdasági támogatásról szóló törvény (ZPGVCEP) írja elő (a Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 117/2022. és 133/2022. szám).

2. Szakszervezeti jelenlét és üzemi tanácsok

Szlovéniában a kérdőíves felmérés alapján a szakszervezeti jelenlét korlátozott: a válaszadó vállalatok 50%-a jelezte, hogy náluk nincs szakszervezet. A nagyvállalatok (250 fő felett) és az 50–249 főt foglalkoztató cégek dominálnak: az előbbiek 47%-ában, az utóbbiak 42%-ában van szakszervezet. Ez az arány összhangban van a régió általános trendjeivel, ahol a szakszervezeti tevékenység jellemzően a nagyobb szervezetekre koncentrálódik. Érdekes, hogy a 10–49 főt foglalkoztató vállalatok a szakszervezeti jelenlét szempontjából „fehér foltnak” számítanak, ezek közül egyik sem számolt be szakszervezetről, míg a 9 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató cégek 11%-ában van helyi szakszervezet. Az interjúk tükrében az, hogy a munkavállalói képviselő inkább a nagyvállalatokban jelenik meg, valószínűleg a munkáltatók szétterjedtségére és a szakszervezeti aktivitás általánosan alacsony szintjére vezethető vissza.

Az üzemi tanács meglétének valószínűsége erősen nő a vállalat méretével: a 250 főnél többet foglalkoztató cégek 89%-a számolt be üzemi tanácsról. Ez arra utal, hogy a nagyvállalatokban nagyobb esély van az intézményesült munkavállalói képviselő megjelenésére. Az 50–249 főt foglalkoztató cégek 27%-a, míg a 10–49 főt foglalkoztató vállalatok egyike sem rendelkezik üzemi tanáccsal. Erre tekintettel is figyelemre méltó, hogy a 9 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató cégek 12%-ánál működik üzemi tanács.

3. Vállalati és ágazati szintű kollektív szerződések

Szlovéniában viszonylag alacsony a vállalati (üzemi) szintű kollektív szerződések elterjedtsége: a vállalatok mindössze 29%-a számolt be ilyen megállapodásról. A legfeljebb 9 főt foglalkoztató munkáltatók 9%-ánál van kollektív szerződés, míg a 10–49 főt foglalkoztató vállalatoknál egyáltalán az egyáltalán nem fordult elő. A nagyvállalatoknál azonban nőtt a kollektív szerződések elterjedtsége: az 50–249 főt foglalkoztató munkáltatók 36%-a, a 250 főnél többet foglalkoztató vállalatok 55%-a rendelkezik kollektív szerződéssel. Míg más országokban a vállalat mérete és a kollektív szerződés megléte között világosabb összefüggés figyelhető meg, Szlovénia ebben bizonyos mértékben kilóg a sorból, mivel itt ez az összefüggés jóval gyengébb. A szlovén mintában a munkáltatók 69%-a nem rendelkezik vállalati szintű kollektív szerződéssel. Míg más országokban a válaszadók kevesebb mint egyharmada számolt be ágazati szintű kollektív szerződés meglétéről, Szlovéniában a kérdőívet kitöltők 48%-a jelezte, hogy rendelkezik ágazati kollektív szerződéssel.

4. A szociális párbeszéd helyzete

A szociális párbeszéd szlovéniai helyzetét a szociális párbeszédnek a közpolitikában betöltött szerepére vonatkozó válaszok alapján vázolható fel. Azzal az állítással, hogy a nemzeti kormány elkötelezett az ágazati szociális párbeszéd előmozdítása mellett, a válaszadók 42,11%-a nem értett egyet, 7,89%-a inkább nem értett egyet, és csak 5,26%-uk értett egyet, 26,32%-uk pedig inkább egyetértett. Az 50 és 249 fő közötti foglalkoztatottal rendelkező munkaadók 60%-a és a 250-nél több főt foglalkoztató cégek 44,44%-a nem értett egyet, az utóbbi munkáltatói kategória 44,44%-a pedig inkább egyetértett. A legkisebb cégek kerültek az „egyáltalán nem ért egyet” válaszokat, míg a legnagyobbak megosztott véleményyt mutatnak.

A szlovén válaszadók meglehetősen pozitívan ítélik meg a munkaadói szervezetek bevonását a nemzeti gazdasági és szociális politikákba a szociális párbeszéd révén (több mint 47% egyetért, és több mint 26% inkább egyetért). Az egyetértés szintje különösen magas a legfeljebb 9 alkalmazottat foglalkoztató vállalatok (62,50%) és a közepes méretű vállalatok (50–249 alkalmazott – 53,3%) körében. Hasonló bizalom jellemzi a munkaadói szervezetek lobbitevékenységének befolyását a nemzeti szintű gazdasági és/vagy szociálpolitikára: a válaszadók 52%-a egyetért, és csaknem 29%-uk inkább egyetért. Az egyetértők vagy a határozottan egyetértők aránya az 50–249 főt foglalkoztató vállalatok körében a legmagasabb (együtt majdnem 86%), míg a határozottan egyetértők aránya a 250 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok körében a legalacsonyabb (33,33%). Következésképpen a szlovéniai munkáltatók többsége a munkáltatók közpolitikai befolyását valós lehetőségnek tekinti, amit az „egyetért” válaszok magas száma is megerősít. Ez azt mutatja, hogy meglehetősen erősen hisznek a szervezetek befolyásában. Szlovénia az egyéni munkáltatói lobbizás hatékonyságát illetően is meglehetősen pozitív véleményt mutat, az „egyetért” és a „inkább egyetért” válaszok dominálnak (mindkettő 36,84%), ami arra utal, hogy hisznek az egyéni munkáltatók lobbijében. A legoptimistábbak itt is a középvállalkozások (50–249 alkalmazott), amelyek 46,67%-a adott egyetértő választ, a 33,33%-os „inkább egyetért” válaszok mellett. Szlovénia összetett mintázatot mutat: a kisebb vállalatoknál (1–9 alkalmazott) magasabb a „nem ért egyet” és az „inkább nem ért egyet” válaszok aránya (12,5–12,5%), míg az 50–249 alkalmazottal rendelkező vállalatoknál hangsúlyosabb az „egyáltalán nem ért egyet” válaszok aránya (6,67%),

ugyanakkor szintén az 50–249 alkalmazottal rendelkező vállalatoknál a legmagasabb az „egyetért” válaszok aránya is (46,67%).

Mindezek alapján megállapítható, hogy a kormány szociális párbeszéd iránti elkötelezettségét a válaszadók alacsonynak ítélik meg, miközben a munkáltatói szervezetek és az egyes munkáltatók lobbitevékenységének hatékonyságát ígéretesnek látják.

A szociális partnerekkel való szabad párbeszédre vonatkozó kérdés tekintetében Szlovéniában bimodális eloszlás rajzolódik ki: az „egyetért” és „nem ért egyet” válaszok aránya egyaránt 21,05%, míg a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok 34,21%-os arányban jelentek meg – ez a vélemények nagyfokú megosztottságára utal. A válaszok a vállalatmérettől függően eltérőek: a kisebb vállalatok körében magasabb az egyet nem értés aránya, míg a nagyobb cégek vegyesebb választ adtak, beleértve jelentős arányú „egyetért” és „inkább egyetért” válaszokat is. Arra a kérdésre, hogy az ágazati szociális párbeszéd/ágazati munkajogi szabályozás képes-e csökkenteni a munkaerőpiaci bizonytalanságot, meglehetősen vegyes válaszok születtek: az „egyetért” és „inkább nem ért egyet” válaszok aránya 24% alatt, az „inkább egyetért” és „nem ért egyet” válaszok aránya 16% alatt, a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya 18% felett, az „egyáltalán nem ért egyet” válaszok aránya pedig 3% alatt volt. A 250 fő feletti cégek körében volt a legmagasabb az egyetértés aránya (44,44%), míg a 10–49 főt foglalkoztató vállalatok körében a legmagasabb az elutasításé (83,33%). Jelentős arányban voltak olyan válaszadók, akik bizonytalanok vagy semlegesek voltak, ami arra utal, hogy ezen állítás helyességét/érvényességét illetően a megítélés megosztott.

A COVID-19-világjárvány szociális párbeszédre gyakorolt hatását a válaszadók nagy része (44,737%) egyértelműnek ítélte, míg a vállalatok 18,421%-a jelölte meg az „inkább egyetért” lehetőséget. Összességében a 250 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató vállalatok körülbelül fele értett egyet az állítással.

Az inflációnak az ágazati párbeszédre gyakorolt hatását illetően nagy az egyetértés, több mint 80%-ban „egyetértő” (31,58%) és „inkább egyetértő” (39,47%) válaszok születtek, ami azt jelzi, hogy az infláció fontosságát széles körben érzékelik (e két válasz aránya különösen magas az 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok esetében). Ugyanakkor a válaszadók mindössze 9%-a értett egyet azzal az állítással, hogy ágazatában az infláció fontos tényező. 38% válaszolta, hogy „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem”, 24% a „nem ért egyet” lehetőséget választotta, míg 9% „egyáltalán nem ért egyet” az állítással.

A megélhetési költségek emelkedésével összefüggő állítás kapcsán is jelentős az egyetértés; ezen állítással 31,579% „egyetértett”, 34,211% „inkább egyetértett”, ami tehát azt jelzi, hogy sokan látják úgy, hogy az emelkedő megélhetési költségek erőteljesen befolyásolják a szociális párbeszédet. Ugyanakkor a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok 26,316%-os aránya arra utal, hogy Szlovéniában – más országokhoz képest – bizonytalanabb a megítélése ennek a kapcsolatnak. Az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató cégek körében magasabb volt az „egyetért” és az „inkább egyetért” válaszok aránya (250 fő felett: 33,33%, illetve 44,44%; 50–249 fő között: 40–40%). A 10–49 fős cégeknél nem jelent meg markáns „egyetért” válasz, de az „inkább egyetért” aránya így is jelentős: 33,33%. Ezzel szemben a 9 fő alatti cégeknél magasabb az „egyetért” válaszok aránya (37,5%). Az eredmények alapján világos megosztottság mutatkozik: a kisebb cégek inkább hajlanak az elutasításra, míg a nagyobb cégek az egyetértés felé. Ugyanakkor arra a kérdésre, hogy a szociális partnerek dolgoztak-e ki innovatív megoldásokat a megélhetési költségek emelkedésének munkavállalókra gyakorolt negatív hatásainak mérséklésére, a leggyakoribb válasz az volt, hogy „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” – ez 59%-os arányt tett ki.

Általánosságban véve egyetértés tapasztalható azon állítást illetően is, hogy a bérek emelkedése jelentős hatást gyakorol a szociális párbeszédre: az „egyetért” válaszok aránya 26,316%, az „inkább egyetért” válaszoké 36,842%. Az „egyetért” válasz aránya az 50 fő feletti cégek körében magasabb (250 fő felett: 33,33%, 50–249 fő között: 26,67%). A megélhetési költségekkel kapcsolatos állításhoz hasonlóan a 10–49 fős cégeknél e kérdésnél sem jelent meg markáns „egyetért” válasz (de itt is 33,33% volt az „inkább egyetért”), míg a 9 főnél kevesebbet foglalkoztató munkáltatók körében az „egyetért” válaszok aránya magasabb volt (37,5%).

A munkaerőhiány megítélésével kapcsolatban Szlovéniában megosztlanak a vélemények: az „egyetért” válaszok aránya 21,05%, az „inkább egyetért” válaszoké 34,21%, de jelentős a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya is (26,32%), ami a konszenzus hiányára utal. A nagyobb vállalatok körében több az „egyet nem ért” vagy „egyáltalán nem ért egyet” válasz, míg az 50 fő alatti cégeknél egyáltalán nem volt elutasító válasz, ami arra utalhat, hogy a vállalat mérete befolyásolja a munkaerőhiány hatásáról kialakult percepciókat.

A távmunkával és az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos hatások tekintetében az „egyetért” (15,789%) és „inkább egyetért” (31,579%) válaszok vannak többségben, ugyanakkor a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya is jelentős (23,684%). A 10–49 főt foglalkoztató munkáltatók mutatták a legnagyobb elutasítást: ezen csoport fele nem értett egyet az állítással. Ezzel szemben a 249 fő feletti munkáltatóknál volt a legerősebb az egyetértés: 11,11% „egyetért”, 55,56% „inkább egyetért” – ez arra utal, hogy a nagyobb cégek nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a témának.

A lekapcsolódáshoz való jogot (*right to disconnect*) illetően a válaszadók jelentős része a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” lehetőséget jelölte meg (36,842%), de emellett az „egyetért” (18,421%) és az „inkább egyetért” (10,526%) válaszok aránya is számottevő. A „nem ért egyet” válaszok aránya 23,684%, az „inkább nem ért egyet” válaszoké pedig 10,526%, ami kiegyensúlyozottabb, kissé ambivalens megítélést jelez. Az elutasítás aránya a 10–49 fős munkáltatóknál a legmagasabb (33,333%).

A gazdasági lassulás kapcsán a válaszok megosztottak: a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya 50%, míg az „egyetért” válaszok aránya 18,421%, az „inkább egyetért” válaszoké pedig 21,053%. A 9 fő alatti cégek körében különösen magas az „egyetért” (37,5%) és az „inkább egyetért” (12,5%) válaszok aránya. Az 50–249 fős vállalatoknál ezek jóval visszafogottabbak (26,67% és 20%), míg a 249 fő feletti nagyvállalatok esetében nincs is „egyetért” válasz, csak „inkább egyetért” (33,33%).

A kiberbiztonság hatásával kapcsolatban a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya magas (42,11%), ugyanakkor jelentős az elutasítás is: a „nem ért egyet” válaszok aránya 26,32%, az „egyáltalán nem ért egyet” válaszoké pedig 13,16%. Az elutasítás legnagyobb arányban a 10–49 főt foglalkoztató munkáltatók körében jelentkezett (50%).

Szlovéniában kiegyensúlyozott véleménymegoszlás figyelhető meg az energiaválság szociális párbeszédre gyakorolt hatásával kapcsolatban: a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya 39,474%, az „inkább egyetért” válaszoké 21,053%, míg az „egyetért” válaszoké 18,421%. Ez arra utal, hogy a válaszadók kevésbé határozottan érzékelik az energiaválság hatását a szociális párbeszédre más országokhoz képest. Ugyanakkor a válság hatása a 9 fő alatti munkáltatók körében erőteljesebben érzékelhető: itt az „egyetért” válaszok aránya 37,5%. Az 50–249 főt foglalkoztató vállalatok körében is magasabb az „egyetért” válaszok aránya (26,67%), míg a 10–49 főt, illetve a legalább 250 főt foglalkoztató cégeknél nem volt ilyen válasz.

A migráció hatásának megítélése Szlovéniában erőteljes bizonytalanságot tükröz: a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya 36,842%, míg a „nem ért egyet” válaszok aránya 31,579%, az „egyáltalán nem ért egyet” válaszoké pedig 7,895%. A legtöbb elutasító válasz (50%) a 10–49 főt foglalkoztató munkáltatók körében jelentkezett.

A természeti katasztrófák hatásával kapcsolatban szintén jelentős a bizonytalanság (39,47% „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem”), ugyanakkor magas a „nem ért egyet” (26,32%) és az „egyáltalán nem ért egyet” (5,26%) válaszok aránya is. A legtöbb elutasító válasz (50%) itt is a 10–49 fős munkáltatók esetében volt megfigyelhető.

A digitalizáció hatásával kapcsolatban Szlovénia sajátos mintázatot mutat: viszonylag erős az elutasítás: 23,684% „nem ért egyet”, 5,263% „egyáltalán nem ért egyet”, ugyanakkor az „egyetért” válaszok aránya 15,789%, az „inkább egyetért” válaszoké pedig 10,526% – ez azt mutatja, hogy a digitalizáció hatást gyakorol a szociális párbeszédre, de annak megítélése megosztott. A 9 fő alatti cégek körében az „egyáltalán nem ért egyet” válaszok aránya 12,5%, míg a 10–49 főt foglalkoztató cégeknél a „nem ért egyet” válaszok aránya 50%. Szlovénia tehát jól érzékelhető vállalatméret szerinti megosztottságot mutat: a kisebb cégek körében az elutasító válaszok aránya lényegesen magasabb, mint más országokban, míg a nagyobb cégek inkább az egyetértés felé hajlanak – ez a véleménykülönbség arra utalhat, hogy a vállalatméret jelentős szerepet játszik a digitalizáció (és más tényezők) hatásának megítélésében.

Szlovéniában viszonylag visszafogottnak tekinthető az ukrajnai háború szociális párbeszédre gyakorolt hatása: az „egyetért” és „inkább egyetért” válaszok aránya 10,526–10,526%, ugyanakkor a kitöltők 36,842%-a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” opciót választotta, ami bizonytalanságot tükrözi. A 250 fő feletti vállalatok körében magasabb (44,44%) volt a „nem ért egyet” válaszok aránya, míg a legkisebb munkáltatóknál (9 fő vagy kevesebb) az „egyetért” és a „nem ért egyet” válaszok egyaránt 25%-ot tettek ki.

Az ágazati szintű szociális párbeszédre vonatkozó utolsó állítással („Nincs információ az ágazati szintű szociális párbeszédről”) kapcsolatban a legtöbb válasz a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” (36,842%) és a „nem ért egyet” (31,579%) volt.

Összességében megállapítható, hogy a szociális párbeszédet befolyásoló tényezők közül a COVID-19-világjárvány, valamint egyéb gazdasági tényezők emelkednek ki. A válaszadók egyrészt az inflációt, a megélhetési költségeket és a béremelkedést tekintik a legfontosabb mozgatórugóknak. Szintén relevánsak a közelmúlt foglalkoztatási kihívásai, beleértve a munkaerőhiányt, a távmunkát és az atipikus foglalkoztatási formákat, ugyanakkor a gazdasági lassulás, a kiberbiztonság, az energiaválság, a migráció, a természeti katasztrófák és a lekapcsolódáshoz való jog megítélése körül nagyobb a bizonytalanság, a válaszok többsége „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem”. Az ukrajnai háború hatása jelen van, de az nem olyan közvetlen, mint ahogyan azt a válaszadók érzékelik. A digitalizáció hatásával kapcsolatos vélemények a teljes egyetértéstől az egyértelmű elutasításig nagyon széles skálán mozognak. Összességében a szociális párbeszédet – alapvetően a régió más országaival összhangban – a szűk értelemben vett hagyományos gazdasági tényezők határozzák meg.

5. Az ágazati szociális párbeszéd lehetséges témáinak megítélése

Az ágazati szociális párbeszéd lehetséges témáira vonatkozó visszajelzések értékes betekintést nyújtanak a szlovén munkáltatók prioritásaiba. A felvetett témák közül az „egyéb jövedelmi elemek” kapta a legnagyobb figyelmet és támogatottságot: azt a válaszadók csaknem háromnegyede (76,7%) jelölte meg fontos kérdésként. Ezt követi a „ágazati minimálbér” (68,4%), a „munkaidő és munkaidőkeret” (65,8%), a „munkahelyi biztonság és egészségvédelem” (63,2%), a „munkaviszonyok megszüntetése” (57,9%), valamint a „szakképzés/tanulószerződéses gyakorlati képzés” (55,3%). Mindez arra utal, hogy a vállalatok általában elismerik a klasszikus munkajogi kérdések (bér, alaphíven kívüli egyéb bérelemek, munkaidő, pihenőidő, munkahelyi egészség és biztonság, munkaviszony megszüntetése) fontosságát, megerősítve, hogy ezek továbbra is alapvető szerepet játszanak a munkáltató és szakszervezet közötti tárgyalásokban. Ezt alátámasztja az is, hogy a válaszadók 68%-a egyetértett, 18%-a pedig inkább egyetértett azzal az állítással, hogy az ágazatukban kötött kollektív szerződések követik a munkavállalók bérigényeit.

A „migráns munkavállalók foglalkoztatása” és a „nemek közötti bérszakadék” témakörében tapasztalható kiemelkedően magas elutasítási arány és minimális egyetértés erőteljes ellenállásra vagy e kérdések fontosságának megkérdőjelezésére utal. Ez akár mélyen gyökerező társadalmi előítéleteket is tükrözhet, de jelezheti a meglévő szakpolitikai intézkedések vélt hatástalanságát is. A „nem tudom” válaszok magas száma, különösen a „zaklatás”, az „aktív időszedés”, a „béren kívüli juttatások” és a „társadalmi fenntarthatóság” esetében jelentős tájékozatlanságra vagy bizonytalanságra utal, ami kommunikációs hiányosságokat vagy a meglévő szabályozási keretekkel szembeni bizalmatlanságot jelezheti. Az „ökológiai fenntarthatóság” és „társadalmi fenntarthatóság” témák esetében az egyetértés („igen”) arányának éles visszaesése és az elutasító válaszok magas aránya arra utalhat, hogy hiányzik az összhang a társadalmi értékek és a munkahelyi valóság között. Ez rávilágít, hogy szükséges lehet a fenntarthatósági elveket erőteljesebben integrálni a vállalati gyakorlatba.

6. Minimálbér-megállapítás alternatív módok

A nemzeti vagy ágazati kollektív szerződésekben meghatározott minimálbérékkel kapcsolatos hipotetikus kérdőívre adott válaszokat illetően vegyes kép figyelhető meg. Azon állítás tekintetében, hogy „a minimálbérre vonatkozó kollektív szerződéseket ágazati szinten kell megkötni”, a válaszok nagy szórást mutatnak Szlovéniában. Az egyetértő és egyet nem értő válaszok aránya viszonylag kiegyensúlyozott („egyetért”: 28,95%; „inkább egyetért”: 10,53%; „inkább nem ért egyet”: 2,63%; „nem ért egyet”: 26,32%; „egyéltalán nem ért egyet”: 7,89%; és „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem”: 23,68%). Azzal az állítással kapcsolatban, hogy „a minimálbérre vonatkozó kollektív szerződéseket országos szinten kell megkötni”, az egyet nem értő válaszok kissé felülreprezentáltak: „inkább nem ért egyet”: 15,79%; „nem ért egyet”: 31,58%; „egyéltalán nem ért egyet”: 7,89% (összesen 55,26%). A szlovéniai munkaadók nem mutatnak különösebb lelkesedést az országos, ágazatokon átvélt kollektív minimálbér-megállapodások iránt. Ugyanakkor – a válaszok nagy szórása ellenére – csak 39,48%-uk ért legalább részben egyet azzal, hogy a minimálbért ágazati kollektív szerződésbe kellene foglalni.

Azon állítással, hogy „az ágazati bérmegállapodások előnyösek az ágazat számára”, a válaszadók túlnyomó többsége egyetértett [„egyetért”: 39,474%; „inkább egyetért”: 21,053% (összesen 60,527%)], de szemmel látható az elutasítás is („nem ért egyet”: 15,789%).

Hangsúlyozni kell, hogy a fent említett válaszok függetlenek a vállalat méretétől és attól, hogy a vállalat rendelkezik-e kollektív szerződéssel.

Arra a kérdésre, hogy a munkáltató belépne-e egy ágazati munkáltatói szervezetbe, ha az ágazati kollektív tárgyalás az ágazati bérekre is kiterjedne, a „nem” válaszok domináltak (39,5%), míg 36,8% válaszolta „igennel”, továbbá 23,7% jelezte, hogy már tagja munkáltatói szövetségnek. Nem egyértelmű, hogy az ágazati kollektív szerződések különösebb vonzerőt jelentenek-e a munkáltatók számára, viszont az sem állítható, hogy teljesen közömbösek lennének irántuk.

7. Klímaváltozás és ESG-tevékenységek

Szlovéniában a munkáltatók klímaváltozással kapcsolatos megítélése erősen megosztott. A válaszadók többsége elutasító vagy bizonytalan álláspontot képviselt: 26% egyéltalán nem értett egyet azzal, hogy a klímaváltozás hatással lenne a szociális párbeszédre, 6% „egyszerűen” nem értett egyet, 18% inkább nem értett egyet, míg további 26% „egyetértett vagy nem értett egyet” az állítással. Ezzel szemben mindössze 12–12% volt azok aránya, akik egyetértettek, illetve inkább egyetértettek a klímaváltozás hatásaira vonatkozó állítással. Az egyes ágazatokon belül is jelentős eltérések figyelhetők meg: az ipari szektorban 31% inkább egyetértett, ugyanakkor 23% egyéltalán nem értett egyet,

további 23% pedig inkább nem értett egyet. A szolgáltatási ágazatban 21% egyetértett, 32% egyáltalán nem értett egyet, 16% pedig inkább nem értett egyet. Az építőiparban a válaszok pontosan fele-fele arányban oszlottak meg a „nem ért egyet” és a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” kategóriák között. Arra a kérdésre, hogy a kollektív szerződések tükrözik-e az energiaárak változását, a válaszadók többsége egyetértett vagy inkább egyetértett (egyenként 26%-os arányban), de a vélemények itt is megoszlottak. A klímaváltozási kérdések ágazati szintű szociális párbeszédet ösztönző szerepét illetően a válaszadók többsége bizonytalanságot vagy elutasítást jelzett: 38% választotta a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” lehetőséget, míg 35% kifejezetten nem értett egyet az állítással.¹³ A globális felmelegedés munkáltatókra gyakorolt hatását tízéves távlatban sokan nem tartották relevánsnak: 35% nem értett egyet, 18% egyáltalán nem értett egyet, 15% inkább nem értett egyet, és 26% inkább semleges választ („nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem”) adott.

Mindez azt jelzi, hogy a szlovén munkáltatók körében általános szkepticizmus tapasztalható a klímapolitikai kérdésekkel kapcsolatban, és sokan távolságot tartanak az arra vonatkozó diskurzustól. Ugyanakkor az ESG-kérdések (környezeti, társadalmi és vállalatirányítási – *environmental, social and governance*) esetében nem figyelhető meg hasonló elutasítás. A munkáltatók túlnyomó többsége – 62% – egyetértett, további 26% pedig inkább egyetértett azzal, hogy a munkavállalói képviselők (például szakszervezeti képviselők, üzemi tanács tagjai, illetve a munkavállalói küldöttek a vállalat igazgatóságában vagy felügyelőbizottságában) rendszeresen részt vesznek az ESG-témák megvitatásában. Ez arra utal, hogy a fenntarthatóság kérdésköréhez kapcsolódó szervezeti párbeszédben a munkáltatók nyitottabb és együttműködőbb hozzáállást tanúsítanak, mint a klímaváltozás önálló munkaerőpiaci vagy társadalmi hatásainak értékelése során.

8. Összegzés

A mintában a szakszervezeti jelenlét korlátozott, mivel a válaszadók felénél nem működik szakszervezet. Az üzemi tanács meglétének valószínűsége meredeken nő a vállalat méretével: a nagyobb cégek esetében jóval gyakoribb a munkavállalói érdekvédelem intézményesült formája. A vállalat mérete és a kollektív szerződés megléte közötti összefüggés kimutatható, de gyengébb, mint más vizsgált országokban. Ugyanakkor erőteljes a munkáltatói szervezetek politikai döntéshozatalra gyakorolt befolyásába vetett hit.

A szociális párbeszédet alakító tényezők közül a válaszadók jelentős része a COVID-19-világjárványt nevezte meg elsődleges hajtóerőként, a klasszikus gazdasági kérdések (infláció, megélhetési költségek, béremelkedés) mellett. A gazdasági lassulás, a kiberbiztonság, az energiaválság, a digitalizáció, a migráció, a természeti katasztrófák, valamint a lekapcsolódáshoz való jog (*right to disconnect*) megítélése viszont nem egyértelmű. Az ágazati kollektív tárgyalások témái közül az olyan klasszikus munkajogi kérdések, mint a bérezés, munkaidő, munkavédelem, munkaviszony megszüntetése és a szakképzés ösztönzőként jelennek meg. Ezzel szemben az olyan új témák, mint a migráns munkavállalók foglalkoztatása, a nemek közötti bérkülönbség vagy a fenntarthatóság kevésbé integrálódnak a kollektív párbeszédbe. A munkáltatók nem tűnnek különösebben elkötelezettnek a minimálbér országos szintű kollektív szerződésbe foglalása iránt, és annak az ágazati kollektív szerződésbe való beemelése sem látszik kiemelt prioritásnak. Számos válaszadó szkeptikus vagy legalábbis távolságtartó módon viszonyul a klímaváltozáshoz. Ezzel szemben az ESG kapcsán határozott együttműködési hajlandóság tapasztalható.

III. EGYES ÁGAZATOK ÉRDEKKÉPVISELETI VEZETŐIVEL ÉS SZAKÉRTŐIVEL KÉSZÍTETT INTERJÚK ÖSSZEGZÉSE

1. Melyek az ön ágazatában a kollektív tárgyalásokat ösztönző és az azokat nehezítő tényezők?

Az ágazati szociális párbeszédet akadályozó tényezők az interjúk alapján több kategóriába sorolhatók: a szociális párbeszéd szereplőit érintő tényezők, a szociális párbeszéd kereteit meghatározó tényezők, továbbá politikai és gazdasági okok.

¹³ Ezt a kérdést kétszer tették fel, a második alkalommal az elsőhöz hasonló eredmények születtek, de aránylag többen voltak az egyet nem értők (47% nem értett egyet) és kevesebben a bizonytalanok (18% „nem tudta eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem”).

Az interjúk alapján az ágazati kollektív tárgyalásokat akadályozó egyik tényező a munkáltatói és munkavállalói szervezetek nem megfelelő szervezettsége. Hasonlóképpen, az egyik interjúalany kifejezetten állította, hogy a munkáltatók széttagoltsága és az egyre gyengébb szakszervezeti szervezetség komoly akadálya az ágazati szociális párbeszédnek. Egy másik válaszadó szerint az elmúlt években intenzív munka folyt a munkáltatói oldalon e problémák orvoslására, azonban a munkavállalói oldal fő problémája az „identitásválság”, vagyis az, hogy nem egyértelmű, mi a küldetésük, céljuk és feladatuk. Egy további válaszadó a tárgyalócsoporthoz tartozó koordináció hiányára mutatott rá: a tárgyalófelek – egyrészt a nagyvállalatok, másrészt a kisebb vállalkozások – között érdekfeszültség húzódik. Ennek oka, hogy míg előbbieket általában tagjai a tárgyalócsoporthoz tartoznak, addig utóbbiak nem vesznek részt a tárgyalási folyamatban.

A válaszokban a tárgyalók személyes hozzáállása, valamint a tapasztalat- és szakértelemhiány jelent meg akadályozó tényezőként. Egy interjúalany hangsúlyozta: nagymértékben megkönnyíti a párbeszédet, ha vannak olyan tárgyalók (különösen a munkavállalói oldalon), akik megértik, hogy a vállalatoknak is megvannak a maguk korlátai, és a megállapodásoknak olyanoknak kell lenniük, amelyek lehetővé teszik a cégek normális működését. Ezzel szemben komoly problémákat válthat ki, ha a tárgyaló felek csak a saját vállalatuk szemszögéből látják a dolgokat, és esetleg a munkajogi szabályozást, a bérrendszereket stb. sem értik. Egy válaszadó szerint a munkáltatói tárgyalók számára a kollektív tárgyalás csupán egy a sok feladat közül, emiatt ugyan szélesebb ismeretanyaggal rendelkeznek, de nem eléggé képzettek. Ugyanez az interjúalany kiemelte, hogy a szakszervezeti oldalon a tárgyalók személyének változása is különösen fontos: korábban volt egy vezető tárgyaló, aki minden ülésen jelen volt és magas szintű szakértelemmel rendelkezett – most viszont előfordul, hogy olyan tárgyalók vesznek részt az üléseken, akiknek sem tárgyalási készségeik, sem szakmai tudásuk nincs.

Itt említendő továbbá egy másik interjúalany véleménye, mely szerint a tárgyalók nem rendelkeznek szélesebb körű gazdasági ismeretekkel (háttérrel) sem. Így gyakran csak a jogszabályokat nézik, holott ugyanazt a hatást többféle módon is el lehetne érni. Sokszor nincsenek tisztában egy adott jogi szabályozás vagy intézkedés gyakorlati hatásaival, mivel azt csak populista módon látják. A rövid távú intézkedések ugyan népszerűbbek, de az átfogó gazdasági összefüggések ismerete gyenge.

Több válaszadó is a tárgyalásokat nehezítő tényezők között emelte ki a tárgyalási technikák, taktikák és eljárások eltérő tapasztalatait és ismereteit, valamint a megfelelő tárgyalási tudás hiányát. Az egyikük szerint előfordul, hogy a másik oldal teljesen felkészületlenül érkezik a tárgyalásra. Emellett, ha változik a tárgyalódelegáció összetétele, az addig felhalmozott tudás és tárgyalási kultúra is részben elveszhet.

A válaszokban egyéb strukturális akadályok is megjelentek, mint például az országos szintű tripartit szociális párbeszéd hiánya és egyensúlytalansága, valamint a munkáltatói szervezetek közötti koordináció hiánya. Ezen túl mások a következőket is akadályozó tényezőként említették: időhiány, kollektív szerződésekhez való kötődés, elavult rendszer, illetve az ágazaton belüli szereplők egyenlőtlen kezelése.

Több interjúalany rámutatott, hogy az ágazati szociális párbeszéd egyik fő akadálya az, hogy elsősorban a bérekre összpontosít, és kevesebb figyelmet fordít a kollektív tárgyalások egyéb kérdéseire. Egy másik interjúalany szerint a probléma forrása a munkáltatók bizalomhiánya lehet a munkavállalók és az állam iránt. E válaszadó úgy látja, a munkáltatókkal nem konzultálnak megfelelően (sőt esetenként egyáltalán nem is konzultálnak) például a Gazdasági és Szociális Tanácsban és más intézményekben.

A tárgyaló felek közötti hasonló bizalomhiányt szintén akadályként emelték ki. Egy interjúalany a munkavállalói oldal megértőképeségének teljes hiányát, továbbá azt hangsúlyozta, hogy a munkavállalók a változásokra csak nagyon lassan képesek reagálni, különösen, ha gyors ágazati változásokról van szó.

A politikai környezetet és a bizonytalan gazdasági körülményeket szintén akadályként jelölték meg. Az ágazati kollektív tárgyalásokat az állami szintű munka-, adó- stb. politikák következtelensége is hátráltatja. A gyakori szabályváltozások (jogbizonytalanság) és a kedvezőtlen gazdaságpolitikák szintén negatívan hatnak az ágazati alkura. Az egyik válaszadó rámutatott, hogy ha az állam túlságosan hallgat az egyik oldalra (jelenleg a munkavállalói oldalra), akkor a munkaadóknak is gondjaik vannak az ágazati tárgyalásokon, mert a munkavállalói oldal „étvágya” túlságosan megnő.

A jogi szabályozással kapcsolatban egy interjúalany arra mutatott rá, hogy azon kérdések, amelyeket közvetlenül törvény szabályoz (például minimálbér) – és amelyekről ágazati szinten nem tudnak megállapodni – különösen nagy hatással vannak a kollektív tárgyalásokra. Az elmúlt öt évben rendkívüli mértékben megugrott (folyamatosan növekvő tendenciát mutat) a minimálbér Szlovéniában (valamint a pótlékok kizárása a minimálbérből), amihez a vállalatok nagyon nehezen tudtak ilyen rövid idő alatt alkalmazkodni.

Az ágazati kollektív tárgyalások fő ösztönzője kétségtelenül az, hogy általa lehetőség nyílik az ágazatra jellemző sajátos munkafeltételek eltérő szabályozására. Emellett ösztönző a felek elkötelezettsége a megállapodás iránt, valamint a hosszú távon kialakult professzionális és tiszteletteljes viszony. Előremutató tényező a tárgyaló felek közötti

kölcsönös bizalom is. Pozitív hatású továbbá az is, ha a tárgyalók megfelelő szakmai végzettséggel rendelkeznek, ismerik a tárgyalási témát (munkajog, bérstruktúra stb.), és tisztában vannak az ágazat gazdasági helyzetével.

A munkáltatók ágazati szinten történő összehangolása kulcsfontosságú – így különösen a munkáltatók közötti koordináció. Például a vendéglátóiparban az egyik válaszadó úgy nyilatkozott, hogy a munkáltatók már a tárgyalások előtt egyeztetik álláspontjaikat, és a szekció elnöke nagyon egyértelmű mandátumot kap. Pontosan megállapodnak abban, hogy meddig hajlandók elmenni, és hol vannak a kompromisszum határai – így nem kell minden döntéshez újabb mandátumot kérni, ami nagyban megkönnyíti a tárgyalás menetét.

A folyamatos párbeszéd szintén kulcsfontosságú tényező a sikeres tárgyalásokhoz, különösen a hivatalos tárgyalási időn kívüli kommunikáció. A munkáltatóknak elváráskezelésben is fejlődniük kell – itt akadnak el leginkább, mert túl sok különböző vagy irreális elvárásuk van. Az információáramlásnak folyamatosnak és kétirányúnak kell lennie a mindenki számára előnyös helyzet biztosítása érdekében.

Az interjúalanyok az ágazati szintű tárgyalások ösztönzői között megemlítették a munkáltatói szervezetek összekapcsoltságát, koherenciáját, a kedvező gazdasági környezetet, valamint a tárgyalásokat támogató jogszabályi kereteket is. A szociális párbeszédre vonatkozó jogi kötelezettség szintén ösztönző tényező.

Az egyik válaszadó biztató tényként említette a szociális partnerek között az utóbbi időben tapasztalható jó együttműködést. Ennek oka, hogy kölcsönös érdek fűződik a megfelelő feltételek megteremtéséhez, amelyek lehetővé teszik a munkaadók számára céljaik elérését, a munkavállalók számára pedig jogaik érvényesítését. Ugyanakkor a versenyképesség csökkenése és a termelés olcsóbb munkaerővel rendelkező régiókba való kitelepítése hátráltató tényező, mivel ez nyomást gyakorol az alacsonyabb munkaerőköltségek irányába. Egy válaszadó az inflációt és a COVID-járványt említette külső ösztönzőként. Egy másik interjúalany szerint az ágazati kollektív tárgyalásokat egyszerre ösztönzi a szakképzett munkaerő hiánya és a munkafeltételek javításának szükségessége. A béerarány az elmúlt években összeomlott – ezt az infláció és a megélhetési költségek növekedése hajtotta, miközben a munkavállalói elvárások irreálissá váltak. Az ágazat vállalatai számára kihívást jelent, hogyan kezeljék a növekvő munkaerőköltségeket, mivel azokat nem egyszerű a szolgáltatások árába beépíteni anélkül, hogy veszélyeztetnék versenyképességüket.

2. Meg tud-e nevezni olyan jogi vagy egyéb körülményt, amely akadályozza vagy – éppen ellenkezőleg – ösztönzi a hatékony ágazati kollektív tárgyalást?

A válaszadók több jogi akadályt is azonosítottak. Általánosságban – amint azt egyikük kiemelte – a jog gyakran keretet szab a kollektív tárgyalások terjedelmének, így a szociális partnerek mozgásterét korlátozott. Ha jogszabályi szinten megengedett lenne, hogy a kérdést a jelenlegi jogi korlátozásoknál tágabb keretek között, vagy kizárólag az adott ágazat sajátosságait figyelembe véve lehessen rendezni, akkor ezt könnyebb lenne megoldani. Egy válaszadó szerint a hatékony tárgyalásokat leginkább a munkaerőpiaci szabályozás, a jogalkotás formalista és túlbürokratizált megközelítése akadályozza. Úgy látja, hogy a valódi tárgyalásokat nehezíti a merev jogszabályi környezet, amely nem tesz lehetővé „kisebb igazításokat”, emellett túl sok a kötött szabály (lásd például a munkaidőre, a határon átnyúló szolgáltatásokra és a harmadik országbeli állampolgárok munkavállalására vonatkozó rendelkezéseket), és jelentős a kétoldali kérdések száma is, amelyek akadályozzák a szabadabb mozgást a munkaerőpiacon. A jogszabályok normatív része legfeljebb enyhe korrekciókon megy át, és ezek soha nem a munkáltatók, hanem mindig a munkavállalók és az állam javára történnek. Egy válaszadó kiemelte a Szlovén Munkaadók Szövetsége (ZDS) és a Szlovén Kereskedelmi és Iparkamara szakértőinek bevonását, akik nagyban hozzájárulnak a sikeres tárgyalásokhoz – ezt ösztönző tényezőként értékelte. A jogszabályi környezeten túl a kedvezőtlen adórendszer (például a munkabérek magas adóterhelése, különadók stb.) is negatívan hat a kollektív tárgyalásokra.

Több válaszadó rámutatott, hogy Szlovéniában a fő jogi akadályt a minimálbér-szabályozás és az országos szinten meghatározott magas minimálbér jelenti, ami szűkíti a tárgyalások mozgásterét és növeli a munkáltatókra nehezedő nyomást. Ahelyett, hogy széles körű szociális párbeszéd folyna a minimálbérről, végül egyetlen személy – a munkaügyi miniszter – dönthet erről „belátása szerint”. Ez azonban nem feltétlenül esik egybe azzal, amiben a felek egy szociális megállapodás és tárgyalások révén megállapodnának. Mivel a minimálbért országos szinten – mindenki számára egységes mértékben – határozzák, így a szociális partnerek nem tárgyalhatnak erről az ágazatban. A minimálbér emelkedése az ágazaton belüli bérszínvonalakat is csökkentheti. Az egyik válaszadó például kiemelte, hogy náluk a 9 besorolási fokozatból már csak a 4. fölötti fokozatok maradtak meg. Egy másik interjúalany megjegyezte, hogy miközben a minimálbér alapvető célja önmagában jó, a kollektív szerződések szerinti bérstruktúrák nem tudnak ezzel lépést tartani, és így ütköznek is a minimálbér jelenlegi rendszerével.

Az elhúzódozó jogalkotási folyamatok szintén akadályt jelentenek. Egy kollektív szerződés tárgyalása során – akár az elhúzódozó időtartam, akár a jogi környezet kiszámíthatatlansága miatt – a tárgyaló felek gyakran nincsenek tisztában,

hogyan fog történni a következő év során. Nem ismerik a tarifaosztályokat (azok minimális összegeit), amelyek így könnyen irrelevánssá válhatnak, mert például nem tudni, hogyan alakul a minimálbér a következő évben.

Az ágazati tárgyalásokra más ágazatok megállapodásai és az országos szinten elfogadott, kedvezőbb feltételek is hatással vannak. Egyik fő akadályként az állami szektor bérstruktúrájának átfogó átalakítását említették, amely gyakran jobb feltételeket kínál a munkavállalóknak, és emiatt befolyásolja a versenyszféra elvárásait is.

Általánosságban egy válaszadó kiemelte, hogy egy olyan jogszabályi keret, amely önállóságot biztosít a tárgyalásokhoz, más szereplők bevonása nélkül, kulcsfontosságú a hatékony tárgyalásokhoz. A tárgyalók mandátummal kell, hogy rendelkezzenek saját szervezetüktől, amely meghatározza, hogy miről tárgyalhatnak. Mások azt is hangsúlyozták, hogy az állami szintű politika legyen következetes, és a törvényeket ne módosítsák túl gyakran.

Gyakorlati szempontból minden olyan mechanizmus, amely gátolja a tárgyalások megakadását, egyben elősegíti azokat. E tekintetben szóba került például egy „határidőrendszer” bevezetése, hogy egyik fél se tudja elhúzni a tárgyalásokat. Az egyik interjúalany szerint nagyon fontos, hogy mindkét tárgyaló félnél jelen legyenek szakértői csapatok (legalább egy-két jogász, közgazdász stb.), mert ez jelentősen gyorsítja és egyszerűsíti a folyamatot. Az akadályok közé tartozik az időhiány és a tárgyalócsoporthoz tartozó tagjai közötti koordináció hiánya, a nem kellően strukturált tárgyalási folyamat, illetve az is, hogy az egyes érdekelt felek tárgyalási folyamatban betöltött szerepét nem határozzák meg elég pontosan. Célszerű lenne kisebb tárgyalócsapatokban gondolkodni (2–3 tag mindkét oldalon), amelyek megfelelő képzést kapnának erre a feladatra. A személyes találkozókhoz való ragaszkodást és a gyakori (majdnem kéthetenkénti) egyeztetéseket az egyik válaszadó elősegítő tényezőként jelölte meg.

A munkáltatók mérete szintén befolyásolhatja, hogy sor kerülhet-e érdemi tárgyalásokra. Például az egyik kisebb cég – amely csak nemrég teljesítette a középvállalat kritériumait – elismerte, hogy nem volt érdemi döntéshozatali és együttműködési lehetősége.

Érdekesség, hogy egy válaszadó szerint jogi szempontból semmi sem akadályozza igazán a hatékony tárgyalásokat – sokkal inkább a tárgyalók egyenlőtlen tudása és pozíciója, gyenge vagy hiányos képességeik stb. okoznak problémát.

Az egyik megkérdezett rámutatott a „radikalizálódás” veszélyére, amelyet leginkább azzal lehetne ellensúlyozni, ha világosan kommunikálnák, hogy mi a kollektív tárgyalások alapvető célja, és miért létezik egyáltalán ez az intézmény.

3. Véleménye szerint mi tenné hatékonyabbá a kollektív tárgyalásokat?

A kollektív tárgyalások hatékonyságát növelné a felek közötti bizalomépítés, a kollektív tárgyalások jelentőségének és előnyeinek jobb megértése, valamint a jogalkotás, a munkaerőpiac és a gazdaság működésének mélyebb ismerete. Jelenleg a tárgyalások légkörét gyakran a felek kölcsönös bizalmatlansága jellemzi. Ezt tovább bonyolítja, hogy az egyik szociális partner általában „közelebb áll” az éppen hivatalban lévő kormányhoz, és ennek megfelelően is viselkedik, ami a másik fél részéről még nagyobb bizalmatlanságot vált ki.

Több interjúalany hangsúlyozta, hogy a tárgyalók számára biztosított további vagy közös képzések és oktatási programok hozzájárulnának a tárgyalási kiindulópontok egységesebb értelmezéséhez, valamint a jobb gazdasági és tárgyalástechnikai készségek kialakításához. Több ismeretre lenne szükség például arról, hogy mely kérdésekről lehet tárgyalni és melyekről nem – például hogyan állapítható meg a minimálbér, hiszen ezt jogszabály határozza meg, és végső soron a munkaügyi miniszter dönt róla.

Egy válaszadó kiemelte, hogy a munkavállalói oldalon e téren viszonylag alacsony szintű (vagy szinte teljesen hiányzó) ismeretek állnak rendelkezésre. A hatékonyságot biztosan növelné, ha mindhárom fél – a munkáltatók, a szakszervezetek és az állam – aktívabban venne részt a folyamatban. Napjainkban a munkáltatók és a szakszervezetek a saját eszközeikkel próbálnak nyomást gyakorolni a munkaügyi miniszterre, hogy a lehető legkedvezőbb feltételeket érjék el. Emellett az is fontos szempont, hogy ha a jogalkotó nagyobb szabadságot engedne a kollektív tárgyalásokban, az szintén a hatékonyság növekedéséhez vezetne. Szintén előnyös lenne, ha a jogalkotó a jogszabályi keret lazításával több kérdést utalna a szociális partnerek konszenzuális szabályozására ahelyett, hogy azok tekintetében az egész országra kiterjedő hatályú normák révén kötelezi őket.

Több válaszadó szerint a tárgyalások súlya és jelentősége csökken, mivel a munkavállalói oldal gyakran csak bérkérdésekről kíván tárgyalni. Ezen interjúalanyok érzékelése azt mutatja, hogy a tárgyalásokon a minimálbéren kívül más témák „nem is léteznek”. Bizonyos iparágakban ugyan 2023 óta a normatív részről is lehet tárgyalni, de máskülönben már tíz éve kizárólag a bérekről folyik az egyeztetés. Más fontos témák – így a munkafeltételek javítása, a fiatal tehetségek bevonása, a megfelelő munkakörülmények biztosítása, a versenyképesség stb. – nem jelennek meg a tárgyalásokon. A Szlovéniában hatályos kollektív szerződésekben az elmúlt években egy olyan lépés sem történt, amely a munkáltatók terheinek csökkentését szolgálta volna, vagy bizonyos munkavállalói jogok csökkentésére irányult volna.

A kollektív tárgyalások hatékonyságát növelné, ha a kollektív szerződés szélesebb körben vonatkozna a munkavállalókra. Ez nagymértékben kiküszöbölné az iparágon belüli tisztességtelen versenyt, és egyenlő feltételeket biztosítana minden munkavállaló és minden vállalkozás számára. A vitarendezéssel kapcsolatban egy interjúalany megjegyezte, hogy független közvetítők bevonása szintén növelhetné a tárgyalások hatékonyságát.

Országos (például közszféra) és ágazati szinten a szakszervezetek számának csökkentése is növelhetné a tárgyalások hatékonyságát. Ugyanakkor egy válaszadó szerint az is hatékonyabbá tenné a tárgyalásokat, ha minden érintett fél részt vehetne bennük, és az elfogadott intézkedések számára előnyösek lennének. Egy válaszadó sürgetőnek nevezte a *szakszervezetek reprezentativitásáról szóló törvény* (ZRSin) módosítását, mivel túl sok szakszervezet és szakszervezeti konföderáció létezik, ami nagymértékben nehezíti a tárgyalások lebonyolítását (például a tárgyaló felek jellemzően késve kapják meg mandátumaikat, ami elhúzza és bonyolítja a tárgyalásokat; további példa az az eset, amikor a HR-osztály ugyan egyértelmű álláspontokat közöl, de az igazgatók ezeket nem továbbítják időben). A tárgyalások elhúzódása különösen akkor figyelhető meg, amikor a felek nem pusztán számokról, hanem jogi természetű (például munkavállalói jogokat érintő) normatív szövegrészekről is tárgyalnak. A tárgyalások hatékonyságát növelhetné a különböző jogszabályi intézkedések elfogadásának gyorsabb eljárásrendje is.

4. Mit gondol, hogyan hatottak és hatnak jelenleg is a kritikus, válságot is előidéző olyan körülmények, mint például a COVID-világjárvány, a globális felmelegedés, illetőleg az Oroszország és Ukrajna közötti elhúzódó háború a kollektív tárgyalásokra az ön ágazatában?

A legtöbb interjúalany úgy nyilatkozott, hogy a tárgyalások normál módon zajlottak, így nem érzékelték különösebb hatásokat, a válságok nem gyakoroltak számottevő befolyást a tárgyalásokra. Néhányan kifejezetten úgy fogalmaztak, hogy a válságok nem változtattak semmin – mintha nem is lettek volna –, a tárgyalások a megszokott rendben folytak.

A válságok ellenére a kollektív tárgyalások általában a megszokott mederben haladtak, ugyanakkor egy válaszadó hangsúlyozta, hogy a kedvezőtlen helyzet és a korlátozott források (a bérek és egyéb juttatások emelésére) megnehezítették a megállapodások elérését – bizonyos vállalatoknál még leépítésekre, elbocsátásokra is sor került. A válaszadók szerint az ukrajnai háború és a klímaválság nem gyakorolt érdemi hatást, míg a COVID-19 leginkább a lezárások miatt lassította a tárgyalásokat. Egy interjúalany megemlítette, hogy a kormányzati intézkedések ekkor még csak a tárgyalásra sem adtak lehetőséget – ezzel tovább szűkítették a szociális partnerek mozgásterét. Néhány válaszadó szerint a kollektív tárgyalások a COVID-19 idején némileg megrekedtek. Egyikük úgy fogalmazott, hogy e válságok nagymértékben hozzájárultak a kollektív tárgyalások lelassulásához, mivel a vállalatok figyelme a túlélésre és a munkakörülmények kiigazítására irányult. Emellett az iparágban az elmúlt tíz évben bekövetkezett munkavállalói létszámcsökkenés szintén gyengítette a munkavállalói érdekérvényesítő képességet. A tárgyalásokat „elnapolták”, vagy egyéb módon elhúzták, és azokra sokszor nem is került sor (tétlenség).

A tárgyalások igen nehézkesen haladtak előre, mert a résztvevők gyakran egy-egy szóval foglalkoztak (amit valaki mondott), ahelyett, hogy hatékonyan, lényegre törően a megállapodás konkrét tartalmi elemeire koncentráltak volna. A COVID-19-világjárvány egyes ágazatokban tömeges munkaerő-kiáramlást is okozott más szektorok irányába – sok munkavállaló váltott, majd nem tért vissza eredeti munkaterületére, ami tovább súlyosbította a munkaerőhiányt. A gazdasági válság azonban ösztönözte vitákat, így a válságok akár pozitív hatással is lehetnek a tárgyalásokra és az iparágra.¹⁴ Azt is érdemes kiemelni, hogy akut helyzetekben (például a COVID-19 alatt, amikor megnőtt a nyomás és gyors alkalmazkodásra volt szükség) a másik fél is tudatában van annak, hogy „lépni kell”, és hajlandóbb is az együttműködésre.

Az egyik válaszadó rámutatott, hogy ezen időszak során a munkáltatókat nem hallgatták meg kellőképp az üzleti nehézségeikkel kapcsolatban. A válság minden súlya közvetlenül a munkaadókra hárult. Az állam korlátozott mértékben segített ugyan, de a szakszervezetek egyáltalán járultak hozzá a válság kezeléséhez. A válság pillanataiban a munkavállalói oldal „megbénult” a tárgyalásokon; érvelésük minden egyes új válsággal fokozatosan rosszabb minőségű lett, követeléseiket egyre szűkebben és gyengébben fogalmazták meg.

A munkáltatók e válságokra gyakran hivatkoztak, hogy csökkentsék a munkavállalók pénzügyi elvárásait.

Egy válaszadó szerint általánosságban elmondható, hogy a gazdasági instabilitás fokozott merevséget hoz a tárgyalásokba (ez minden válságra igaz). A növekvő merevség azonban szembemegy a valósággal, a fiatalok ma már teljesen másképp tekintenek a foglalkoztatásra is. A válságok egyre nagyobb rugalmasságot igényelnek, miközben

¹⁴ Egy megkérdezett megemlítette, hogy a COVID-19-válság idején sokan hagyták ott a turizmust, ami rendkívüli munkaerőhiányhoz vezetett. Ezért szükség volt a külföldiek foglalkoztatásával kapcsolatos eljárások megkönnyítésére, amit viszont fontos kérdésként ismertek el az eljárások felgyorsítása és egyszerűsítése érdekében.

azok a szociális partnereket egyre nagyobb merevségre készítetik. Az egyik válaszadó azt emelte ki, hogy a válságok inkább a vezetőségnek jelentenek problémát, mint a munkavállalóknak. Ezeket az eseményeket a vezetőség szintjéről kell kezelni, a vezetőségnek pedig képesnek kell lennie arra, hogy azokra magyarázatot nyújtson, továbbá időben felismerje, nyomon kövesse, valamint megértse az vállalati működésre gyakorolt hatásukat. A munkáltatói oldal felelőssége, hogy ne éljen vissza ezekkel a válsághelyzetekkel, és ne használja fel olyan üzleti intézkedések végrehajtására, amelyeknek egyébként is a gondos gazdálkodás részét kellene képezniük. A munkáltatóknak időben fel kell ismerniük a válságokat, és olyan szervezeti kultúrát kell kialakítaniuk, amely nem félelmet kelt, hanem a kockázatokat észszerűen kezeli, és időben világos magyarázatot nyújt a munkavállalóknak, hogy a vállalatnál milyen változások várhatók (mi, miért és hogyan fog történni a vállalatnál?). Kulcsfontosságú, hogy a munkavállalók ezt megfelelően és időben megértsék, hogy ne a félelem és a bizonytalanság legyen rajtuk úrrá. A munkavállalók felelőssége ebben a tekintetben az, hogy a megértsék a munkáltató magyarázatát, és megoldáskereső hozzáállást tanúsítsanak. Az interjúalany szerint a munkavállalóknak azt is meg kell érteniük, hogy „mindannyian egy hajóban evezünk, és valamennyien hozzájárulunk a válsághelyzetek közös kezeléséhez”.

5. Hogyan kapcsolódik az ágazati szociális párbeszéd az országos szintű szociális párbeszédhez? Kötnek-e például nemzeti szinten háromoldalú megállapodásokat (például a minimálbérrel vagy a munkaidőről), amelyek befolyásolják a szociális partnerek mozgásterét az ágazatban?

Szlovéniában az ágazati szociális párbeszéd az országos szintű párbeszéd „folytatása” – az ágazati párbeszéd csak az országos szinten lefektetett keretek között értelmezhető –, így az ágazatok számára kulcsfontosságúak az országos szinten kötött megállapodások. Pár kivétellel valamennyi válaszadó megerősítette, hogy a tripartit megállapodások és az országos szociális párbeszéd jelentős hatással vannak az ágazati tárgyalások mozgásterére, mivel érdemben képesek befolyásolni az ágazati szintű tárgyalási kereteket (például a minimálbér, a munkaidőtörvény, a munkáltatói költségtérítéssel kapcsolatos adózási szabályok – így a munkába járás költségtérítése, étkezési hozzájárulás stb.), vagy eleve korlátozzák az ágazati egyeztetés lehetőségeit (egy interjúalany úgy fogalmazott, hogy „meg van kötve a kezük” az ágazatokban, és nagyon nehéz tárgyalni, mivel nagyon sok téma országos szinten meghatározott). Gyakran az országos szociális párbeszéd (vagy akár országos szintű intézkedések tripartit egyeztetés nélküli elfogadása) diktálja az ágazati tárgyalásokat, és hátrányos helyzetbe hozza a munkaadói oldalt. Egy válaszadó rámutatott, hogy az ágazati kollektív tárgyalások egyre inkább veszítenek jelentőségükből és szerepükből (például a minimálbért már nem ágazati megállapodás szabályozza), és az ágazati tárgyalásokon a szociális partnerek csak a NOP-okról (a legalacsonyabb alaphérről) egyeztetnek. Így az ágazati kollektív tárgyalások súlya az országoshoz képest csökken. A tripartit megállapodások azonban gyakran irreális alapokat fektetnek le; ez olyan eltúlzott elvárásokat szül, amelyek megnehezítik az ágazati szintű tárgyalásokat. Ez a helyzet egyrészt tovább csökkenti az ágazat versenyképességét, másrészt nem teremt ösztönző környezetet a szakképzett munkaerő bevonzásához. Egy interjúalany rámutatott, hogy ha nemzeti szinten már létezik egy keretrendszer, vagy bizalmatlanság lép fel, akkor ez áttevődik az ágazati szintre.

A munkavállalói oldal is csak a bértarifa koordinációjára törekszik (például a szabadság idejére járó díjazás és a minimális alapjövedelem emelésére), egyéb kérdések tárgyalására viszont nem nyitottak. Emellett a szakszervezetekkel való tárgyalások is igen nehézkesek és korlátozottak. Ennek elsődleges oka, hogy a minimálbért törvény határozza meg, a szakszervezetek pedig szinte mindig magasabb béreket akarnak, mert az ágazati tárgyalásokon – megfelelő igény esetén – lehetőség mutatkozhat arra, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb feltételeket érjenek el. Természetesen minél több szabályozást (kedvezményt) ad az állam a szakszervezeti oldalnak, annál jobb tárgyalási pozícióban vannak a munkáltatók a túlzott szakszervezeti követelésekkel szemben. Egy interjúalany azt állította, hogy a belső kollektív szerződés keretein belül sikeresen folytatnak szociális párbeszédet. Egy másik interjúalany pedig úgy nyilatkozott, hogy a kollektív szerződések egyáltalán nem reagálnak a jogszabályi változásokra.

A *minimálbérrel* szóló törvény (ZMinP)¹⁵ elfogadása után mindkét fél gyorsan rájött, hogy kire kell nyomást gyakorolni – a munkaügyi miniszterre, mivel ő határozza meg a minimálbért. Így ma már egyfajta „versenyfutás” van a munkaadói és a munkavállalói oldal között, hogy ki tud gyorsabban és hatékonyabban nyomást gyakorolni a miniszterre. Ennek következtében komoly problémák jelentkeznek a vállalatoknál, mivel a munkáltatók tárgyalási mozgásterét nagyon korlátozott: üzleti terveiket már november– decemberben el kell készíteniük, miközben a munkaügyi miniszter csak a következő év januárjában dönt a minimálbérrel.

¹⁵ A Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 13/2010. szám.

Érdemes megemlíteni, hogy amikor a minimálbérrel és a munkaidőről folytak tárgyalások az országos szinten (például a Gazdasági és Szociális Tanácsban), a tárgyalófeleknek csak néhány napjuk volt a megbeszélésekre, és a tárgyalás anyaga is „bizalmas” volt, így külső konzultációra sem nyílt lehetőség.

A munkaadók ezért szeretnék, ha a hosszú ideje előkészített ügyekben a tárgyalások irányáról időben és teljes körűen tájékoztatnák őket. Sajnos azonban gyakori, hogy a szociális partnerek csak utólag szembesülnek az adott kérdéssel, és nincs elég idő az átgondolásra (még országos szinten sem). Célszerű lenne országos szinten külön munkáltatói egyeztetéseket is tartani – amennyiben ez egyáltalán lehetséges és van rá elegendő idő.

Mivel a témákat többnyire országos szinten határozzák meg, így azokat ágazati szinten csak konkretizálni, illetve részletezni kell. Példaként említették a lekapcsolódáshoz való jogot (*right to disconnect*), amelyet már országos szinten mindenre kiterjedő hatállyal egységesen törvénybe foglaltak, de a gyakorlati megvalósítás részleteit a vállalatoknak kell rögzíteniük saját (vállalati szintű) kollektív szerződésükben – ha nincs ilyen, akkor kizárólag a törvény és az ágazati kollektív szerződés szabályai érvényesülnek. Itt jelentkezik azonban a kihívás, mivel az ágazati szintű kollektív szerződés ez ideig nem állapított meg egyértelmű szabályokat a lekapcsolódáshoz való jogról. Ezért egy válaszadó a cégnél belső szabályzatot fogadott el. Kérdéses ugyanakkor, hogy egy ilyen belső norma jogszerű-e, tekintettel arra, hogy a lekapcsolódáshoz való jogot tárgyaló törvényi rendelkezés pontosan meghatározza, hogy mely kérdések tartoznak törvényi szabályozás alá, továbbá többször hivatkozik az ágazati kollektív szerződés általi szabályozás szükségességére.

Egy válaszadó szerint az országos döntések előtt szükség lenne valamiféle előzetes koordinációra, egyfajta „gazdasági diplomáciára”. Ez a kulcsfontosságú szegmenseket védené és mindenki javára szolgálhatna, hogy elejét venné annak, hogy olyasmit fogadjanak el, amely egyes szereplőkre nézve hátrányos következményekkel járhat.

6. Van-e olyan területe a foglalkoztatás szabályozásának, amelyet véleménye szerint ágazati kollektív szerződéssel lehetne javítani? Ha igen, mely területeken és milyen lehetséges tartalommal? Vannak-e olyan kérdések az ön ágazatában, amelyekről érdemes lenne az ágazati szociális párbeszéd keretében a szakszervezetekkel tárgyalni (például a minimálbér, további díjazás, a szakoktatás és a szakképzés)?

A válaszadók a következő területeket sorolták fel:

- a munkavállalók önkényes, felmondási idő figyelmen kívül hagyásával történő elbocsátásának rendszerszintű megelőzése;
- a bérmodell, a javadalmazási formák, továbbá az ösztönzők és a bónuszok jobb jogi szabályozása (utóbbiakat Szlovéniában túlzottan magas adók terhelik, a jogalkotó részéről ez egy „adósapkával” lehetne orvosolható, amely meghatározná a járulékok maximumát);
- képzés, a „kapcsolatok” szabályozása a tekintetben, hogy a munkáltató mikor fektet be egy munkavállalóba;
- próbaidő (a próbaidőt még inkább egyszerűsíteni kellene);
- a munkaidő (ágazati szinten jobban lehetne szabályozni a szabadságot és a munkából való távollétet, a munkára való ideiglenes várakozási időt és az időnyomunkát, az éves szabadság és egyéb jogok megítélését);
- a munkáltatón belüli más munkakörbe/munkahelyre való áthelyezés;
- a hiányszakmák jobb meghatározása, a külföldiek időnyellegű foglalkoztatásának szabályozása (a vendéglátásban és a textiliparban, a szakképzett munkaerő hiánya miatt). A toborzási folyamatot egyszerűbbé és gyorsabbá kellene tenni, hogy az ágazatok rugalmasabban tudjanak alkalmazkodni a változásokhoz és a piaci igényekhez. Ezen ágazatoknak általában 3–5 hónapra van szükségük időnyomunkásokra, így az időnyomunkára vonatkozó egyéves alsó korlát túl hosszú (a 2025. májusi törvénymódosítások után ez „legalább 6 hónapra” csökkent);
- az oktatás és a képesítési rendszer megerősítése;
- a ledolgozott évek és az abból eredő jogosultságok [ezeket kollektív szerződésben jobban lehetne szabályozni (például fémipar)];
- a munkavállalói lojalitás jutalmazása (a munkáltatóváltások sokkal gyakoribbak, az ezredfordulósok már alapvetően hajlamosabbak erre, és ez megszakítja a vállalatnál a folytonosságot);
- olyan témák bevonása, mint a szakképzés, a mentorálás (olyan folyamat, amelynek során a tapasztalt munkavállalók átadják tudásukat, készségeiket és tapasztalataikat a kevésbé tapasztaltaknak, utóbbiak szakmai és személyes fejlődésének elősegítése érdekében), valamint a munkakörülmények javítása, a szakma vonzerejének növelése, továbbá az ágazat hosszú távú fejlődése érdekében.

Három válaszadó úgy nyilatkozott, hogy már minden tényezőt lefedtek a tárgyalásokkal kapcsolatban, így nincs olyan további terület, amelyen ágazati kollektív szerződéses szabályozással lehetne javítani. Sőt egyikük hangsúlyozta, hogy

munkáltatói és HR-szempontról a legészszerűbb az lenne, ha minden (ágazati) kollektív szerződést eltörölnének. A megkérdezett szerint nyilvánvaló, hogy a kollektív tárgyalások egyébként sem hatékonyak, illetve a jogalkotó nem veszi figyelembe a tárgyaló felek véleményét (példaként említhető a munkaidő-nyilvántartási törvény,¹⁶ a foglalkoztatást terhelő adók terén bekövetkező változások stb.) Egy másik válaszadó úgy látja, kívánatos volna, ha minél kevesebb kiegészítő szabályozás lenne az ágazati kollektív szerződésben. Amit országos szinten szabályoznak, azt csak ott kellene szabályozni, és az ilyen tárgykörökre vonatkozóan nem kellene az (ágazati) kollektív szerződésben további rendelkezéseket megállapítani. Szlovéniában a rendszer „fentről lefelé” épül, a standardokat felülről „öntik rá” az alsóbb szintekre, oly módon, hogy az alsóbb szintek egyre nagyobb terjedelmű jogokat határoznak meg. A szociális partnereknek ágazati szinten semmilyen szabadságuk nincs, mert a jelenlegi rendszer univerzális jogokat ír elő felülről lefelé. Ágazati szinten kizárólag azon jogokra vonatkozóan lehet – a munkavállalóra nézve kedvezőbb – szabályokban megállapodni, amelyekről országos szinten már rendelkeztek. Erre tekintettel problémás, ha az országos szintű norma túlzott mértékű jogokat határoz meg: ez nagymértékben megnehezíti a végrehajtást és azt is, hogy alacsonyabb szinteken érdemi tartalommal rendelkező megállapodások jöjjenek létre (persze kivételek lehetségesek, különösen ott, ahol elég erős a bizalom).

7. Véleménye szerint elegendő-e az országos szintű kötelező minimálbér-szabályozás, vagy indokolt lenne az egyes ágazatokra kiterjedő hatályú szabályozás is? Ha ez utóbbit támogatja, mely jogi, gazdasági és munkaerőpiaci indokokat jelöl meg? Nem okozna-e mindez feszültséget a különböző ágazatokban dolgozók és az érdekképviseleti szervezetek között?

Szlovéniában a minimálbért országos szintű jogszabály határozza meg, és azt a munkaügyi miniszter évente állapítja meg különböző mutatók alapján. Itt tehát nincs szociális párbeszéd; a munkaügyi miniszter döntése az irányadó. Ez a szakszervezetek számára nagy siker, azonban sem a gazdaság, sem az ország fejlődése szempontjából nem észszerű. Az ágazati kollektív szerződések és az NOP-k azonban már régóta nem játszanak szerepet sem a minimálbér meghatározásában, sem bérstruktúra kialakításában. A munkaadók így a (minimálbér országos szinten történő megállapítására vonatkozó) rendszer foglyai – egy olyan „megállapodásról” van szó, amely nem tárgyalható és egyoldalúan kerül rögzítésre.

Az interjúalanyok nagy része úgy nyilatkozott, hogy a bérpolitikát ágazati szinten kellene szabályozni, és az ágazati szintű párbeszédnek kellene felváltania az országos szintet. A *minimálbérről szóló törvény* (ZMinP) nem veszi figyelembe az egyes ágazatok sajátosságait. Az ágazatok között jelentős különbségek vannak, amelyek befolyásolják a bérek megállapítását. A bérpolitika ágazati szabályozása valószínűleg nagyobb rugalmasságot és igazságosabb bérmodelleket tenne lehetővé az ágazaton belül. Nagyobb rugalmasság mellett a munkavállalók számára eltérő mértékben „vonzó” ágazatok közötti egyenlőtlenségeket is jobban lehetne kompenzálni. Ezen túl az ilyen szabályozás az ágazat stabilitásához és a kiszámíthatóbb működési környezethez is hozzájárulhat. Továbbá hatékonyabban kezelhetővé válnának általa az egyes ágazatok munkaerőpiaci kihívásai is. Minden ágazat maga tudja a legjobban, hogy mit bír el, és miről képes tárgyalni. A bérpolitika egyes részleteit is ágazati kollektív szerződésekben, sőt akár vállalati kollektív szerződésekben kellene szabályozni. Az egyes iparágak sajátos munkakörülményeitől függően nagyobb mértékben kellene ágazati szinten szabályozni a juttatásokat. Ez azonban kétségtelenül feszültségeket okozna az ágazatok között, mivel például a textilipar versenyképessége összehasonlíthatatlan a csúcstechnológiai vagy más feldolgozóipari ágazatokéval.

A válaszadók több mint egyharmada azonban ezzel ellentétes véleményt fogalmazott meg. Egyikük úgy véli, hogy a nemzeti szintű minimálbér-szabályozás széles társadalmi konszenzuson alapul, és mint ilyen, megfelelő, másik két válaszadó pedig rámutatott, hogy a nemzeti szintű minimálbérrendszer önmagában elegendő, minden ágazat számára azonos kiindulópontot biztosít a munkaerőpiacon. Egy másik megkérdezett nem szeretne újabb szintet a nemzeti szintű minimálbér mellé, mivel ez csak újabb terheket jelentene. Az egyik megkérdezett szerint az ágazati szintű bérpolitikának nincs értelme, és a munkáltatók nem használják ezeket az elavult, nem frissülő tarifaosztályokat. A vállalat szempontjából – mondta az egyik képviselő – elég, ha országos szinten szabályozzák a minimálbért (ennek a munkáltatónak nincs szakszervezete a vállalaton belül, így szabadon alakíthatják a tarifaosztályokat). Egy másik interjúalany azt javasolta, hogy a minimálbért havi bontás helyett óránként határozzák meg.

Egy további válaszadó kiemelte, hogy túl sok szó esik a minimálbérről, miközben a munkaviszony egyéb elemei – például szabadság, munkaközi szünetek, kiegészítő biztosítások, otthoni munkavégzési lehetőségek, rendezett munkakörülmények stb. – ugyanolyan fontosak.

¹⁶ A munkaügyi és társadalombiztosítási nyilvántartásokról szóló törvény (ZEPDSV). A Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 40/2006. szám és módosításai, 50/2023. – ZEPDSV-A, 24/2025. – ZEPDSV-B.

8. Megfelelő eszköz-e az ágazati minimálbér szabályozása arra, hogy megakadályozza a munkavállalók elcsábítását az azonos ágazatban működő munkáltatók között? Ha nem, milyen eszközökkel lehet ezt megakadályozni?

Az egyik válaszadó hangsúlyozta, hogy a szabadpiaci környezetben a munkáltatók nem „elcsábítják” a munkavállalókat, hanem a munkavállalók – ha lehetőségük van választani – maguk döntenek arról, hol szeretnének dolgozni. Ezért az ilyen típusú gondolkodásmód elavult. A vállalatoknak teljesen más eszközökkel kell operálniuk, hogy bevonzzák és megtartsák a lehető legjobb munkaerőt. A bérek tekintetében a munkáltatók nem rendelkeznek semmilyen kollektív szerződésből vagy tárgyalásból fakadó eszközzel, így e vonatkozásban teljes mértékben a piacra vannak utalva.

A legtöbb válaszadó szerint a minimálbér nem alkalmas eszköz a munkavállalók ágazaton belüli „elcsábításának” megakadályozására. Amikor a foglalkoztatottság magas (vagy a munkanélküliség alacsony), a minimálbérnek semmi köze ehhez a kérdéshez. Két válaszadó hozzátette, hogy a minimálbér semmilyen esetben sem jelent megoldást. A fluktuációt kizárólag a bérezési rendszer rugalmassága tudja szabályozni. Aki többet tud kínálni, az vonzóbb, és több munkavállalót képes bevonítani. Ha a bónuszok adózása észszerűen lenne szabályozva, akkor a jutalmazási rendszer is jobban működne, mivel ez a munkavállalóknak is előnyösebb lenne. Ez lehetővé tenné, hogy a sikeres munkáltatók jobban tudják jutalmazni munkavállalóikat, mivel mindkét fél számára kisebb lenne a költség. A munkavállalóknak és a szakszervezeteknek is ügyelniük kellene arra, hogy ezeket a juttatásokat ne terheljék teljes mértékben járulékok és jövedelemadó. Hasonlóan, egy másik válaszadó szerint a munkavállalók megtartása a vállalat saját bérpolitikájától és fizetőképességétől függ. Egy további megkérdezett megjegyezte, hogy a „munkaerő-elszívás” sokkal inkább az ágazaton kívüli tevékenységek irányából jellemző, hiszen gyakori, hogy a munkavállalók egy egyszerű átképzés után is vonzóbb munkakörülményeket találnak más ágazatokban. Egy válaszadó hozzátette, hogy a munkavállalók „elcsábítása” teljes mértékben nem akadályozható meg, de ha elegendő számú munkavállaló van a munkaerőpiacon, az csökkentheti a fluktuációt.

A munkaerőhiány miatt új motivációk jelennek meg a munkahelyváltás mögött. Például a fiatalabb munkavállalók gyakran gyorsabban hagyják el munkáltatójukat magasabb fizetés reményében, de családalapításkor már fontosabbá válik számukra, hogy lakóhelyükhöz közelebb dolgozzanak (kevesebb utazás, kevesebb idővesztés stb.). Emiatt sokan vissza is térnek korábbi munkahelyükre.

A válaszadók szerint nehéz „elcsábítani” azt a munkavállalót, aki tisztességes bért kap, és aki érzi, hogy munkáját megbecsülik, illetve, hogy értékes része a munkahelyi közösségnek. Így az ágazati szintű minimálbér önmagában nem játszana jelentős szerepet. Egy másik válaszadó hozzátette: bár ez lehet egy eszköz, önmagában viszont nem elegendő. Az ágazat gazdasági helyzete általában nem teszi lehetővé a nemzeti szintű minimálbérnél magasabb ágazati minimálbér meghatározását, így a „munkaerő-elszívás” hosszú távon nem előzhető meg ilyen módon. Az országos minimálbért meghaladó ágazati bérminimum meghatározása ráadásul negatív hatással lehet az ágazat teljes bérszerkezetére is. Több válaszadó hangsúlyozta, hogy ez mindig az adott munkáltatón múlik – a „munkaerő-elcsábítás” megakadályozása vállalati szinten más eszközökkel is lehetséges, például a munkahelyi környezet javításával, a lojalitás jutalmazásával vagy speciális juttatások biztosításával. A munkáltatóknak arra kell törekedniük, hogy munkakörnyezetük a lehető legvonzóbb legyen a munkavállalók számára.

Egy válaszadó szerint az országos szintű minimálbér-szabályozás megfelelő lenne, mivel az összes ágazat számára azonos kiindulópontot biztosít a munkaerőpiacon. Azonban a konkrét munkakörülmények – például a munkakörnyezet, műszakos munkarend és magas munkaterhelés, szabadság idejére járó díjazás, az éves szabadság, a rugalmas munkaidő, a munkaközi szünetek, a képzési és karrierfejlődési lehetőségek, az előrelépés, lakóhely közelsége, továbbtanulási lehetőségek, valamint az, hogy a munkavállaló hogyan érzi magát, és milyen biztonságot és stabilitást nyújt számára a munkáltató – mindig nagyobb súllyal esnek latba, mint a pusztán minimálbér. Ezért érdemes lenne inkább a munkakörülmények és a karrierlehetőségek javítását célzó hosszú távú stratégiákra összpontosítani – ezek hozzájárulhatnak a munkaerő nagyobb stabilitásához. Más válaszadók hozzátették, hogy a minimálbér csupán egy alapstandard, amely önmagában nem képes megelőzni az iparágon belüli fluktuációt – ágazati szinten szinte semmit nem lehet tenni az ügyben. A vállalatok saját bérstruktúrával rendelkeznek, amely gyakran meghaladja a minimális küszöbértéket – kivéve azokat a régiókat, ahol a munkáltatók monopolhelyzetben vannak. Egy másik válaszadó szerint a munkáltatók saját maguk is meg tudják akadályozni a „munkaerő-elcsábítást” versenytalmai záradékokkal (ugyanazon ágazaton belüli versenytársak között), ha jobb munkakörülményeket biztosítanak.

9. Ön szerint az automatizálás és a robotika terjedése megváltoztatja-e a multinacionális vállalatok azon felfogását, hogy az alacsonyabb munkaerőköltségek miatt tevékenységük meghatározó részét a közép- és kelet-európai leányvállalataikban végzik?

Az embernek az lehet az érzése, hogy a problémát nem tekintik igazán sürgetőnek. Csak néhány válaszadó válaszolt „igen”-nel erre a kérdésre. Szlovéniában a munkaerőköltségek és az adók túl magasak, ezért a vállalatok mindig

keresni fogják a kedvezőbb adózású üzleti környezeteket. Azok az országok, amelyek megfelelő társaságiadó-politikát alakítanak ki, több munkahelyet és beruházást vonzanak. Az automatizáció csökkentheti a munkaerőköltségek jelentőségét, de Szlovénia versenyképessége továbbra is nagyban függ a fejlett technológiákba való beruházásoktól és a munkaerő képzettségétől. Egy interjúalany szerint Szlovéniában előnyös, hogy viszonylag képzett és nyelveket jól beszélő munkaerő áll rendelkezésre. Ugyanakkor a munkaerő kevésbé dinamikus (kisebb a hajlandóság az utazásra, költözésre, a rugalmas és dinamikus munkavégzésre). Így Szlovénia sem a munkáltatók, sem a munkavállalók számára nem biztosít egészséges munkakörnyezetet. Mindkét oldalon nagyon magas az adóterhelés, rendkívül merev a jogi és formális szabályozás stb. Azokban az országokban, ahová jelenleg a termelés jellemzően kitelepül, szintén megtalálhatók a szükséges készségekkel rendelkező munkavállalók, akik viszont hajlandóak arra, hogy kisebb bérért többet dolgozzanak (még felsőfokú végzettség és magasabb szintű szakmai tudás mellett is). A mesterséges intelligencia és automatizáció önmagukban nem feltétlenül ebbe az irányba mutatnak.

Nem csupán a munkaerő számát meghatározó tényezőknek. Ma már sok termelési tevékenység nem munkaerő-intenzív, és akkor is elköltözik, ha például egy mérnök máshol jóval kevesebbe kerül. Szlovéniában ez kiemelt problémát jelent, mivel a bérek adóterhelése más régiós országokhoz képest jóval magasabb – különösen a magasan képzett munkavállalók felsőbb bérsávjaiban. Ugyanakkor a gépek ára mindenhol ugyanannyi, tehát a mesterséges intelligencia és a robotizálás nemcsak önmagukban lesznek döntő tényezők, hanem figyelembe kell venni olyan szempontokat is, mint a beruházásösztönzőket, a szabályozott bürokráciát (az engedélyeztetés folyamatát) stb.

A válaszadók többsége úgy vélte, hogy bizonyos ágazatokban ez a kérdés nem releváns („egy szállodát nem lehet áthelyezni egy másik országba csak azért, mert ott olcsóbb a munkaerő”). Egy válaszadó megjegyezte, hogy az automatizáció elsősorban az adminisztratív folyamatokat érinti majd, míg a szolgáltatási szektorban a humánerőforrás-igény aligha fog jelentősen csökkenni. Emellett – tette hozzá egy interjúalany – az automatizáció és robotizálás leginkább az alacsonyabban fizetett munkaköröket válthatja ki.

Az automatizáció és robotizálás elterjedése egyelőre nem fogja megváltoztatni a multinacionális cégek felfogását – vagy legalábbis nem egyhamar –, mivel a bérek Kelet-Európában és a Nyugat-Balkánon még hosszú ideig jóval alacsonyabbak lesznek, mint Szlovéniában. Ugyanakkor bizonyos munkák a robotizálás és automatizáció ellenére is megmaradnak, amelyeket továbbra is embereknek kell elvégezniük – például fizikai munkák egyes szektorokban. Egy interjúalany hangsúlyozta: illúzió azt hinni, hogy csak a magas hozzáadott értéket képviselő, magas technológiájú, magas fejlettségű stb. munkahelyekre van szükség – a feldolgozóipari munkahelyekre mindig szükség lesz, így azokat is vonzóvá kell tenni. Mivel Kelet-Európában és a Balkánon a bérek továbbra is alacsonyabbak maradnak, és bizonyos feladatokat továbbra is embereknek kell ellátniuk, a kevésbé automatizálható munkafolyamatokat az alacsonyabb bérigényű munkaerő végzi majd – ez pedig nem fog jelentősen hatni Szlovénia munkaerőpiacára. A szemléletváltás addig nem fog bekövetkezni, amíg nem lesznek kézzelfogható, érdemi előnyei az automatizációnak és robotizálásnak. Mindenesetre a szlovéniai munkaerőköltségek – különösen a képzettebb pozíciók esetében – nem versenyképesek a tágabb régió más országaihoz képest. Valószínűbb tehát, hogy a szlovéniai üzleti volumen csökkenni fog, mivel a vállalatok kedvezőbb adórendszerű országokba helyezik majd át közép- és felsőbb bérsávú tevékenységeiket.

Egy válaszadó hozzátette, hogy a multinacionális cégek többsége már most sem Közép- vagy Kelet-Európában folytatja tevékenységét, hanem az Európai Unión kívül, mivel ott még „olcsóbb” a működés, és a feltételek is kedvezőbbek. Kérdéses, hogy a robotizálás képes-e ezt a trendet megállítani, hiszen azt számos tényező befolyásolja: a munkaerőköltségek, az energiaárak, a beruházásösztönző és támogatási rendszerek stb. A jövőbeli üzleti döntések tehát számos tényezőtől függenek majd, és a cégek összességében a számukra legkedvezőbb környezetet fogják választani. A robotizálás önmagában nem lesz döntő tényező. Az is fontos, hogy az adott ország kulturálisan és nyelviileg hasonló legyen – Közép-Európa és a Balkán régiói rendelkeznek bizonyos előnyökkel, ráadásul ezek európai országok, így a jogbiztonság is nagyobb, mint például Afrikában.

Szlovénia azonban egyre nehezebb helyzetbe kerül a vállalatok szemszögéből, mivel a munkaerőköltségek számos tényező miatt gyorsan emelkednek – ilyen a magas minimálbér, a viszonylag magas járulékterhek, a munkaerőhiány, az új bérterhek, a diákmunka drágulása stb. A teljes munkaerőköltség (7,5 órás munkanapra vetített bruttó bér, minden járulékkal együtt) Szlovéniában jelenleg indokolatlanul magasabb, mint más balkáni országokban vagy Magyarországon. A bérköltségek aránya tehát rendkívül magas, az adó- és járulékterhek folyamatosan növekednek, ez pedig mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára elrettentő és demotiváló tényező. Mindezek felerősítik egymást, így Szlovénia nem vonzó célpont egy multinacionális vállalat számára, ha az más országban is működött telephelyet – hiszen más országok kedvezőbbek. Szlovéniában átlag feletti a jövedelemadó, a társasági adó stb., de még ennél is nagyobb problémát jelent az adórendszer instabilitása. A fő probléma a kiszámíthatatlanság, amely abból adódik, hogy az adójogszabályok és azok adóhatósági (a Szlovén Köztársaság Pénzügyi Hivatala, FURS) értelmezése folyamatosan változik. Szlovéniának nincs valódi beruházásösztönző politikája, amely külföldi tőkét vonzana. Az újabb terhek és a növekvő munkabérek költségei további versenyképesség-csökkenést eredményeznek majd.

Egy válaszadó úgy fogalmazott: az automatizáció és robotizálás sosem a foglalkoztatás és a munkavállalók „barátja”. Itt elsősorban a munkaadók feladata, hogy feltárják, hogyan tudnak valódi hozzáadott értéket teremteni – például az ellátási láncok lerövidítésével. Sok mindent közelebb is lehetne elfogadható áron gyártani, mivel vannak a közép- és kelet-európai országoknál olcsóbb piacok is (India, Kína és más EU-n kívüli országok). Ennek valószínűleg alacsonyabb profitrátája lenne, viszont rendelkezne más előnyökkel – rövidebb szállítási idő, olcsóbb szállítás, jobb minőség, nagyobb megbízhatóság, hosszú távon kedvezőbb adókörnyezet stb. „Azt kellene biztosítani, hogy a »made in the EU« jobb minőséget jelentsen, mint bármi, amit máshol gyártanak.”

10. Van-e olyan, az 1–9. kérdésekben nem említett körülmény, amelyet fontosnak tart az ágazati szociális párbeszéd helyzete szempontjából?

Egy interjúalany úgy fogalmazott, hogy a szociális partnereknek többet kellene beszélgetniük egymással, és törekedniük kellene arra, hogy a lehető legtöbbet egyeztessenek a másik féllel. A munkáltatók ugyanakkor hiányolják az állami intézményekkel való kommunikációt, mivel az jelenleg teljesen passzív (gyakorlatilag nem létezik). Így nincs lehetőség kreatív megközelítésekre és olyan átfogó megoldások kidolgozására, amelyek minden fél – a munkavállalók, a munkáltatók és az állam – számára előnyösek lennének.

Az ágazati szociális párbeszéd az utóbbi időben jelentősen lelassult vagy gyakorlatilag megrekedt, mindkét oldalon alacsony a változtatási hajlandóság. A munkavállalói oldal részéről egyszerűen nincs igény a változásra. Lehetetlen bármilyen olyan változásban megegyezni, amely a munkavállalói jogok körének szűkítésével jár, még akkor is, ha ez hosszú távon eredményesebb működést jelentene a cégeknek, és végső soron minden érintett fél – így a munkavállalók is – profitálnának belőle.

Talán el kellene gondolkodni azon, hogy azokban az országokban, ahol a szociális párbeszéd nem fejlődött olyan szintre, mint másutt – ahol ez már évtizedek (vagy akár évszázadok) óta a megállapodások alapját képezi –, van-e értelme ugyanazokat a szabályokat alkalmazni. Más országokban, ahol a szociális párbeszéd fejlettebb és hagyományokon alapul, a szociális partnerek képesek közös nemzeti érdekeket előmozdító kompromisszumokat kötni, mert világosan látják, mit kell megoldani az ország hosszú távú fejlődése érdekében. Sajnos azokban az országokban, ahol ez a gyakorlat még nem alakult ki – így Szlovéniában is –, ettől nem lehet ugyanolyan eredményeket várni.

Kritika érte az állam átláthatatlan munkaerő-politikai beavatkozását is: például a munkáltatók ún. „feketelistára” való felvételét, amely bizonyos kisebb szabálytalanságok miatt kizárja a munkáltatókat a külföldiek foglalkoztatásából akkor is, ha az adott ügyben nem született jogerős határozat. A megkérdezettek szerint érdemes ezt a gyakorlatot megszüntetni. Komolyabb jogsértések esetén viszont maradhatna a szankció.

Egy válaszadó külön kiemelte a kapcsolódó munkajogi jogszabályok elavultságát. Ilyen például a *dolgozók vállalatirányításban való részvételéről szóló törvény* (ZSDU),¹⁷ a *sztrájkokról szóló törvény* (ZStk), és a *szakszervezetek reprezentativitásáról szóló törvény* (ZRSin). Ezek mind igen régi jogszabályok, amelyeket sürgősen aktualizálni kellene.

A szlovén textilipar komoly szakképzett munkaerőhiánnyal küzd. Az ágazati foglalkoztatáspolitikai ösztönzők (hiányszakmák támogatása) bevezetése javíthatna a helyzeten. Alapvetően fontos lenne a vállalatok, oktatási intézmények és szociális partnerek közötti együttműködés erősítése az ágazat versenyképességének növelése érdekében.

Egy olyan vállalat, amely rendelkezik vállalati kollektív szerződéssel és jól működő belső szociális párbeszéddel (évente kétszer felülvizsgálják minden nyitott témát), azt javasolta, hogy a jogszabályi és ágazati kollektív szerződéses rendelkezések legyenek kevésbé részletesek, hogy nagyobb mozgásteret biztosítsanak a vállalati kollektív szerződéseknek. Jobb lenne, ha az országos vagy ágazati előírások elsősorban csak azokra vonatkoznának, akiknek nincs saját vállalati kollektív szerződésük. Ez a vállalat tehát deregulációs igényt fogalmazott meg: azok, akiknek van saját kollektív szerződésük, több szabadságot és tárgyalási mozgásteret kapnának, míg az ágazati kollektív szerződés csak a többi munkáltatóra lenne kötelező. Ez – véleményük szerint – megakadályozhatná, hogy azokban a vállalatokban, ahol a szakszervezet *de facto* nem kívánatos, a vezetés visszaéljen a párbeszéd hiányával.

Egy másik válaszadó szerint a szociális párbeszédnek hosszú távon alkalmazkodnia kell az új realitásokhoz, amelyek a társadalmi és technológiai fejlődés minden területét érintik. A jelenlegi párbeszéd még mindig nagyrészt a hagyományos témákra, illetve a foglalkoztatási viszonyok hagyományos szabályozási elemeire koncentrál, és nem a jövő kihívásaira.

A tárgyalásokon a szakszervezetek elsősorban a bérkérdésekről kívánnak egyeztetni, míg a munkáltatók az ágazati kollektív szerződések normatív részébe is beavatkoznának javaslataikkal – ez nehézségeket okoz a tárgyalások során. A munkáltatók hajlandók meghallgatni a bérekkel, szabadság idejére járó díjazással stb. kapcsolatos észrevételeket,

¹⁷ A Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 42/1993. szám és módosításai, 56/2001. – ZSDU-A, 26/2007. – ZSDU-B.

de cserébe elvárják, hogy változások történhessenek a normatív részben is, amelyhez jellemzően ritkán nyúlnak. A normatív rész modernizálásával jobb egyensúly és akár a munkavállalók számára is előnyösebb eredmény születhetne.

A fiatalabb generációk elvárásai jelentős kihívás elé állítják a munkáltatókat: a fiatalokat már nem vonzza a határozatlan idejű, stabil munkaviszony, sokkal inkább a rugalmas foglalkoztatási formák iránt érdeklődnek. Nem látják előre saját időskorukat, nem foglalkoztatja őket a nyugdíj gondolata, hanem az azonnali jövedelmezőség (ideértve az alacsonyabb adóterheket is) és a rugalmasság számít. Ez hosszú távon problémát jelenthet, mivel nem biztosít számukra megfelelő szociális biztonságot. A tudatosabb fiatalok szintén inkább a rövid távon előnyösebb foglalkoztatási formákat keresik, mivel bizalmatlanok azt illetően, hogy időskorukban az állam gondoskodni fog róluk. A munkaszerződést túlságosan előíró jellegűnek tartják és úgy látják, hogy az nem képes arra, hogy megfelelően igazodjon az új generációk helyzetéhez. Különösen az alacsonyabban képzett, a vendéglátásban nagy számban dolgozó munkaerő – amelyre az ágazat nagyrészt épül – hajlamos a rövid távú gondolkodásra. E fiatalok gyakran az aktuális munkahelyükön túlra sem tekintenek.

Egy válaszadó szerint tisztában kell lenni azzal, hogy „minden az államnál kezdődik és végződik”. Függetlenül attól, hogy ki van kormányon, örülnünk kell annak, hogy normális országban, békében élünk, működik az oktatás, egészségügy stb. A versenyképesség érzékelésével és modellezésével biztosítani kell és meg kell érteni, hogy erőfeszítéseink nem hiábavalók. Folyamatosan hangsúlyozni kell az ökoszisztémánk védelmét, és felelősen kell bánnunk vele – különösen a közgazdászoknak és a komoly szakmai kommunikátoroknak van ebben szerepük, akik hozzájárulhatnak a szociális párbeszéd normalizálásához. Így a folyamatos, számokon és tényeken alapuló egyeztetés révén megnőhet a közös megegyezés iránti igény, és a társadalmi kultúra szintje is emelkedhet. Emlékeznünk kell a közös nevezőkre, és több figyelmet kell fordítanunk a tartalmi kérdésekre, kevesebbet a populizmusra.

IV. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK

Az elmúlt években – számos egyéb közép- és kelet-európai országhoz hasonlóan – Szlovéniában is kihívásokat okoz a szakképzett munkaerő hiánya, különösen bizonyos ágazatokban, például az építőiparban, a vendéglátásban és a feldolgozóiparban. Ennek következtében számottevően megnőtt a külföldi munkavállalók részvétele a munkaerőpiacon, elsősorban a volt jugoszláv államokból, valamint Dél- és Kelet-Ázsiából, illetve Indiából. Az infláció és a munkaerőhiány folyamatos nyomást gyakorol a bérekre, ami több ágazati kollektív szerződés esetében magasabb minimálbér meghatározásához vezetett.

Az ágazati szintű szociális párbeszéd kereteit alapvetően meghatározza az a jogszabályi előírás, miszerint a kollektív szerződések általában csak a munkavállalók javára térhetnek el az általános szabályoktól. A kivételeket a jogszabály taxatíván felsorolja.¹⁸ Ez korlátozza a szerződéses autonómiát, mivel a jogi környezet kevés ösztönzőt nyújt a munkáltatóknak kollektív szerződések megkötésére. Ennek fényében javasoljuk a jogszabályi környezet módosítását akként, hogy az általános jelleggel lehetővé tegye a teljes eltérést kollektív szerződés révén (azaz ne csak a munkavállalók javára), bizonyos esetek kivételével. Adott esetben ez a lehetőség csak ágazati kollektív szerződések esetében legyen elérhető.

Az OECD becslései szerint a kollektív szerződéses lefedettség 2017-ben 78% volt (a köz- és a magánszektor együttesen), azonban ágazati szinten nem áll rendelkezésre külön adat a lefedettségéről, illetve az előbbi adat pontossága is megkérdőjelezhető. Valószínűsíthető, hogy a tényleges kollektív szerződéses lefedettség ennél jóval alacsonyabb, és ágazatonként jelentős eltéréseket mutat. Problémát okoz, hogy nem minden kollektív szerződés nyilvános (csak az ágazati kollektív szerződéseket kell a hivatalos közlönyben közzétenni), emellett az egységes forma hiánya további nehézséget jelent. A jelenlegi rendszer nem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy hány munkavállalóra terjed ki az ágazati kollektív szerződés hatálya. A jogbiztonság, az átláthatóság és a jogok jogszerű gyakorlása érdekében javasoljuk egy hatékonyabb bejelentési rendszer bevezetését az ágazati kollektív szerződésekre vonatkozóan, valamint egy egységes platform létrehozását, ahol a hatályos kollektív szerződések teljes szövegét kötelező lenne közzétenni.

A kérdőíves felmérésből, a szlovén minta alapján megállapítható, hogy a munkáltatók körében a szakszervezetek jelenléte nem számottevő (a válaszadó munkáltatóknak csak a fele rendelkezik szakszervezettel). Ez egyértelműen akadályozza a kollektív szerződések megkötését. Emiatt a kollektív szerződések nem tölthetnek be meghatározó szerepet a foglalkoztatási viszonyok szabályozásának egyik legfontosabb eszközeként. Mindez, valamint az a tény, hogy a kollektív szerződések jellemzően csak a munkavállalók javára térhetnek el a jogszabályoktól, megerősíti azt

¹⁸ A ZDR-1 9. cikke második bekezdésének tartalmát illetően a ZDR-1 minimumánál kedvezőtlenebb feltételekről is meg lehet állapodni. Ez a ZDR-1 33., 54., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. és 222. cikkeiben foglalt esetekre vonatkozik, ahol tehát a kollektív szerződés másként (kevésbé kedvezően) is rendelkezhet.

a vélekedést, hogy a munkáltatói szervezetek inkább a szakpolitikai döntések befolyásolására törekednek, mintsem, hogy tárgyalások révén jussanak megállapodásra a szakszervezetekkel.

Az ágazati kollektív tárgyalások által érintett témák közül a munkaidő, a munkavédelem, a munkaviszony megszüntetése, a szakképzés és a bérezés számítottak prioritásnak (bár a válaszok alapján a minimálbér szerepe mérsékelt érdeklődést mutatott). Az interjúk szerint az ágazati párbeszéd túlzottan a bérekre összpontosít, míg más kérdések háttérbe szorulnak. Az olyan témák, mint a migráns munkavállalók foglalkoztatása, a nemek közötti bérkülönbség vagy a fenntarthatóság kevésbé integrálódnak az ágazati kollektív szerződésekbe, és a válaszok alapján a klímaváltozással kapcsolatban is szkepticizmus mutatkozott.

Szlovéniában sem a koronavírus-járvány, sem az orosz–ukrán háború miatt nem vezettek be külön szabályokat a szociális párbeszédre vonatkozóan. A jogszabályok ugyan előírták, hogy a munkáltatók kötelesek konzultálni a munkavállalói képviselőkkel, ha csökkentett munkaidőt kívánnak bevezetni, ám ilyenre a gyakorlatban nem került sor, mivel nem álltak fenn azok állami támogatásának feltételei. Figyelemre méltó, hogy az interjúalanyok jelentős része szerint a válsághelyzetek (járvány, gazdasági visszaesés, klímaválság, háború) nem gyakoroltak érdemi hatást a kollektív tárgyalásokra. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a lezárások idején a tárgyalások lebonyolítása nehezebbé vált. Az interjúk alapján válsághelyzetekben az állami szabályozás inkább a munkavállalók problémáira reagált, míg a munkáltatók nehézségei kevesebb figyelmet kaptak.

Számos tényező akadályozza az ágazati kollektív tárgyalások előrehaladását. Ezek közé tartozik a munkáltatói és munkavállalói szervezetek nem megfelelő szervezettsége, a munkáltatók széttagoaltsága és a szakszervezetek gyengülése. Ennek orvoslása céljából ajánlott, hogy a munkáltatói szervezetek összehangoltabb fellépést tanúsítsanak – ehhez nincs szükség jogszabály-módosításra, mivel ez elsősorban az érintettek szervezettségén múlik. Célszerű lehet továbbá a szakszervezeti reprezentativitás szabályainak felülvizsgálata is, mivel a széttagoaltság csökkentése eredményesebb tárgyalásokat tehetne lehetővé.

További akadályt jelent a tapasztalat és a szakértelem hiánya – különösen a munkavállalói oldalon –, amelyet a munkáltatói képviselők valós problémaként emeltek ki. A felek egymás közötti, valamint az állam iránti bizalmatlansága is akadályozza a kollektív tárgyalások lefolytatását.

Az országos szintű szociális párbeszéd jelentős hatással van az ágazati tárgyalások mozgásterére, ami tovább nehezíti a folyamatot. Mivel a kollektív tárgyalások közvetlenül érintik a törvényi minimálbért, ez a téma gyakorlatilag kikerül az ágazati kollektív tárgyalások köréből.

Kutatásunk alapján egy olyan környezet kialakítását javasoljuk, amely pozitív ösztönzőkkel – pénzügyi és más (például etikai) módon – támogatja a kollektív tárgyalások előmozdítását. Megfontolandó olyan pozitív kampányok indítása is, amelyek a kollektív tárgyalás legitimitását hangsúlyozzák, felhívják a figyelmet a kollektív tárgyalások előnyeire, és arra ösztönzik a szociális partnereket, hogy tegyenek erőfeszítéseket a szociális párbeszéd folytatására/fenntartására. Indokolt lehet továbbá a szociális partnerek kollektív tárgyalási technikákkal és gazdasági, munkaerőpiaci ismeretekkel kapcsolatos tudásának fejlesztése, valamint a vitarendezés és a kollektív tárgyalások kultúrájának előmozdítása is (például független közvetítők bevonásával).

Ezen túlmenően jogszabály-módosításra is szükség lehet annak érdekében, hogy a kollektív szerződések megkötéséhez pozitív jogkövetkezmények és különböző – köztük pénzügyi és gazdasági – ösztönzők kapcsolódjanak. A kollektív tárgyalások előnyeinek elismerése érdekében e kezdeményezés részeként rendezvényeket és tudásmegosztó képzéseket kell szervezni.

Az állam iránti bizalom helyreállítása érdekében javasolt, hogy az állami szereplők valódi, érdemi egyeztetést folytassanak a munkáltatókkal (és a szakszervezetekkel) a megfelelő fórumokon. Emellett az egyeztetéseknek kulcskérdésekre is ki kell terjedniük és biztosítani szükséges azt is, hogy elegendő idő álljon rendelkezésre az álláspontok kifejtésére. Ez összefügg azzal is, hogy a stabilabb, kiszámíthatóbb politikai és gazdasági környezet kedvezőbb lenne a kollektív tárgyalások számára. Nyilvánvalóan ezek közül több tényező túlmutat az állam közvetlen befolyásán, de vannak olyan elemek, amelyek alakíthatók. Különösen fontos tehát a következetes és kiszámítható foglalkoztatáspolitikai, adópolitikai, gazdaságpolitikai és munkajogi.

Az interjúkból az is kiderült, hogy a merev munkajogi szabályozás lényeges akadályt jelent a kollektív tárgyalások számára. Néhány válaszadó úgy vélte, hogy az ágazatban a törvényes minimálbértől való eltérést is lehetővé kellene tenni. A válaszadók jelentős része szerint a bérpolitika szabályozása ágazati szinten lenne indokolt, és az ágazati párbeszédnek fel kellene váltania az országos szintet – ugyanakkor a válaszadók több mint egyharmada ezzel ellentétes véleményt fogalmazott meg, és elutasítja az ágazati minimálbér-szabályozást.

A megkérdezettek nem tartották sürgető problémának az automatizáció és robotizálás terjedését. Az interjúk alapján kiemelhető, hogy Szlovénia versenyképessége a fejlett technológiákba és a munkaerő készségeibe történő befektetéstől is függ, amelyet a munkáltatókra nehezedő és a munkaerőre kivetett adóterhek csökkentésével, valamint a bürokrácia mérséklésével lehetne elősegíteni.

I. AZ ÁGAZATI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD JOGI KERETEI A HAT VIZSGÁLT ORSZÁGBAN

Az alábbiakban röviden bemutatjuk a hat elemzett ország szabályozását.

1. Magyarország

Magyarországon 2009-ben hozták létre az ágazati szociális párbeszédre vonatkozó szabályozást, egészen eddig a terület jogi szempontból rendezetlen volt. A törvényi szabályozás mellett egy miniszteri végrehajtási rendelet tartalmazza a vonatkozó szabályokat. A törvény indokolása szerint a szabályozás célja a magyar érdekegyeztetésben egy új intézményrendszer kialakítása volt, amely biztosítja a szociális partnerek közötti ágazati szintű konzultációt, a kollektív szerződések elterjedését, valamint a munkaadók és munkavállalók szakpolitikai érdekérvényesítési lehetőségeinek kiszélesítését. Az ágazati szociális párbeszéd intézményrendszerének szabályozott kialakítása és kiegyensúlyozott működése esetén a munkáltatói és munkavállalói ágazati érdekképviseltek közösen léphetnek fel az ágazat fejlesztése érdekében, és önállóan dönthetnek az ágazatban követendő szabályok jelentős részéről.

Az ágazati párbeszéd bizottságok (a továbbiakban: ÁPB-k), amelyek az ágazati szociális párbeszéd törvényileg létrehozott fórumaként szolgálnak, kétoldali fórumként működnek: az ágazati munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek lehetnek tagok. Az ÁPB-k működésének alapelve, hogy az adott ágazatban egyetlen releváns munkavállalói vagy munkáltatói szervezetet sem szabad kizárni a konzultáció lehetőségéből, de a nagyobb támogatottsággal rendelkező érdekképviselői szervezeteknek döntő befolyást kell gyakorolniuk a döntésekre és a kollektív szerződések megkötésére, kiterjesztett ágazati kollektív szerződés pedig csak az ágazat döntő többségének részvételével jöhet létre. Magyarországon jelenleg tizenhét ÁPB van bejegyezve. Összességében megfelelőnek értékelhető a hatályba lépett szabályozás.

A magyar országjelentés egyetlen kritikát fogalmazott meg a jogi szabályozással kapcsolatban. Ez a kritika a kollektív szerződés ágazati kiterjesztésének feltételére vonatkozik. A hatályos szabályozás szerint a kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselői szervezetben tagsággal rendelkező munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, illetve a kiterjesztést megkötő szakszervezetek között legyen legalább egy reprezentatív minősülő érdekképviselő. Az országjelentésben kifejtettek szerint a javaslat a következő: indokolt lenne egyszerűsíteni a kiterjesztéshez szükséges feltételrendszert a munkáltatói érdekképviselő részéről, hiszen gyakorlatilag lehetetlen olyan kollektív szerződést kötni, amely megfelelne a törvényben meghatározott követelményeknek, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselői szervezetben tagsággal rendelkező munkáltatók együttesen az ágazat munkavállalóinak többségét foglalkoztassák. Javasolt lenne a jelenlegi ötvenszázalékos arányt húsz-huszonöt százalékban meghatározni.¹

Az országjelentés szerint a szabályozási háttér általában megfelelő. Ennek ellenére Magyarországon csak négy kollektív szerződést terjesztettek ágazati szintre, és jelenleg csak egy ilyen kollektív szerződés van hatályban. Ennek a helyzetnek az az oka, hogy politikai oldalról nincs motiváció az ágazati párbeszéd támogatására. Ráadásul a felek sem voltak eléggé motiváltak.

2. Románia

Romániában az ágazati kollektív tárgyalásokat a szociális párbeszédéről szóló 367/2022. számú törvény (a továbbiakban: az új szociális párbeszédéről szóló törvény) szabályozza. Ez a jelenleg hatályos és Romániában alkalmazandó jogszabály. Az új szociális párbeszédéről szóló törvény által felváltott korábbi szabályozást a kormány által a 2008-ban kezdődött gazdasági válság hatásainak ellensúlyozására kezdeményezett megszorító intézkedésekkel összefüggésben

¹ Szabó: i. m. 37. o.

fogadták el. E korábbi szabályozás paradigmaváltást jelentett az ágazati kollektív alku szempontjából, és jelentős mértékben megnehezítette azt. Először is, új – szigorú – követelményeket támasztott a szociális partnerek ágazati szintű reprezentativitásának elérésére. Másodszor, a vállalatcsoporti szinten megtárgyalt kollektív szerződések ágazati kiterjesztését szigorú feltételekhez kötötte. Harmadszor, a törvény csak vállalati szinten írta elő a kollektív tárgyalások kötelezettségét (21-nél több munkavállaló esetén), ezáltal „lefelé nyomva” a tárgyalások szintjét. E három tényező következtében a szakszervezetek elégedetlenek voltak a korábbi törvény rendelkezéseivel. Az új szociális párbeszédről szóló törvényt a parlament 2022 decemberében fogadta el, miután rövid és célzott vitát folytatott a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által javasolt technikai változtatásokról.

Az új szociális párbeszédről szóló törvény kiterjeszti a munkavállalók szabad egyesüléshez való jogát, megerősíti a szakszervezetek helyzetét (a reprezentativitási küszöbök csökkentésével), megkönnyíti a vállalati és ágazati szintű kollektív tárgyalásokat, kötelezővé téve azok megkezdését, továbbá – a reprezentativitás magasabb szintű szervezetre történő átruházása révén – ágazatközi kollektív szerződések tárgyalását is lehetővé teszi.

Az ágazati kollektív alku elősegítése érdekében a szakszervezeti szövetségek reprezentativitási küszöbét az ágazati szintű összes alkalmazott/munkavállaló 7%-áról 5%-ra csökkentették. Az új szociális párbeszédről szóló törvény lehetővé teszi továbbá a kollektív megállapodások kiterjesztését az egész ágazatra, ha az aláíró munkáltatói szövetségek az ágazat munkavállalóinak több mint 35%-át lefedik (ez jelentős csökkenés a szociális párbeszédről szóló 62/2011. számú törvényben előírt 50% feletti küszöbértékhez képest).

2024 októberében a szakszervezeti oldal kérelmére a 2024 májusában az ágazat legjelentősebb munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetei között létrejött, eredetileg a bankszektor munkavállalóinak 43%-ára kiterjedő kollektív szerződést a teljes romániai bankszektorra kiterjesztették. Ez mérföldkövet jelent a szociális párbeszéd terén: ez volt az első – és eddig egyetlen – kollektív megállapodás, amely *erga omnes* módon – azaz az ágazati tárgyalási szektor („banki tevékenységek”) valamennyi munkavállalójára – alkalmazandóvá vált, függetlenül attól, hogy az érintett munkavállalók szakszervezeti tagok-e vagy hogy mely munkáltatónál dolgoznak.

A fentiek elemzése alapján összességében megállapítható, hogy Románia világos jogi kerettel rendelkezik az ágazati párbeszéd és az ágazati kollektív tárgyalások tekintetében. Az országjelentés szerint az elmúlt 15 évben a kollektív tárgyalások szintjén megkötött kollektív szerződések száma szerény volt. A teljes bankszektorra kiterjedő kollektív szerződés megerősíti, hogy az új szociális párbeszédről szóló törvény megfelelő szabályozási háttérrel biztosít.

3. Montenegró

Montenegróban a szociális párbeszédet szabályozó első rendelkezések 2008-ban léptek hatályba. Az érintett törvényt 2011-ben és 2013-ban módosították egyrészt a Szociális Tanács tagjai jogállásának megváltoztatása érdekében – oly módon, hogy a továbbiakban ne köztisztviselők legyenek. Emellett e módosítások kormány, szakszervezeti és a munkáltatói oldal képviselői számának csökkentését szolgálták.

A Tanács számos kérdésről tárgyal és foglal állást, többek között a következőkről: a kollektív tárgyalások fejlesztése és javítása nemzeti és ágazati szinten egyaránt; a gazdaságpolitika és annak végrehajtása társadalmi fejlődésre és a foglalkoztatás stabilitására gyakorolt hatása; bér- és árpolitika; verseny és termelékenység; munkahelyi egészségvédelem és biztonság; környezetvédelem; oktatás és szakképzés; egészségügy és szociális biztonság; demográfiai trendek; a Nemzetközi Munkaügyi Szervezethez kapcsolódó ügyek, valamint a gazdaság- és szociálpolitika végrehajtása és javítása szempontjából fontos egyéb témák.

Az ágazati kollektív szerződés egy adott ágazatra vagy iparágra vonatkozik, és az adott ágazaton belül minden munkáltatóra és munkavállalóra kötelező. A munkáltatói szintű kollektív szerződés egy adott munkáltató és munkavállalói között jön létre, és csak erre a munkáltatóra vonatkozik.

A Munka Törvénykönyve meghatározza a kollektív szerződések megkötésére jogosult intézményeket és feleket is. Ágazati kollektív szerződést a versenyszférában a reprezentatív munkaadói szövetség és a reprezentatív szakszervezetek köthetnek, az állam által alapított, illetve az állam többségi tulajdonában lévő vállalatok és más intézmények (közintézmények, társadalombiztosítási szervezetek, állami intézmények és önkormányzatok stb.) esetében pedig a reprezentatív munkáltatók, a szakszervezetek és a kormány.

Montenegróban 2023-ban 38 vállalati szintű aláírt kollektív szerződés volt hatályban. Emellett a versenyszférában (ún. reálgazdaság) 7 ágazati kollektív szerződést írtak alá (turizmus és vendéglátás; tengeri szállítás, kikötői rakodási szolgáltatások és a vízi turizmus kikötői; a nemzetközi hajózásban részt vevő hajókon szolgáló tengerészek; építőipar és építőanyag-ipar; energiaágazat; távközlés; vegyipar, gyógyszeripar és textilipar).

Montenegró tekintetében tehát elmondható, hogy a megfelelő jogi szabályozást a versenyszférában hét hatályos ágazati kollektív szerződés egészíti ki.

4. Szlovákia

Szlovákiában a szociális párbeszédet három törvény szabályozza. A szociális párbeszédre vonatkozó jogszabályi keret összeegyeztethető az európai standardokkal. A kollektív tárgyalásokról szóló törvény szerint a kollektív szerződéseknek két szintje van, a vállalati kollektív szerződés (amelyet egyetlen munkáltató és egy szakszervezet vagy több szakszervezet köt) és a magasabb szintű (ágazati) kollektív szerződés (amely egy munkáltatói szervezet és egy szakszervezeti szövetség között jön létre). Az ágazati kollektív szerződéseket országos szinten, meghatározott gazdasági ágazatokra vonatkozóan tárgyalják. A rendelet hatálybalépése óta huszonnégy ágazati kollektív szerződést kötöttek. Jelenleg mintegy tíz ilyen kollektív szerződés van hatályban.

Az ágazati szociális párbeszéd kulcsszerepet játszik a szlovákiai foglalkoztatási és szociálpolitika alakításában, mivel az összes érintett fél (szociális partnerek) közötti konszenzusra törekszik. Az ágazati párbeszéd révén kollektív szerződések jönnek létre, amelyek szabályozzák a béreket, a munkafeltételeket és a szociális juttatásokat az egyes ágazatokban. E megállapodások döntő fontosságúak a különböző iparágakban dolgozó munkavállalók minimálbérének és egyéb juttatásainak meghatározásában.

Szlovákiával kapcsolatban elmondható, hogy az ágazati kollektív szerződések száma kiemelkedően magas a régióban.

5. Szlovénia

Szlovéniában nincs olyan alapvető jogi aktus, amely egymagában átfogóan szabályozná a szociális párbeszédet, hanem a vonatkozó rendelkezések több különböző jogszabályban találhatók meg. A szociális párbeszéd területén talán a legfontosabb jogszabály a *kollektív szerződésekről szóló törvény* (ZKolP), amely szabályozza a kollektív szerződést kötő felek (jogait és kötelezettségeit), a kollektív szerződés tartalmát, a szerződéskötésre irányuló eljárást, a kollektív szerződés formáját, érvényességét és megszüntetését, a kollektív munkaügyi viták békés rendezését, valamint a kollektív szerződések nyilvántartásba vételét és közzétételét.

A szlovéniai szociális párbeszéd a megegyezés hagyományán alapul, bár az elmúlt évtizedekben több gyengeség is felszínre került, például a szociális partnerek közötti bizalomvesztés, a megállapodáskötési ismeretek és képességek gyengülése, illetve az új témák kollektív tárgyalásokba való bevonásának nehézségei.

Ágazati szinten a szociális párbeszéd Szlovéniában munkaadói szervezetek között zajlik. A szakszervezeti oldalon ágazati szakszervezetek működnek, amelyek lehetnek függetlenek, illetve tartozhatnak egy szakszervezeti szövetséghez.

Az ágazati szociális párbeszéd leggyakrabban kollektív tárgyalások formájában zajlik. Ezek túlnyomórészt kollektív szerződések megkötésére irányulnak, de kisebb mértékben céljuk lehet egyéb megállapodások létrehozása is. Előfordul továbbá az is, hogy kollektív tárgyalások keretében dolgozzák ki a kormányzat valamely iparági szegmensre vonatkozó szabályozási javaslatával kapcsolatos közös álláspontot. A kollektív tárgyalásokat a *kollektív szerződésekről szóló törvénnyel* (ZKolP) összhangban folytatják.

A gyakorlatban jelentős problémát okoz, hogy a tevékenységi szinten megkötött kollektív szerződéseknek nincs hivatalos, egységes szerkezetbe foglalt, naprakész szövegük, ami csökkenti a jogbiztonságot mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára, hiszen nem tudják, hogy a birtokukban lévő kollektív szerződés szövege hivatalos és hatályos-e. A vállalati kollektív szerződéseket pedig egyáltalán nem teszik közzé hivatalosan, így azok a nyilvánosság számára hozzáférhetetlenek.

A szlovén jogszabályok nem írják elő a szociális partnerek számára, hogy adatot szolgáltatassanak tagjaikról, és nincs hivatalos nyilvántartás sem az összes ágazati kollektív szerződésről. Ennek következtében nem lehet pontos információt nyújtani a hatályban lévő kollektív szerződésekről – sem országos, sem egyes ágazati szinten. Azt sem lehet pontosan megmondani, hányan vesznek részt az ágazati szociális párbeszédben, hány kollektív szerződés jön létre, illetve hány munkavállalóra terjed ki ezek hatálya. Míg a munkáltatói szervezetek kötelesek adataikat a cégjegyzékben regisztrálni, a szakszervezetekre ez a kötelezettség nem vonatkozik.

A kollektív szerződések Szlovéniában a munkaviszonyok szabályozásának egyik alappillére képezik, és kijelenthető, hogy bizonyos mértékig hatással vannak a foglalkoztatáspolitikára és a szociálpolitika alakítására.

Szlovéniában a hatályos kollektív szerződések nyilvántartásának hiánya hátrányos helyzetbe hozza a kutatókat, mivel így nem áll rendelkezésre hiteles adat az ágazati kollektív szerződések számáról.

6. Szerbia

Szerbiában a Munka Törvénykönyve szerint kollektív szerződéseket általános (országos), különleges (ágazati) és vállalati szinten lehet kötni. A különleges kollektív szerződést egy ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy gazdasági tevékenységre kötik, és az a munkáltatók reprezentatív szövetsége és az adott ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy gazdasági tevékenységre létrehozott reprezentatív szakszervezet között jöhet létre. Hasonlóképpen, a Munka Törvénykönyve vonatkozó rendelkezései szerint a reprezentativitást egy ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy tevékenységre vonatkozóan határozzák meg. Azonban 2010-ben, 5 évvel a jelenlegi Munka Törvénykönyve hatálybalépése után elfogadták a tevékenységek osztályozásáról szóló rendeletet, amely a Munka Törvénykönyvétől eltérően nem ismeri (illetve nem azonos értelemben alkalmazza) az „ágazat, csoport, alcsoport vagy tevékenység” kategóriáit, hanem a „szektor, ágazat, alágazat és csoport” fogalmait használja. Ily módon a Munka Törvénykönyve nincs összehangolva a tevékenységek osztályozásáról szóló rendelettel, mert sajnálatos módon a Munka Törvénykönyve legutóbbi, 2014-es módosításai nem foglalkoztak az összehangolás szükségességével.

A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a Szerb Köztársaság Statisztikai Hivatala a rendelet szerinti tevékenységi osztályozást használja, míg az egyes szakszervezetek a rendelet szerint már nem létező ágazatok és tevékenységek mentén szerveződnek.

Jelenleg Szerbiában tizenöt ágazati (speciális) kollektív szerződést kötöttek. Fontos kiemelni, hogy a tizenöt kollektív szerződés egyike sem szabályozza a bérek kérdését ágazati vagy szektorális szinten, így maga a kollektív tárgyalási folyamat korlátozott. Az összes közül csak az építőiparra és az útépitésre vonatkozó speciális kollektív szerződések tartalmazznak minimálbér-szabályozást akként, hogy a minimális óradíj szintjén rögzítik a munkavégzéshez kapcsolódó óradíj mértékét. Mivel a minimális órabért évente kiigazítják, a munkavállalók így béremelést kapnak.

7. Összegzés

Elmondható, hogy a jogi szabályozás minden országban megfelelő és stabil jogi hátteret biztosít. Ugyanakkor – a magyar példát figyelembe véve – nem elég a precíz jogi szabályozás, támogató jogi környezetre is szükség van. Ezért a jogi szabályozás mellett elengedhetetlen a politikai támogatás, valamint a felek számára biztosítandó megfelelő motiváció. Románia a 2022-ben kialakított és megfelelően alkalmazott jogi szabályozásával példaként szolgálhat e tekintetben – gondoljunk csak a 2024-ben a teljes bankszektorra kiterjesztett ágazati kollektív szerződésre.

Montenegróban a jogi szabályozáshoz jól működőnek tűnő ágazati szociális párbeszéd és kollektív tárgyalások kapcsolódnak.

Szlovákia a régió kiemelkedő példája, a szabályozás hatálybalépése óta itt született messze a legtöbb ágazati kollektív szerződés – pontosan huszonnégyszer –, amelyek közül ma mintegy tíz hatályos.

Szlovéniában a szociális párbeszédnek komoly hagyományai vannak, annak gyökerei évtizedes múltra tekintenek vissza. Ez a régióban egyedülálló. A jogszabályi környezet kapcsán ugyanakkor célszerű lenne a szabályozás módosítása annak érdekében, hogy megfelelő nyilvántartás álljon rendelkezésre a hatályos kollektív szerződések számáról.

Szerbiában szintén van jogi szabályozás, valamint a régió viszonylatában az ágazati kollektív szerződések száma is magas.

Összességében megállapítható, hogy a jogi szabályozás valamennyi vizsgált országban jól szervezettnek tűnik. Az országok abban térnek el egymástól, hogy a megfelelő jogi szabályozás ellenére ténylegesen működik-e, és ha igen, hogyan működik az ágazati szociális párbeszéd. A szabályozás mellett a nem jogi tényezők – például a történeti hagyományok, a politikai hozzáállás, valamint az érintettek hozzáállása – is jelentős szerepet játszanak.

II. A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK ÉS A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ELEMZÉSE KÖZÉP- ÉS KELET-EURÓPÁBAN

1. A minta áttekintése

Az elemzés alapján a kérdőív a kollektív tárgyalások nagymértékű széttagoltsággal és erőteljes decentralizációval jellemezhető képét mutatja, jelentős különbségekkel mind az országok között, mind az egyes országokon belül. A szakszervezetek és a kollektív tárgyalási struktúrák túlnyomórészt a nagyobb vállalatoknál vannak jelen, míg

a kisebb cégek nagyrészt kívül maradnak a munkavállalói képviselő formalizált struktúráin. Az ágazati szintű kollektív szerződések – Szlovákia kivételével – általában ritkák. Ez alól az egyes országok építőipari ágazatai jelenthetnek még bizonyos mértékű kivételt.

A munkáltatók a régióban szkeptikusak az ágazati szociális párbeszéd kormányzati támogatásával kapcsolatban, és bár a munkáltatói szervezetek gyakran úgy vélik, hogy képesek befolyásolni a nemzeti szakpolitikákat, továbbra is merülnek fel kétségek a szociális párbeszéd hivatalos mechanizmusainak autonómiáját és hatékonyságát illetően. A gazdasági nyomást – beleértve az inflációt, az energiaválságot és a munkaerőhiányt – tekintik a szociális párbeszédben a közelmúltban bekövetkezett változások elsődleges mozgatórugójának, míg az olyan szélesebb körű társadalmi kihívások, mint a migráció, a digitalizáció vagy a kiberbiztonság gyengébb vagy egyenlőtlenebb befolyást gyakorolnak.

Az ágazati párbeszéd általában a hagyományos munkaügyi kérdéseket helyezi előtérbe, mint például a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, a munkaidő-szervezés és a szakképzés, míg az olyan szociálisan innovatív témák, mint a nemek közötti egyenlőség, a zaklatás megelőzése és a környezeti fenntarthatóság lényegesen kisebb figyelmet kapnak. A munkaadók általában nyitottak a minimálbérek ágazati kollektív szerződésekben történő meghatározásának gondolata iránt, bár a támogatás mértékében továbbra is jelentős nemzeti különbségek mutatkoznak. Az éghajlatváltozással és az ESG-vel kapcsolatos tevékenységek, bár vállalati szinten egyre nagyobb teret nyernek, még nem épültek be a szociális párbeszéd általános struktúráiba. Összességében az eredmények azt mutatják, hogy bár a kollektív tárgyalások egyes elemei mind a hat közép- és kelet-európai országban léteznek, intézményi mélységük, lefedettségük és tematikus hatályuk továbbra is korlátozott.

2. Szakszervezeti jelenlét és üzemi tanácsok

A szakszervezeti jelenlét Magyarországon, Montenegróban, Romániában, Szerbiában, Szlovákiában és Szlovéniában rendkívül egyenlőtlennek tűnik, és szoros összefüggésben áll a munkáltatói vállalatmérettel. Általánosságban elmondható, hogy a megkérdezett vállalatok többsége nem rendelkezik szakszervezettel; a nagyobb vállalatoknál (legalább 250 alkalmazott) azonban jelentősen nagyobb valószínűséggel működik szakszervezet. Például, míg a mintának csak 31%-a állt nagyvállalatokból, addig a szakszervezettel rendelkezők 66%-át ezek tették ki. Ez a strukturális minta különösen hangsúlyos Magyarországon és Romániában, ahol a szakszervezettel rendelkező vállalatok túlnyomó többsége a legnagyobb méretkategóriába tartozik. Ezzel szemben a kisebb cégek, különösen az 50 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató vállalatok nagyon ritkán adnak otthont szakszervezeteknek, ami tükrözi azt az általánosabb regionális tendenciát, hogy a nagyvállalati kereteken kívül gyengék a munkavállalói érdekvédelmi struktúrák. Léteznek nemzeti különbségek is: míg Szlovákiában viszonylag magasabb volt a szakszervezeti jelenlét általános aránya Szerbiához és Montenegróhoz képest, a kisvállalati szektor az egész régióban nagyrészt szervezetlen maradt.

Az üzemi tanácsok elterjedtsége bizonyos szempontból tükrözi a szakszervezeti jelenlétet, de a munkavállalói képviselő még gyengébb és széttagoltabb intézményesülését mutatja. Átlagosan a megkérdezett vállalatoknak csak körülbelül egyötöde számolt be arról, hogy rendelkezik üzemi tanáccsal. Az üzemi tanács meglétének valószínűsége a vállalat méretével és a vállalati szintű kollektív szerződés meglétével nő. A regressziós elemzés azonban azt mutatja, hogy még a nagyobb vállalatok és a kollektív szerződéssel rendelkező vállalatok körében is mérsékelt a prediktív erő. Különösen Magyarországon és Szlovéniában a nagyobb vállalatoknál jelentősen nagyobb a valószínűsége annak, hogy van üzemi tanács, míg az olyan országokban, mint Montenegró és Szerbia, a kapcsolat sokkal gyengébb, vagy akár hiányzik is. Ez arra utal, hogy míg a nagyobb vállalatméret és az intézményesített alkufolyamat elősegítheti az üzemi tanácsok megjelenését, azok kialakulását és hatékonyságát a tágabb nemzeti jogi keretek és társadalmi hagyományok jelentős mértékben befolyásolják Közép- és Kelet-Európában.

3. Vállalati és ágazati szintű kollektív szerződések

Az ágazati kollektív szerződések elterjedtsége Közép- és Kelet-Európában viszonylag korlátozott és országonként nagyon eltérő. Összességében a megkérdezett vállalatok 73%-a jelezte, hogy nincs ágazati megállapodás és az építőipar az egyetlen olyan ágazat, ahol a válaszadók mintegy fele nyilatkozott annak meglétéről. Szlovénia kiemelkedik a sorból, ahol a megkérdezett vállalatok közel fele számolt be ágazati szintű megállapodásról, míg máshol, például Magyarországon, Szerbiában és Romániában ez az arány jóval alacsonyabb. A statisztikai elemzés szerint a munkahelyi és az ágazati szintű megállapodások között csak mérsékelt összefüggés van: a munkahelyi szintű megállapodással nem rendelkező vállalatok valószínűleg nem rendelkeznek ágazati megállapodással sem, de a munkahelyi szintű megállapodás nem jelzi előre az ágazati megállapodások meglétét. Mindez egy széttöredezett tárgyalási környezetre

utal, ahol az ágazati szintű koordináció viszonylag gyenge, és gyakran vállalati szintű megállapodásokkal helyettesítik vagy megkerülik azt.

A nemzeti minták azt mutatják továbbá, hogy az ágazati szintű alku nem kompenzálja következetesen a munkahelyi szintű megállapodások hiányát. Magyarországon és Szerbiában az ágazati szintű megállapodások ritkák, és a nagyobb vállalatoknál a munkahelyi szintű tárgyalások dominálnak. Ezzel szemben Szlovéniában az ágazati megállapodások nagyobb arányban fordulnak elő, ami egy koordináltabb rendszerre utal, amelyet valószínűleg erősebb ágazati intézmények vagy jogi kötelezettségek támogatnak. Érdekes módon az ágazati megállapodások megléte vagy hiánya nagymértékben független a vállalat méretétől, ami arra utal, hogy a külső intézményi tényezők – például a nemzeti szabályozási keretek és a munkaadói és munkavállalói szervezetek ereje – meghatározóbb szerepet játszanak, mint a vállalati szintű jellemzők.

A felmérés adatai alapján továbbá nem lehet rendszerszinten kijelenteni, hogy az ágazati kollektív tárgyalásokat kötő munkáltatók azonosak lennének a vállalati szintű egyeztetéseken részt vevőkkel. Más szóval, a munkahelyi szintű megállapodások gyakran ott jönnek létre, ahol az ágazati szintű alku hiányzik vagy elégtelen, de a két szint nem feltétlenül erősíti egymást. Ez a széttöredezettség egy alapvetően decentralizált kollektív tárgyalási modellre utal a régióban, ahol a tárgyalások eredményei elsősorban az egyes vállalatok stratégiájától és a helyi szakszervezetek relatív erejétől függenek, nem pedig egy összehangolt ágazati keretrendszerrel. Ennek megfelelően a kollektív tárgyalások Közép- és Kelet-Európában továbbra is nagyrészt vállalatközponterűek, és az ágazati megállapodások csak másodlagos vagy kiegészítő szerepet játszanak, néhány erősebb intézményi környezettel rendelkező ország – például Szlovénia – kivételével.

4. Az ágazati párbeszéd és a lobbitevékenység észlelt hatása és szerepe

A szociális párbeszéd közép- és kelet-európai helyzetéről átfogó képet adnak a szociális párbeszédnek a közpolitikai döntéshozatalban betöltött szerepére adott válaszok, valamint az azt meghatározó néhány konkrét tényező.

Az ágazati párbeszéd – amely a nyugat-európaihoz képest kevésbé jellemző szintje az egyeztetéseknek ebben a régióban² – megerősítésére irányuló kormányzati elkötelezettséget a közép- és kelet-európai válaszadók meglehetősen negatívan ítélik meg: a válaszok többsége minden vizsgált országban a Likert-skála negatív oldalán helyezkedett el. Ez különösen ellentétes az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálszintekről szóló 2022/2041/EU irányelv követelményeivel, amely ösztönzi az ágazati egyeztetéseket. Az irányelv 4. cikkének (2) bekezdése cselekvési terv elfogadását írja elő a kollektív tárgyalások lefedettségének növelése érdekében minden olyan tagállamban, ahol a lefedettség nem éri el a 80%-os küszöbértéket – ez csak az erős ágazati rendszerrel rendelkező tagállamokat jellemzi.³ A válaszadók szkepticizmusa arra utal, hogy a régió munkáltatói egyelőre nem érzékelnek olyan kormányzati törekvést, amely megfelelné az irányelv követelményeinek.

Más kép rajzolódik ki azonban a munkaadói szervezetek országos szociális párbeszédben való részvételét illetően: Magyarország kivételével minden vizsgált országban a munkaadók egyértelmű többsége úgy véli, hogy a párbeszéd révén a munkaadói szervezetek befolyásolhatják az állami gazdaság- és szociálpolitikát. A párbeszéd autonóm természetére vonatkozó kérdésre adott válaszok már kevésbé egységesek: bár a szociális párbeszédet pozitívabban megítélő román, szerb, szlovák és montenegrói munkáltatók az autonómiát is inkább elismerik – még ha kisebb mértékben is, mint a hatékonyságot –, addig a szlovén válaszadók körében erős bizonytalanság mutatkozik. A párbeszéd hatékonyságával szemben már eleve szkeptikus magyar munkáltatók válaszai hasonló mintázatot mutatnak az autonómia megítélésénél is. Az összehasonlító elemzés tehát rámutat egy ellentmondásra: még azok a munkáltatók is, akik a szociális párbeszédet hatékony érdekképviselési csatornának tartják, nem biztosak abban, hogy az valóban autonóm módon működik – ez pedig alááshatja az egész folyamatba vetett bizalmat.

A kérdőívben a munkáltatók véleményét nyilváníthattak arról is, hogy az ágazati párbeszédet és szabályozást alkalmas eszköznek tartják-e a munkaerőpiac kiszámíthatóbbá tételére. A válaszok többsége pozitív attitűdről tanúskodott, különösen Románia emelkedett ki, ahol a válaszadók 60,7%-a határozottan egyetértett az állítással. A magyar válaszadók is pozitívabban ítélték meg ezt a kérdést, mint amit a hazai párbeszéd tényleges működése indokolna, míg Szlovéniában éppen ellentétes irányú elmozdulás figyelhető meg.

A szociális párbeszédén túl a munkáltatók az érdekképviselési szervezetek által végzett lobbitevékenységet is fontosnak tartják a közpolitikai döntéshozatal befolyásolásában. Magyarország esetében ebben a kérdésben megosztottabbak a válaszok, de a többi öt országban többségi vélemény szerint a munkáltatói szervezetek lobbitevékenysége alkalmas eszköz a közpolitikai befolyásolásra. Ugyanakkor éles megosztottság mutatkozik abban,

² Torsten Müller – Kurt Vandaele – Jeremy Waddington: Conclusion: towards an endgame. In: Torsten Müller – Kurt Vandaele – Jeremy Waddington (szerk.): *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute, Brüsszel, 2020. 629. o.

³ OECD/AIAS ICTWSS. OECD Publishing, Párizs, 2023. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html> (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

hogy a munkáltatók szerint az egyéni munkáltatói lobbizás mennyire hatékony: míg Szlovákiában, de különösen Szlovéniában elismerik az egyes cégek közvetlen hatását a döntéshozatalra, addig Montenegróban, Romániában és Szerbiában megosztottak a válaszok, Magyarországon pedig többségben vannak azok, akik ezt nem tartják hatékony eszköznek. A lobbitevékenység megítélését feltehetően befolyásolja annak kevésbé intézményesült jellege is, amelynek hatékonysága az adott cég típusától, ágazatától és méretétől is függhet. Mindezek alapján megállapítható, hogy – a nagy szórást mutató Magyarország mellett – a régió munkáltatói jellemzően elismerik, hogy a szociális párbeszéd és a munkáltatói szervezetek lobbija révén képesek befolyásolni a közpolitikát, míg az egyéni munkáltatói lobbizás hatékonysága tekintetében megosztottabb a kép. Ahol a szociális párbeszéd megfelelően működik, ott a munkáltatók szemében az intézményes lobbitevékenység (a munkáltatói képviselő által) valószínűleg kéz a kézben jár vele. Ugyanakkor a szociális párbeszéd autonóm jellegével kapcsolatos kételyek alááshatják a folyamatba vetett bizalmat, és erősíthetik a lobbizás szerepét, amelyet jelenleg legitim alternatívaként ismernek el.

A kérdőív részeként a munkaadókat arra is felkértük, hogy értékeljék a szociális párbeszédet befolyásoló konkrét tényezők jelentőségét. A régió munkáltatói a gazdasági tényezőket, mint például az inflációt, a kapcsolódó energiaválságot és a megélhetési költségek emelkedését, valamint a gazdaság lassulását tekintik a fő hajtóerőknek. Nem meglepő módon a munkaadók a foglalkoztatással kapcsolatos kihívásokat, például a munkaerőhiányt vagy a béremelést is relevánsnak tartják a szociális párbeszéd szempontjából. A közelmúlt válságai közül a COVID-világjárvány erős hatásában is egyetértés mutatkozik, de az ukrajnai háború megosztja a régió munkáltatóit: azt a szlovákiai munkáltatók tartják a legnagyobb arányban relevánsnak (58,7% részben vagy teljesen egyetért), míg Magyarországon, Ukrajna másik nyugati szomszédjában nem tekintik jelentős tényezőnek a szociális párbeszéd szempontjából. A többi országban a válaszok között jelentős eltérés tapasztalható, és magas a „nem tudom” válaszok aránya is. A digitális átalakulás hatásainak megítélése szintén vegyes képet mutat. Általánosságban elmondható, hogy a válaszadók nem tartják egyértelműen fontosnak a digitalizáció szerepét, és csak a montenegrói és a szlovák minta mutat többségi elismerést. Bár a távmunka és más atipikus foglalkoztatási formák – amelyek munkajogi szempontból könnyebben megragadhatók – hatását a munkáltatók szélesebb körben elismerik, a lekapcsolódáshoz való jog kapcsán nagy szórás és jelentős bizonytalanság (sok „nem tudom” válasz) tapasztalható, ami azt jelzi, hogy ez a kérdés ténylegesen nem játszik szerepet a régió munkaerőpiaci valóságában. A közbeszédben újabban megjelenő témák – mint a kiberbiztonság és a migráció – fontosságát a közép- és kelet-európai munkáltatók alacsonynak ítélik meg: ezeknél is jelentős a válaszok közötti eltérés és a „nem tudom” válaszok száma. Összességében a régió munkáltatóinak többsége úgy látja, hogy a szociális párbeszéd fejlődését a szűk értelemben vett, hagyományosnak tekinthető gazdasági fejlemények mozgatják.

5. Az ágazati szociális párbeszéd lehetséges témáinak megítélése

A szociális párbeszéd meghatározó tényezőinek felmérésén túl a kérdőív a munkáltatók hozzáállását is vizsgálta azáltal, hogy felmérte az egyes szabályozási területek potenciális vagy tényleges szerepét az ágazati szociális párbeszédben. A felvetett kérdésekre adott visszajelzések értékes betekintést nyújtanak a közép- és kelet-európai vállalatok prioritásaiba. A különböző témakörök közül a „munkahelyi egészségvédelem és biztonság” a legelismertebb és legjobban támogatott terület, amely minden vizsgált országban a kulcsfontosságú témák között szerepel, ami megerősíti, hogy ez a terület továbbra is alapvető szerepet játszik a munkáltató és a munkavállalók közötti konzultációban. Figyelemre méltó a közel konszenzusos helyzet Romániában, ahol a válaszadók 92,9%-a a tárgykört jelölte meg az ágazati párbeszéd fontos témájaként. Hasonlóképpen, a munkaidő-szervezés – mely szintén klasszikus munkaügyi téma – továbbra is kulcsfontosságú kérdés a munkáltatók számára. Harmadszor, jelentős érdeklődés mutatkozott a szakképzés és a tanulószerveződéses gyakorlati képzés iránt, ami logikus következménye lehet a közép- és kelet-európai országokban folyamatban lévő, a munkaerőhiányról szóló diskurzusnak. Mindez arra utal, hogy a vállalatok általában elismerik a munkaerő-fejlesztés jelentőségét, ugyanakkor fontosnak tartják az olyan klasszikus foglalkoztatási kérdéseket is, mint a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, valamint a munkaidő-szervezés.

Ezzel szemben a régió munkáltatói összességében igen alacsony érdeklődést mutatnak olyan kérdések iránt, mint a nemek közötti bérszakadék, az aktív idősödés vagy a munkahelyi zaklatás. E témákat gyakran bizonytalanság övezi: jelentős arányban érkeztek „nem tudom” típusú válaszok, de emellett határozott vonakodás is megfigyelhető arra vonatkozóan, hogy ezek a kérdések felkerüljenek az ágazati párbeszéd napirendjére. Ez arra utalhat, hogy a munkáltatók nem azonosulnak ezekkel a célkitűzésekkel, vagy nem tartják kellően fontosnak – holott ezek 2017 óta a Szociális Jogok Európai Pillérének részét képezik⁴ –, de azt is jelentheti, hogy e kérdéseket nem az ágazati szociális párbeszéd keretében képzelik el megoldani. Hasonló mintázat figyelhető meg a környezeti és társadalmi

⁴ A szociális jogok európai pillérének 20 alapelvét ld. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:european_pillar_of_social_rights (utolsó hozzáférés dátuma: 2025. augusztus 4.).

fenntarthatóság megítélése kapcsán is: ezek szintén alacsony prioritású kérdések, és időnként kifejezetten elutasítják azok szociális párbeszédbe történő bevonását. Végül – ahogy a határozott elutasítást kifejező válaszok mutatják – a migráns munkavállalók foglalkoztatása a vizsgált országok közül négyben is a legkevésbé támogatott területek közé tartozik. Ez összhangban van azokkal a válaszokkal, amelyek a migráció hatását mérték: e jelenséget összességében alacsony hatásúnak ítélték meg a szociális párbeszéd szempontjából.

Összegzésként elmondható, hogy a közép- és kelet-európai munkáltatók az ágazati párbeszéd keretében elsősorban a foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos kérdéseket (munkavédelem, munkaidő) és a munkaerő minőségének javítását szolgáló témákat (szakképzés) helyezik előtérbe, ezzel fenntartva a szociális párbeszéd hagyományos fókuszát. Ezzel szemben kerülnek a nemek közötti egyenlőtlenséggel, a környezeti és társadalmi fenntarthatósággal, valamint a migráns munkaerővel kapcsolatos kérdések napirendre tűzését.

6. Minimálbér-megállapítás alternatív módjai

A kérdőív hipotetikus felvetette annak lehetőségét, hogy a minimálbéreket ágazati vagy országos kollektív szerződésekben határozzák meg. Az ágazati minimálbér-megállapodások lehetőségét a hat megkérdezett országból négyben pozitívabban fogadták: a magyarországi, montenegrói, romániai és szerbiai munkáltatók túlnyomó többségben támogatták ezt a decentralizált minimálbér-megállapítási mechanizmust. Ezzel szemben Szlovákiában és Szlovéniában sokkal megosztottabbak a vélemények, jelentős volt a bizonytalanok, Szlovénia esetében pedig a koncepciót ellenzők aránya. Ez a mintázat lényegében visszaköszön az országos minimálbér-megállapodás lehetőségét vizsgáló kérdésre adott válaszokban is, ugyanakkor némi elmozdulás is megfigyelhető: Magyarországon például a munkáltatók már kevésbé elkötelezettek e lehetőség iránt, Szlovákiában pedig nőtt a „nem tudja eldönteni, hogy egyetért-e vagy sem” válaszok aránya, míg Szlovéniában e tekintetben is többségben vannak az elutasító vélemények. Románia az országos minimálbér-megállapodások iránt is elkötelezettnek tűnik azzal, hogy az elutasítottság itt jóval magasabb, mint az ágazati minimálbér-megállapodások esetében. Az ágazati szint iránti nyitottságot erősítik az ilyen megállapodások általános előnyére vonatkozó kérdésre adott válaszok is: a támogatás különösen magas Montenegróban és Romániában, de még az ágazati bérmegállapodásokkal kapcsolatos szkeptikusabb megítélést mutató szlovák és szlovén mintákban is többségben vannak azok, akik egyetértenek a vonatkozó állítással. Összességében a közép- és kelet-európai munkáltatók inkább egyetértenek a minimálberek kollektív szerződésekben történő meghatározásának gondolatával, és különösen az ágazati szint szerepének növelésével. Meg kell azonban jegyezni, hogy az egyes országok között jelentős különbségek vannak a hozzáállásban: míg Montenegró és Románia egyértelműen elkötelezett, addig Szlovákia és különösen Szlovénia nagyon szkeptikusnak tűnik a kérdőívben felvetett lehetőségeket illetően.

7. Klímaváltozás és ESG-tevékenységek

Az éghajlatváltozás az ágazati szintű szociális párbeszéd témájaként Közép- és Kelet-Európában szétagolt és általában gyenge szerepet játszik. A legtöbb országban a válaszadók vegyesen vagy szkeptikusan nyilatkoztak az éghajlatváltozásnak az ágazatukban betöltött jelentőségét illetően. Magyarországon és Montenegróban a megítélés kifejezetten negatív vagy közömbös volt, a válaszadók többsége nem értett egyet azzal, hogy az éghajlatváltozás kulcsfontosságú ágazati kérdés lenne, vagy hogy az ösztönözné a szociális párbeszédet. Románia valamivel nagyobb érzékenységet mutatott: kiegyensúlyozottabb vagy pozitívabb válaszok is érkeztek, bár az erős egyetértés még itt is korlátozott maradt. Szerbia, Szlovákia és Szlovénia is túlnyomórészt szkeptikus vagy semleges hozzáállást mutatott, különösen a kisebb vállalatok körében. Összességében az éghajlatváltozás egyelőre nem játszik kiemelkedő szerepet az ágazati párbeszédben, és úgy tűnik, hogy a tudatosság vagy az érzékenység erősen függ az ágazati hovatartozástól és a nemzeti kontextustól, egyúttal kevésbé tükröz egyfajta közös regionális prioritást.

Az ESG-tevékenységek (környezeti, társadalmi és vállalatirányítási – *environmental, social and governance*) tekintetében a munkavállalói képviselők integrációja továbbra is gyenge. A vizsgált országok mindegyikében viszonylag kevés vállalat számolt be arról, hogy rendszeresen bevonná a szakszervezeti képviselőket, üzemtanács-tagokat vagy más munkavállalói képviselőket az ESG-vel kapcsolatos döntésekbe. Románia és Szerbia enyhén magasabb hajlandóságot mutatott a munkavállalói képviselő bevonására – különösen a nagyobb vállalatok körében –, míg Magyarországon, Montenegróban és Szlovéniában alacsonyabb volt a munkavállalói részvétel aránya, és magasabb volt a semleges vagy elutasító válaszok száma. Az adatok arra utalnak, hogy bár az ESG-témák vállalati szinten egyre gyakrabban napirendre kerülnek, ezek még nem épültek be érdemben a szociális párbeszéd hagyományos struktúráiba. Ennek megfelelően mind az éghajlatváltozás, mind a tágabb értelemben vett ESG-kérdések jelenleg még periférikus témának számítanak az ágazati és a munkahelyi szintű tárgyalásokon Közép- és Kelet-Európában.

8. Összegzés

A kérdőíves felmérés válaszainak elemzése azt mutatja, hogy a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd struktúrái Közép- és Kelet-Európában továbbra is széttagoltak, decentralizáltak és elsősorban vállalati szintre koncentrálnak. Bár az ágazati szintű tárgyalások és a formális képviselet bizonyos elemei – különösen a nagyobb vállalatoknál és olyan ágazatokban, mint az építőipar – jelen vannak, ezek lefedettsége és intézményi ereje összességében korlátozott. A munkáltatók a párbeszéd során elsősorban a hagyományos foglalkoztatási kérdéseket helyezik előtérbe, míg a környezeti, társadalmi és vállalatirányítási témák továbbra is marginális szerepet játszanak. Bár általános nyitottság tapasztalható az ágazati kollektív tárgyalás megerősítése iránt – különösen a minimálbér-megállapítás kapcsán –, az országok közötti jelentős eltérések arra utalnak, hogy a jövőbeni fejlődéshez nemcsak intézményi támogatásra, hanem a munkáltatói és kormányzati hozzáállás érdemi változására is szükség lesz annak érdekében, hogy egy összehangoltabb és átfogóbb szociális párbeszéd-rendszer valósulhasson meg a régióban.

III. EGYES ÁGAZATOK ÉRDEKKÉPVISELETI VEZETŐIVEL ÉS SZAKÉRTŐIVEL KÉSZÍTETT INTERJÚK ÖSSZEGZÉSE

1. Kutatási cél és alkalmazott módszertan

A kutatás során a vizsgált országok kutatói számos interjút készítettek munkáltatói érdekképviseletek vezetőivel és szakértőivel. A kutatás célja az volt, hogy minden országban két olyan ágazatot válasszanak ki, amelyek az ágazati szociális párbeszéd szempontjából ellentétes jellemzőket mutatnak. Az eredeti cél 8–8 interjút készítése volt ágazatonként (tehát országonként összesen 16 interjú). Egyes országokban ez teljesíthető volt, Magyarországon azonban például nehézséget okozott nyolc interjú lebonyolítása ugyanazon ágazaton belül. A megkeresett munkáltatók közül sokan elzárkóztak a részvételtől, az érdeklődés hiányára hivatkozva – a kutatók összesen 11 elutasítással találkoztak. Előfordult, hogy a vezetés támogatását nem sikerült megszerezni, más esetekben érdemi visszajelzés vagy kifejezett visszautasítás sem érkezett.

A cél az volt, hogy a kérdéses ágazatok vizsgálatával átfogóbb képet kapjunk az ágazati szociális párbeszéd helyzetéről egy-egy országban. A minél teljesebb kép elérése érdekében a kutatók néhány esetben szakszervezeti szakértőket és más, a munkaügyi kapcsolatok terén nagy tapasztalattal rendelkező szakembereket is megkérdeztek. Romániában például számos interjú készült a „banki tevékenységek”, valamint az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazatainak képviselőivel. Szerbiában a két kiválasztott ágazat a szállítás, valamint a vegyipar és nemfémműipar volt. Magyarországon a kutatók a turizmus és vendéglátás, továbbá a vegyipar munkaadóival készítettek interjút (valamint néhány esetben a szakszervezetek képviselőivel). Magyarországon emellett az interjúkérelmek nagyszámú visszautasítása miatt további interjúk készültek az építőipar, a könnyűipar, a gépipar és a gyógyszeripar szereplőivel is. A Montenegrói Munkaadói Szövetség különböző ágazatok munkáltatóival készített mélyinterjúkat, ezentúl annak érdekében, hogy mindkét oldal képviselve legyen, valamennyi ágazatban a szakszervezeti oldal véleményét is kikérte. Szlovákia és Szlovénia esetében is több ágazatból kerültek ki az interjúalanyok.

Az interjúkat személyesen vagy online videókapcsolattal bonyolították le. Az interjúk részletes összefoglalói az egyes országjelentésekben találhatók.

A strukturált interjúk hat „alapkérdést” tartalmaztak. Egyebekben félig strukturált kérdés volt javasolt. Az alapkérdéseket három további (ajánlott) kérdés egészítette ki. A 10. kérdés célja az volt, hogy a válaszadók szabadon felvethessenek bármilyen, az ágazati szociális párbeszéd szempontjából általuk fontosnak tartott témát. A 7–10. kérdéseket Magyarországon, Szlovákiában és Szlovéniában, míg a 7. és a 9. kérdést Romániában tették fel.

Az ALAPKÉRDÉSEK a következők voltak:

1. Melyek az ön ágazatában a kollektív tárgyalásokat ösztönző és az azokat nehezítő tényezők?
2. Meg tud-e nevezni olyan jogi vagy egyéb körülményt, amely akadályozza vagy – éppen ellenkezőleg – ösztönzi a hatékony ágazati kollektív tárgyalást?
3. Véleménye szerint mi tenné hatékonyabbá a kollektív tárgyalásokat?
4. Mit gondol, hogyan hatottak és hatnak jelenleg is a kritikus, válságot is előidéző olyan körülmények, mint például a COVID-világjárvány, a globális felmelegedés, illetőleg az Oroszország és Ukrajna közötti elhúzódó háború a kollektív tárgyalásokra az ön ágazatában?

5. Hogyan kapcsolódik az ágazati szociális párbeszéd az országos szintű szociális párbeszédhez? Kötnek-e például nemzeti szinten háromoldalú megállapodásokat (például a minimálbérrel vagy a munkaidőről), amelyek befolyásolják a szociális partnerek mozgásterét az ágazatban?
6. Van-e olyan területe a foglalkoztatás szabályozásának, amelyet véleménye szerint ágazati kollektív szerződéssel lehetne javítani? Ha igen, mely területeken és milyen lehetséges tartalommal? Vannak-e olyan kérdések az ön ágazatában, amelyekről érdemes lenne az ágazati szociális párbeszéd keretében a szakszervezetekkel tárgyalni (például a minimálbér, további díjazás, a szakoktatás és a szakképzés)?

OPCIONÁLIS KÉRDÉSEK:

7. Véleménye szerint elegendő-e az országos szintű kötelező minimálbér-szabályozás, vagy indokolt lenne az egyes ágazatokra kiterjedő hatályú szabályozás is? Ha ez utóbbit támogatja, mely jogi, gazdasági és munkaerőpiaci indokokat jelöl meg? Nem okozna-e mindez feszültséget a különböző ágazatokban dolgozók és az érdekképviseleti szervezetek között?
8. Megfelelő eszköz-e az ágazati minimálbér szabályozása arra, hogy megakadályozza a munkavállalók elcsábítását az azonos ágazatban működő munkáltatók között? Ha nem, milyen eszközökkel lehet ezt megakadályozni?
9. Ön szerint az automatizálás és a robotika terjedése megváltoztatja-e a multinacionális vállalatok azon felfogását, hogy az alacsonyabb munkaerőköltségek miatt tevékenységük meghatározó részét a közép- és kelet-európai leányvállalataikban végzik?
10. Van-e olyan, az 1–9. kérdésekben nem említett körülmény, amelyet fontosnak tart az ágazati szociális párbeszéd helyzete szempontjából?

A válaszokat az alábbiakban, kérdésenként foglaljuk össze. Arra törekedtünk, hogy a közös pontok mellett az egyes országokra jellemző sajátosságokat is kiemeljük. Ez kiváló lehetőséget nyújt arra, hogy megértsük a munkaadók motivációit az ágazati szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások tekintetében, valamint arra is, hogy következtetéseket vonjunk le az ágazati szociális párbeszéd helyzetéről és ajánlásokat tegyünk annak javítására.

2. Az interjúk összefoglalása

2.1. Az ágazati kollektív tárgyalások ösztönző és visszatartó tényezői

2.1.1. Az interjúkból kiderült, hogy **a strukturális problémák és a széttagolt érdekképviselet** minden vizsgált országban akadályozzák az ágazati szociális párbeszédet.

Magyarország tekintetében több interjúalany is kiemelte, hogy számos ágazatban jelentős akadály a szakszervezeti képviselet hiánya vagy gyengesége, ami gátolja a szakszervezetek azon képességét, hogy hatékonyan képviseljék a munkavállalói érdekeket. Néhány interjúalany szerint az ágazati érdekegyeztetés strukturális alapjai meggyengültek. Hozzáadték, hogy a szakszervezetek hiányában az ágazati érdekképviselet bizonyos területeken nehézkessé vagy lehetetlenné vált. Emellett a hiteles, autonóm szakszervezeti képviselet hiánya aláássa az ágazati párbeszéd legitimitását és működését. A vendéglátás és idegenforgalom ágazatában az egyik interjúalany ezt részben a csökkent állami támogatásnak és annak a ténynek tulajdonítja, hogy jelenleg a szakszervezetek a „túlélésért küzdenek”. A problémát tovább súlyosbította a közelmúltbeli világijárvány, amelynek következtében az ágazatban működő vállalatok többségénél gyakorlatilag megszűnt a szakszervezeti jelenlét. A fiatalok szakszervezeti mozgalomba való bevonásának kérdése különösen összetett probléma. Komoly kihívást jelent a szakszervezeti munka presztízsének hiánya, és nehézkes az új tagok toborzása is. Mindezek a tényezők kérdéseket vetnek fel a szakszervezetek jövőjével kapcsolatban. Az egyik interjúalany úgy fogalmazott, hogy valójában nincs is igény érdemi érdekképviseletre, és szakszervezetek hiányában ágazati kollektív szerződés iránt sem mutatkozik igény. Érdemes megemlíteni, hogy a gátló tényezők közé kétségtelenül az is hozzátartozik, hogy Magyarországon vannak olyan ágazatok, ahol nincs hivatalos ágazati egyeztetési fórum (ÁPB).

Az ágazati szereplők közötti szervezeti struktúra hiányát a Szlovákiában is kiemelték, és említésre került az ágazati szereplők alacsony szervezetségi szintje is. Szlovéniában az egyik interjúalany arra mutatott rá, hogy a munkáltatók széttagoltsága és az egyre gyengébb szakszervezeti szervezetség jelentős akadály az ágazati szociális párbeszéd szempontjából. Szlovéniában a szakszervezeti szereplők körében elterjedt nézőpont szerint az egyik legnagyobb kihívás a szakszervezetek „identitásválsága”, amely arra utal, hogy szükségessé vált a szakszervezetek küldetésének, céljainak és feladatainak újradefiniálása. Szlovéniában egyéb strukturális szempontból jelentős problémákat is akadályként azonosítottak, mint például az országos szintű tripartit szociális párbeszéd hiánya vagy annak egyensúlytalansága, illetve a munkáltatói szervezetek közötti koordinációhiány. Ezzel összefüggésben mások olyan tényezőket is említenek,

mint az időhiány, a kollektív szerződéshez való kötődés kérdése, a rendszer elavultsága, valamint az ágazati szereplők közötti egyenlőtlen bánásmód, amelyek mind nehezítik az ágazati kollektív tárgyalásokat. Szlovákia, Szlovénia és Magyarország esetében az interjúalanyok továbbá hangsúlyozták, hogy a munkáltatói oldal szervezeti kapacitásainak hiánya szintén hozzájárul az ágazati kollektív szerződések elterjedtségének alacsony szintjéhez.

Romániában az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazatban a szakszervezeti széttagoltságot jelölték meg akadályként, mivel a kis, egymással versengő szakszervezetek nagy száma gyakran megakadályozza, hogy erős, reprezentatív szövetségek alakuljanak ki az ágazatban. A Szerbiában vizsgált ágazatokra vonatkozó kutatás azt jelezte, hogy olyan szakszervezetek, amelyek reprezentatívak, és amelyekkel kollektív szerződést lehetne kötni, vagy egyáltalán nem léteznek, vagy léteznek ugyan, de az adott ágazat munkavállalói körében nem mutatkozik kellő érdeklődés az ilyen szakszervezetekhez való csatlakozás iránt. Ez utóbbit elsősorban a korábbi negatív tapasztalatokkal magyarázták. Montenegróban szintén említésre kerültek a gyenge szakszervezeti szervezetek. Azt is kiemelték, hogy az ország gazdasági struktúrájából fakadóan a tárgyalási folyamatokban nincs elegendő képviselő a kisvállalkozásoknak, így az ő részvételük hiányában a tárgyalások eredményei többnyire a nagyvállalatoknak kedveznek, amelyek tárgyalási képességei jóval fejlettebbek a kisvállalkozásokénál.

2.1.2. Fontos megjegyezni, hogy Magyarországon a szakszervezetek közötti együttműködéssel kapcsolatban is nehézségek merülnek fel. Egy szlovéniai válaszadó a tárgyalócsoporthoz tartozó koordináció hiányára mutatott rá: a tárgyalófelek – egyrészt a nagyvállalatok, másrészt a kisebb vállalkozások – között érdekfeszültség húzódik. Ennek oka, hogy míg előbbieket általában tagjai a tárgyalócsoporthoz tartoznak, addig utóbbiak nem vesznek részt a tárgyalási folyamatban. Montenegróban szintén megfigyelhető a rendszeren belüli intézmények közötti együttműködés hiánya (ez akkor fordulhat elő, ha az állami intézmények nem kívánják elfogadni vagy jóváhagyni a szociális partnerek által megkötött tárgyalások végeredményét).

2.1.3. Szerbiában, Szlovákiában és Magyarországon több interjúalany is említette a munkáltatói érdektelenséget vagy vonakodást, megjegyezve, hogy munkáltatói oldalról egyszerűen nincs igény ágazati kollektív szerződésekre. Magyarországon egyes ágazatokban a kollektív tárgyalási folyamatot a reprezentativitás kérdése is akadályozza, és sok esetben maguk a munkáltatók sem rendelkeznek megfelelő reprezentativitással. Ez gyakran a kis- és középvállalkozások (a továbbiakban: kkv-k) túlsúlyának tudható be, amelynek megszervezése különösen nehéz.

2.1.4. Egyes országokban az volt a benyomásunk, hogy a társadalomban és a kultúrában gyökerező tényezők akadályozzák mind az ágazati szociális párbeszédet, mind a tárgyalások folytatását. Magyarországi interjúalanyok szerint a kollektív tárgyalás intézménye nem része a **hagyományoknak**. Továbbá, az ágazaton belül az uralkodó hangulat a **kollektív gondolkodás hiánya**. A tárgyalások résztvevőinek hozzáállását jól tükrözi az a tény, hogy a romániai energiaágazatban a munkaadók és a szakszervezetek képviselői általában szkeptikusak voltak azzal kapcsolatban, hogy a közeljövőben sor kerülhetne ágazati kollektív tárgyalásokra. Ahol kulturális nehézségek állnak az ágazati szociális párbeszéd útjában, ott olyan környezetet kell kialakítani, amely a felek számára nyílt tárgyalást és együttműködést tesz lehetővé.

2.1.5. A probléma részben a múltban gyökerezik, részben a vállalattulajdonosok vagy a menedzsment ellenállásából fakad, részben pedig a munkavállalók szervezetlenségére vezethető vissza. Az **általános bizalmatlanság** szintén közös társadalmi jelenség (ezt a problémát Szlovákiában, Szlovéniában, Montenegróban és Romániában is említették). Romániában a tárgyalásokat gyakran formálisnak tekintik, a szakszervezetek és a munkaadók közötti valódi párbeszéd nélkül. A romániai bankszektor válaszadói szintén megemlézték a szociális partnerek közötti bizalom hiányát, valamint azt, hogy egyes munkáltatók nehezen tudnak felülkerekedni a munkáltatói szövetségek tagjai közötti információcserével kapcsolatos előítéleteken. Ez egy szélesebb körű kulturális probléma Romániában, ahol a tárgyalásokat gyakran elkerülik vagy csak színlegesen folytatják le. Szlovénia vonatkozásában az egyik interjúalany felvetette, hogy a probléma a munkáltatók és a munkavállalók, valamint a munkavállalók és az állam közötti bizalomhiányra vezethető vissza. Szlovéniában a szociális partnerek gyakran tanúsítanak kölcsönös bizalmatlanságot a tárgyalási folyamat során. Ezt a dinamikát tovább bonyolítja az a tény, hogy az egyik szociális partnerről úgy vélik, hogy szorosabb kapcsolatban áll a jelenlegi kormánnyal, és ennek következtében olyan módon viselkedik, amely bizalmatlanságot vált ki a másik fél részéről.

2.1.6. Egyes esetekben a politikai környezet vagy a jogszabályi előírások jelentenek akadályt az ágazati kollektív tárgyalások számára. Az állami munkaügyi, adó- és egyéb szakpolitikák következetlensége, a jogszabályok gyakori módosítása (jogbizonytalanság) valamint a kedvezőtlen gazdaságpolitikai intézkedések szintén bizonyítottan negatív

hatással vannak az ágazati tárgyalásokra. Egy másik azonosított probléma, hogy a vállalatoknak nehézséget okoz a minimálbér jelentős emeléséhez való alkalmazkodás – erre Szlovénia esete szolgál például. Egy szlovén válaszadó megjegyezte, hogy ha az állam túlságosan a munkavállalói oldalra figyel, az nehézségeket okozhat a munkáltatók számára az ágazati tárgyalások során, mivel ez növeli a munkavállalói elvárásokat. Jogszabályi korlátozás továbbá az is, ha az ágazati kollektív tárgyalásokból bizonyos – egyébként relevánsnak vélt – tárgykörök ki vannak zárva. Ez a helyzet például akkor, ha a minimálbért törvény állapítja meg oly módon, hogy a tekintetben nem hagy mozgásteret az ágazati szintű egyeztetések számára (Szlovénia). Több szlovén interjúalany szerint az ágazati szociális párbeszéd egyik fő akadálya, hogy az elsősorban a bérekre koncentrál, míg a kollektív tárgyalások egyéb kérdéseire kevesebb figyelem jut. Amennyiben egy ágazat tevékenységei nincsenek pontosan meghatározva (például a romániai energiaszektor esetében, amely nagyon különböző profilú és tevékenységű cégeket foglal magában), az szintén akadályt képez az ágazati kollektív tárgyalások számára.

2.1.7. Az ágazati kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos problémák egy külön csoportját jelenti a tárgyalásokban részt vevők **nem megfelelő kompetenciaszintje, valamint a tárgyalási készségek és releváns ismeretek hiánya**. Szlovéniában a tárgyalófelek személyes hozzáállását, valamint viszonylagos tapasztalatlanságát és szaktudásának hiányát is jelentős akadályként azonosították. Problémát jelenthet, ha a valamely tárgyalófélnél hiányoznak a tárgyalási készségek vagy a szakmai ismeretek. Idetartozik az egyik interjúalany által kiemelt jelenség is: a tárgyalófelek néha nem rendelkeznek megfelelő általános gazdasági ismeretekkel, háttértudással, és nem látják át a tágabb gazdasági összefüggéseket. Más interjúalanyok a tárgyalási technikák, taktikák és eljárások eltérő tapasztalatait és ismereteit, valamint a megfelelő tárgyalási tudás hiányát nevezték meg a tárgyalásokat nehezítő tényezők között. Egy válaszadó azt is megjegyezte, hogy gyakran előfordul, hogy a másik fél teljesen felkészületlenül érkezik a tárgyalásra. További probléma, hogy ha változik a tárgyalódelegáció összetétele, az addig felhalmozott tudás és tárgyalási kultúra is részben elveszhet. A montenegrói interjúalanyok szintén azt az álláspontot képviselték, hogy szükség van a kollektív tárgyalásokhoz kapcsolódó tárgyalási készségek fejlesztésére. Romániában is az akadályozó tényezők között említették az ismeretek és a párbeszédhez szükséges felkészültség hiányát. Mind a szakszervezeti vezetők, mind a munkáltatói képviselők körében hiányzik a kollektív tárgyalásokra vonatkozó ismeretanyag, ami korlátozza a kölcsönösen előnyös megoldások elérésének lehetőségét. A megfelelő ismeretek hiányát Szlovákiában is problémaként nevezték meg.

2.1.8. A magyarországi építőipar és a gépipar számos interjúalanya kiemelte, **hogy a munkáltatók körében általános félelem tapasztalható a kollektív szerződésekkel kapcsolatban**. Ezt a félelmet az a meggyőződés táplálja, hogy az ilyen megállapodások veszélyeztethetik piaci versenyképességüket. Mások úgy vélték, hogy a legtöbb munkaadó fél a szakszervezetektől, és nem tekinti őket partnernek. A vegyipari ágazat egyik szereplője szerint a hagyományok hiánya és a vállalatok „félelme” függetlenségük elvesztésétől ágazati szinten még hangsúlyosabb. Valójában nincs semmi olyan ösztönző (kényszerítő erő vagy addicionális előny), ami a vállalati vagy az ágazati kollektív szerződések megkötését támogatná. Ehhez hasonlóan más magyarországi interjúalanyok is hangsúlyozták, hogy a munkaügyi kapcsolatok rendszerén belül nincsenek megfelelő ösztönzők a kollektív tárgyalásokra (például a magyar ÁPB-k csak jelképes összegű támogatást igényelhetnek tevékenységük végzéséhez). További probléma Magyarországon az is, hogy még ha léteznek is ágazati vagy több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződések (mint például a gyógyszeriparban), ezek gyakran általános szinten maradnak és valódi kötelezettségek helyett mindössze „puha” vállalásokat tartalmaznak. A Romániára vonatkozó interjúban a munkáltatók aggodalmukat fejezték ki a szakszervezeti követelések „ésszerűtlenségének” lehetősége miatt. Sok munkáltató idegenkedik az ágazati kollektív szerződésektől, attól tartva, hogy azok túlzott béremelésekhez, további pénzügyi terhekhez és a versenyképesség elvesztéséhez vezetnek, különösen a kisebb vállalkozások esetén.

2.1.9. A munkáltatók mérete minden bizonnyal befolyásolhatja, hogy érdemi tárgyalásokra kerülhet-e sor. Például az egyik megkérdezett kisebb szlovéniai vállalat – amely csak nemrég érte el a középvállalati besorolás feltételeit – elismerte, sem döntéshozatali, sem együttműködési lehetőségekkel nem rendelkezett. Amint azt a magyarországi interjúk során egy válaszadó felvetette, egy domináns nagyvállalat jelenléte esetén az ágazati szint inkább akadályt, mint előnyt jelent. Ha az ágazaton belül jelentős méretbeli különbségek vannak a szereplők között, és nincs kiegyensúlyozott struktúra, akkor nem életszerű elvárni, hogy a domináns nagyvállalat a kisebb cégek igényeihez igazodjon. A munkáltató mérete összefügghet azzal is, hogy köztulajdonban van-e (ez állami vállalatokra és közműszolgáltatókra jellemző). Ahogy egy magyarországi interjúalany elmondta, ha a tulajdonos egy állami vállalat, akkor az teljes mértékben az állam befolyása alatt áll, és a tárgyalások megkezdéséhez is szükség van az állami tulajdonos „jóváhagyására”. Ha sok szereplő érdekeit kell összehangolni, valamint ha a vállalatok között strukturális különbségek vannak, akkor a tárgyalási folyamat nagymértékben megnehezedik – erre egy romániai interjúalany is rámutatott. Az „energia,

olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazatban működő nagy- és kisvállalatok prioritásai eltérnek, és egy olyan ágazati kollektív szerződés keretében bevezetett egységes bértábla (vagy a munkavállalói juttatásokat szabályozó egyéb rendszer), amelyet a kkv-k nem tudnak finanszírozni, feszültségekhez vezethet. Romániában az energiaágazat nagyvállalatainak túlnyomó része többségi állami tulajdonban van, így minden, a munkavállalók javára – például egy országos kollektív szerződésen keresztül – bevezetett többletjog költségnövekedést eredményezhet, amely hatással van az állami költségvetésre is.

2.1.10. Egy magyarországi interjúalany szerint a kollektív tárgyalásokat akadályozó tényezők közé tartozik az egyes munkáltatók **eltérő gazdasági és ágazati helyzete**, az eltérő szervezeti kultúrák, a földrajzi elhelyezkedés (főváros–vidék), valamint a munkaerő-összetétel különbségei. A tárgyalások kiindulópontja is más, ha munkaerőhiány van a piacon, mint amikor munkaerő-túlkínálat tapasztalható. Fontos megjegyezni, hogy más **gazdasági tényezők** is befolyással lehetnek a tárgyalásokra, például az infláció, a gazdasági növekedés és a jövedelmezőség. Romániában a bankszektorban megkérdezettek közül néhányan szintén említették a gazdasági tényezőket, különösen a kisebb bankok költségvetési korlátait; előfordulhat, hogy ezekből nem lehet finanszírozni az ágazati szinten tárgyalta kollektív szerződésekben foglalt juttatásokat vagy egyéb munkavállalói jogokat. A szlovák interjúk alapján elmondható, hogy a kollektív tárgyalások lebonyolításának módját, a napirendre kerülő témákat, valamint a tárgyalások hatékonyságát és eredményeit (megállapodásokat) erőteljesen befolyásolja az általános gazdasági helyzet, az ágazat, illetve az adott vállalat. Emellett függ a kollektív tárgyalásokra vonatkozó jogszabályi feltételektől – vagy azok hiányától –, a szociális partnerek tárgyalási hajlandóságától, valamint attól, hogyan szerveződnek meg a felek, és milyen hajlandóságot mutatnak arra, hogy tárgyalások útján, kompromisszumok árán jussanak megállapodásra. A szlovákiai interjúk szerint az ágazati kollektív tárgyalások ösztönző tényezői elsősorban gazdasági nyomásból fakadnak (bérek, bónuszok, növekvő költségek), továbbá a kedvezőtlen munkakörülményekből, valamint olyan jogalkotási beavatkozásokból, amelyek csökkentik a munkáltatók mozgásterét. Szlovéniában az instabil gazdasági helyzetet korlátozó tényezőként is említették. A versenyképesség csökkenése és a termelés egyre nagyobb arányú áthelyezése az olcsóbb munkaerőt kínáló térségekbe szintén súlyosbító tényező, mivel fokozza a nyomást az alacsonyabb bérköltségek irányába.

2.1.11. A transznacionális tényezők szintén akadályozhatják az ágazati kollektív tárgyalásokat. A magyar energiaiparban elhangzott vélemények szerint a tapasztalatok azt mutatják, hogy a nemzetközi tulajdonú vállalatok nem igazán támogatják a munkáltatói szerveződést. Ennek oka talán az, hogy saját anyaországaikban a szakszervezetek és a munkáltatói szövetségek túlságosan befolyásossá váltak, és a külföldi tulajdonosok ezt a magyarországi működés során nem szeretnék viszonlátni. Az egyik magyar interjúalany szerint döntő jelentőségű a vállalati kultúra és az, hogy a vezetők külföldiek, mert nagyon nehéz elmagyarázni nekik a magyar jogszabályok lényegét. Szerbiában a vegyipari és nemfémipari ágazatban az ágazati kollektív tárgyalás gondolata sem merül fel. Sok válaszadó számára ez nem probléma, mivel külföldi piacokra exportálnak, így kötik őket azoknak a külföldi cégeknek a szabályai, amelyek részére szállítanak (amely cégeknek a beszállítói). Nem látják, hogy egy ágazati szintű kollektív szerződés hogyan javíthatná a munkavállalók helyzetét, vagy hogyan motiválhatná őket, azaz a munkaadókat jobban, mint a külföldi cégek által meghatározott üzleti normák és felelősségi láncok. Az ágazatban működő vállalatok többsége tehát külföldi cégek ellátási láncának része, és eleve köteles megfelelni azok előírásainak. Más szóval: ha ezek a vállalatok továbbra is a külföldi vállalatok ellátási láncában szeretnének maradni és exportálni szeretnének az európai piacra, akkor működésüket már most is olyan üzleti standardokhoz kell igazítaniuk, amelyek megfelelő munkakörülményeket és bérezést követelnek meg.

2.1.12. A Szlovákiában készített interjúk szerint az ágazati kollektív szerződéseket **ösztönző tényezők** közé tartozik a munkakörülmények **javításának vágya**, a munkáltatói együttműködés, az innovációk bevezetése és a nemzetközi szabályozás. A szlovén interjúk alapján az ágazati kollektív tárgyalás legfőbb ösztönzője az a lehetőség, hogy azáltal a munkaviszony egyes elemeit az ágazat sajátos természetéhez igazodó speciális módon lehet szabályozni. Ösztönző tényező továbbá az is, **ha kölcsönös érdek mutatkozik a megfelelő feltételek kialakítására**, amelyek egyaránt lehetővé teszik a munkáltatók céljainak elérését és a munkavállalói jogok biztosítását. Egy válaszadó a külső ösztönző tényezők között az inflációt és a COVID-19-járványt említette. Egy másik interjúalany szerint az ágazati kollektív tárgyalásokat részben a szakképzett munkaerő hiánya, részben pedig a munkakörülmények javításának szükségessége hajtja. Az is biztató tény, ha **kölcsönös az érdek a megfelelő feltételek megteremtésében**, amelyek lehetővé teszik a munkáltatók számára, hogy elérjék céljaikat, a munkavállalók számára pedig, hogy érvényesítsék jogait. Az egyik válaszadó a külső változások között olyan tényezőket említett, mint az infláció vagy a COVID-19-járvány, amelyek ösztönzőleg hatnak. Egy interjúalany kifejtette, hogy az ágazati kollektív tárgyalásokat egyrészt a szakképzett munkaerő hiánya, másrészt a munkakörülmények javításának szükségessége mozgatja.

2.1.13. Egy magyarországi gyógyszeripari interjúalany kiemelte, hogy ebben az ágazatban a munkáltatók körében **közös iparági háttér**, valamint **közeledő nézőpontok és érdekek** figyelhetők meg, továbbá a munkáltatók hasonló kihívásokkal szembesülnek. Ez lehetőséget teremt az ágazati szintű kollektív tárgyalásokra. A szlovák interjúk alapján a sikeres tárgyalásokhoz kiegyensúlyozottság szükséges a felek között; kulcsfontosságú tényezők a munkaerőhiány kezelése, a regionális egyenlőtlenségek áthidalása, valamint az olyan új kihívások, mint az infláció, a környezetvédelmi kezdeményezések vagy a digitalizáció. Egy magyar interjúalany szerint elavult az a szemlélet, hogy a bértárgyalás önmagában indokolná a kollektív tárgyalások szükségességét, mivel a fő problémát nem a minimálbér szintjének meghatározása jelenti – a munkáltatók inkább megszerzik egymástól a munkavállalókat a munkaerőpiacon.

2.1.14. A szlovéniai interjúk során a résztvevők több olyan tényezőt azonosítottak, **amelyek ösztönzőleg hatnak az ágazati szintű tárgyalásokra**. Ezek közé tartozik a munkáltatói szervezetek közötti kapcsolat és koherencia, a kedvező gazdasági környezet, valamint egy olyan jogszabályi keret, amely támogatja és ösztönzi az ágazati szintű tárgyalásokat. Ez utóbbin belül a szociális párbeszéd folytatását előíró jogi kötelezettség külön ösztönző tényező. A romániai interjúk alapján a szakszervezeti képviselők nagy része úgy véli, hogy a kötelező ágazati szintű tárgyalások során világos szabályokat kellene megfogalmazni a tárgyalások megindítására és lezárására, valamint az esetleges szankciók alkalmazása tekintetében is. Ezzel szemben a munkáltatói oldal képviselői úgy vélik, hogy a jogszabályoknak inkább nagyobb autonómiát kellene biztosítaniuk a szociális partnereknek annak eldöntésében, mikor kezdik meg és zárják le az ágazati tárgyalásokat. A külső nyomásgyakorlást vagy az ágazati tárgyalásokra vonatkozó kötelezettség szigorítását a munkáltatók nem tartják elfogadhatónak.

2.1.15. A romániai interjúk szerint az Európai Unió intézményei részéről érkező **nyomás** – például a Helyreállítási és Ellenállóképességi Terv – erőteljes külső ösztönzője lehet az ágazati tárgyalásoknak. A munkáltatókat az is ösztönözheti a részvételre, ha ebből konkrét előnyeik származnak, például adókedvezmények vagy az ágazatuk számára egyértelmű gazdasági **előnyök**. Fontos figyelembe venni azt is, hogy a szakszervezeti tagok és általánosságban a munkavállalók is ösztönözhetik a tárgyalásokat követeléseik kifejezésével – ehhez azonban szükség van arra, hogy a munkavállalók jobban informáltak legyenek, valamint magasabb legyen a szakszervezeti tagsági arány.

2.1.16. Amint az a romániai interjúban elhangzott, a **reprezentatív, erős munkaadói és szakszervezeti szövetségek** meglétét alapvető fontosságúnak tartják a párbeszédet lehetővé tevő bizalmi légkör megteremtéséhez. A román bankszektorban készített interjúk is rámutattak arra, hogy a Romániai Bankok Munkáltatói Tanácsának 2014-es létrehozása – ez a bankszektor munkaadóit tömörítő reprezentatív szövetség – jelentős ösztönzőként hat az ágazati kollektív tárgyalásokra. Úgy tűnik, hogy a bankszektorban a munkáltatók között kialakult **bizalmi légkör**, valamint az a szándékuk, hogy stabilitást és komolyságot közvetítsenek alkalmazottaik és ügyfelek irányába, szintén ösztönző tényezők. Ezek az ösztönzők szorosan összefüggnek egymással. A négy nagy romániai bank közötti együttműködés azzal is magyarázható, hogy vezetőik „nyugati kultúrából” származnak, ahol a szociális párbeszédnek hagyománya van, és jobban megértik a szakszervezeti partnerekkel folytatott tárgyalások szükségességét. A bankok mint munkaadók rendkívül érzékenyek a közvéleményben róluk kialakult képre, és a médiában nyilvánosságra kerülő munkaügyi viták könnyen megingathatják a stabilitásukba vetett bizalmat, ügyfelek elvesztéséhez vezethet. Emellett a bankszektorban erős igény mutatkozott arra is, hogy a piac szereplői visszanyerjék munkáltatói vonzerejüket, és képesek legyenek magasan képzett munkaerőt bevonítani. A szlovén interjúk szerint az ágazati kollektív tárgyalásokat az is ösztönzi, ha mindkét fél motivált a megállapodás megkötése iránt, és hosszú távon professzionális és kölcsönös tiszteleten alapuló kapcsolatot ápol. Ösztönző tényező továbbá a felek közötti kölcsönös bizalom is.

2.1.17. A montenegrói interjúk során a munkáltatók hangsúlyozták, hogy az ágazati szociális párbeszéd erősítése szempontjából kulcsfontosságú a **szociális partnerek közötti hatékony együttműködés**. E kontextusban kiemelték a megfelelő tárgyalási technikák, a fokozott koordináció, valamint az alapvető időgazdálkodási szabályok szigorú betartásának jelentőségét. A szlovéniai interjú szerint technikai szempontból elengedhetetlen a folyamatos és kétirányú információáramlás, annak érdekében, hogy annak előnyeiben minden érintett részesülhessen. Ösztönző tényezőnek számít, ha a **tárgyalók szakmailag képzetek**, ismerik a tárgyalás tárgyát (például a munkajogot, a javadalmazási rendszereket stb.), valamint tisztában vannak az ágazat gazdasági helyzetével. A romániai interjúalanyok megfogalmazása szerint mind a szakszervezeti vezetőknek, mind a munkáltatói szervezetek képviselőinek megfelelő képzést kell kapniuk a szociális párbeszéd és a tárgyalás területén, hogy ezáltal javuljon a kollektív tárgyalások minősége.

2.2. A hatékony kollektív tárgyalás akadályai és elősegítő tényezői

Bár az egyes interjúalanyok válaszaiban több olyan elem is szerepelt, amelyek korábban már említésre kerültek, a második kérdésre adott válaszok újabb lényeges pontokat is felszínre hoztak, amelyek különösen relevánsak a tárgyalási folyamatok pontosabb megértése szempontjából. Kiemelt jelentősége volt annak, hogy az interjúalanyok képesek voltak azonosítani azokat a jogi vagy egyéb körülményeket, amelyek akadályozzák vagy éppen elősegítik az eredményes kollektív tárgyalást. Fontos megjegyezni, hogy gyakorlati okokból – annak érdekében, hogy a tárgyalási tendenciák jobban kirajzolódjanak – egyes válaszokat vagy azok bizonyos elemeit az előző kérdéshez tartozó részben dolgoztuk fel.

2.2.1. A kulturális akadályok kérdése kizárólag Magyarországgal kapcsolatban merült fel. Az egyik megkérdezett magyar szakértő az ország kultúrájának egy jellemző vonására hívta fel a figyelmet: véleménye szerint a közös cselekvés kultúrája (együttműködés, másokra való odafigyelés, szolidaritás, és az ebből fakadó közös siker élménye) rendkívül gyenge, és nem vált a gondolkodásmód részévé Magyarországon. A szakértő szerint a munkavállalók nem tartják fontosnak a szakszervezeti tagságot, mivel nem hisznek abban, hogy az javítana a helyzetükön. Még ha tagjai is a szakszervezetnek, akkor is a vezetőktől várják el érdekeik képviseletét – saját szerepüket, felelősségüket jellemzően nem érzékelik. A másik oldalon a munkáltatók nem helyeznek hangsúlyt a szakszervezetekkel vagy munkavállalókkal való tárgyalásra, mivel a magyar kultúrára inkább az utasításalapú vezetés jellemző. Ennek egyik jele, hogy a meglévő munkáltatói érdekképviselések inkább gazdasági lobbiszervezetekként működnek, és tevékenységüket nem a szakszervezetekre, hanem a kormányzati szervekre irányítják. A nagyobb munkáltatók és érdekképviseléseik általában közvetlenül a kormányhoz (illetékes minisztériumhoz vagy hatósághoz) fordulnak problémáikkal, így elkerülve a tárgyalásokat – ez a „klasszikus lobbizás”. Egy magyar gyógyszeripari interjúalany véleménye is ezt támasztja alá: szerinte a munkáltatók sem igénylik az egységet. A vegyipari válaszadók szerint a munkáltatói képviselők nem látják szükségét ágazati kollektív szerződés megkötésének. A vendéglátás és turizmus ágazatból érkező interjúalany a problémát a **szolidaritás hiányára és a gyenge önszerveződésre** vezeti vissza.

2.2.2. Magyarországon további probléma, hogy a rendszerváltást követően a **szakszervezeti mozgalom** nem tudott újjászerveződni. Nincsenek hagyományai, és a szakszervezeteket az emberek elavult, szocialista szakmai érdekképviseléseként könyvelték el – ahogy azt egy gépipari interjúalany megfogalmazta. A kv-knál a szakszervezetek nem játszanak jelentős szerepet, emiatt nincs igény erősebb munkáltatói érdekképviselőre sem. Emellett a nemzetközi tulajdonú vállalatok vezetői sem támogatják az érdekképviselői szervezeteket. Egy magyar gyógyszeripari munkáltató képviselője szerint a társadalomban az ágazati kollektív tárgyalás „egy letűnt kor hagyománya”, amely egyfajta „kihalófélben lévő intézményként” jelenik meg. A szakszervezeti munka presztízse alacsony, és új tagokat nehéz toborozni.

A szervezett munkavállalói bázis hiánya és a szakszervezeti mozgalom problémái összefüggnek azzal, amit a szerbiai szállítási ágazat munkáltatói is hangsúlyoztak: nincs is olyan partner, akivel egyáltalán lehetne tárgyalni kollektív szerződésről, vagy ha létezik is ilyen partner, az nem bír megfelelő reprezentativitással. Ennek oka, hogy például a járművezetők olyan munkát végeznek, amely nem igényel formális munkahelyi keretet – sokan közülük egyéni vállalkozók. A szerbiai műtrágyagyártási ágazatban a szervezetlenség különösen szembevetőd: ezen ágazatban nincsenek szakszervezetek, és még vállalati szintű kollektív szerződések sem léteznek.

2.2.3. Egy magyar interjúalany elmondása szerint sem ágazati szinten, sem az állam részéről nincsenek olyan ösztönzők vagy motiváló tényezők, amelyek előmozdítanák a kollektív tárgyalásokat. A téma a sajtóban sem jelenik meg, és a társadalmi érdeklődés is minimális. Ezzel együtt hiányzik a **pozitív társadalmi visszacsatolás** is, így a munkáltatók számára kérdéses, hogy miért is lenne számukra előnyös, ha ágazati kollektív tárgyalásokba bocsátkoznának. Általános problémát jelent Magyarországon a tudáshiány is: sokan azt sem tudják, mit jelent a „szociális párbeszéd”, kik azok a „szociális partnerek”, vagy mi az „ágazati párbeszéd”. Egy szlovén válaszadó szerint világos kommunikációra van szükség arról, mi a kollektív tárgyalások alapvető célja, és miért létezik egyáltalán a kollektív tárgyalás intézménye.

2.2.4. Egy magyar szakértő szerint a **kormányzati hozzáállás** is befolyásolja az ágazati tárgyalásokat, mivel a kormány jellemzően minden problémát maga kíván kezelni (pontosabban minden problémára maga kíván megoldási javaslatot nyújtani), és nem támogatja a helyi kezdeményezéseket, sőt inkább elnyomja azokat. Véleménye szerint a kormány bizalmatlan, esetenként ellenséges az autonóm érdekképviselői tevékenységgel és mozgalmakkal szemben. Ez különösen igaz a szakszervezetekre, amelyekkel a kormány igyekszik elkerülni a tárgyalásokat, és figyelmen kívül hagyja azok követeléseit. A kormány meggyőződése továbbá, hogy presztízskérdés minden vitából és konfliktusból

„győztesként” kikerülni. Egy másik interjúalany szerint kérdéses, hogy a kormány valóban érdekelt-e az ágazati párbeszédben és az ÁPB-k megerősítésében. Elviekben támogató a hozzáállása, de konkrét intézkedések gyakran nem történnek. Nagyobb elismerésre és együttműködésre lenne szükség mind a kormány, mind a munkáltatók részéről.

2.2.5. A fenti pontokkal ellentétben a jogi szabályozással összefüggő akadályokra valamennyi vizsgált országban találunk példákat.

Magyarországon – részben a fent említett kulturális tényezőkhez kapcsolódva – a jogi keretrendszer nem akadályozza közvetlenül a kollektív tárgyalások hatékonyságát; az interjúk szerint sokkal jelentősebb probléma, hogy hiányzik a munkáltatói oldalról az ágazati tárgyalások folytatására irányuló igény. Egy magyar szakértő szerint a munkajogi szabályozást bizonyos fokú centralizáltság jellemzi, ami azt jelenti, hogy nem helyi szabályozásra épül, és a szubszidiaritás elve nem érvényesül. A szakértő szerint 15 évvel az ágazati párbeszéd bizottságokról szóló törvény hatálybalépését követően időszerű lenne annak felülvizsgálata, melynek során érdemi párbeszédet kellene kezdeményezni a szociális partnerekkel a szabályozásról és gyakorlati tapasztalataikról. A turizmus és vendéglátás ágazat interjúalanyai szerint a részvételt szabályozó rendelkezések komoly akadályt jelentenek, mivel azok nem illeszkednek egy olyan ágazat sajátosságaihoz, amelyet döntően mikro- és kisvállalkozások alkotnak. E munkáltatóknál nincs meg a szakszervezeti szerveződéshez szükséges feltételrendszer, és azt a szabályozási keretek sem támogatják. Két interjúalany szerint megoldást jelenthetne, ha az ágazatra jellemző struktúrához igazodó, differenciált reprezentativitási szabályokat vezetnének be, mivel a jelenlegi követelmények – például az érdekképviselő két éven át történő folyamatos működésének előírása – a széttagozott ágazati szerkezetben szinte teljesíthetetlenek. Egy válaszadó szerint a 2012-es Munka Törvénykönyve módosítások nem segítették a szociális partnereket – különösen a szakszervezeteket – a reprezentativitás és a munkahelyi jelenlét szempontjából – épp ellenkezőleg, az érdekképviselői tevékenységeket megnehezítették.

Montenegró esetében a kollektív tárgyalások jogi keretrendszerének erősítését jelenthetné, ha a jogszabályok szélesebb teret engednének a megállapodásnak a törvényben nem szabályozott kérdések tekintetében. A munkajogi szabályozás rugalmasságának növelése lehetővé tenné, hogy különösen ágazati szinten nagyobb mozgástér nyíljon a kollektív megállapodások számára.

Szlovéniában az interjúalanyok több jogi akadályt is azonosítottak. Általános vélemény szerint a jog gyakran szűk keretek közé szorítja a kollektív tárgyalásokat, így a szociális partnerek mozgástere korlátozott. Ha jogszabályi szinten megengedett lenne, hogy a kérdést a jelenlegi jogi korlátozásoknál tágabb keretek között, vagy kizárólag az adott ágazat sajátosságait figyelembe véve lehessen rendezni, akkor ezt könnyebb lenne megoldani. Egy válaszadó szerint a hatékony tárgyalásokat leginkább a munkaerőpiaci szabályozás, a jogalkotás formalista és túlbürokratizált megközelítése akadályozza. Úgy látja, hogy a valódi tárgyalásokat nehezíti a merev jogszabályi környezet, amely nem tesz lehetővé „kisebb igazításokat”, emellett túl sok a kötött szabály és jelentős a kétoldalú kérdések száma is, amelyek akadályozzák a szabadabb mozgást a munkaerőpiacon. Emellett a kedvezőtlen adórendszer, a foglalkoztatásra kivetett magas adók és egyéb közterhek is negatívan hatnak a kollektív tárgyalásokra.

Szlovákiában az interjúk általánosságban kiemelik, hogy a jogszabályi korlátozások és a szabályozási instabilitás is hátráltatják a hatékony kollektív tárgyalásokat.

Romániában önmagukban jogi akadályok nincsenek, mivel külön törvény szabályozza és ösztönzi a szociális párbeszédet, sőt kötelezővé is teszi a kollektív tárgyalások megkezdését mind vállalati (10 fő felett), mind ágazati szinten. Ugyanakkor bizonyos szabályozási elemek mégis elriaszthatják a feleket az ágazati tárgyalásoktól. Egyrészt a munkaügyi szabályozás túlzott részletezettsége – amely számos munkavállalói jogot előre rögzít – szűk mozgásteret hagy a szociális partnerek közötti egyezkedésre, és csökkenti a munkáltatók hajlandóságát arra, hogy ezen jogokon felül újabb kedvezményeket biztosítsanak. Másrészt az új szociális párbeszéd törvény már nem garantálja a munkáltatók számára azt, hogy a kollektív szerződés hatálya alatt nem kerülhet sor sztrájkra, amennyiben az a kormány társadalom- vagy gazdaságpolitikája elleni tiltakozáshoz kapcsolódik. A munkáltatói oldal képviselői szerint ez a szabályozás visszatartja a munkáltatókat attól, hogy ágazati kollektív szerződést kössenek. A vállalati és ágazati szintű kollektív tárgyalások megkezdésére vonatkozó kötelezettség bonyolítja a folyamatot, és korlátozza a tárgyalási mozgásteret. Az energiaszektor munkáltatói képviselői továbbá arra is felhívták a figyelmet, hogy az új szociális párbeszéd törvény csökkenti a szakszervezetek reprezentativitási küszöbét, s ezáltal még inkább széttagolja a szakszervezeti struktúrát, valamint fokozza az ágazati tárgyalások nehézségeit.

2.2.6. Egy válaszadó szerint a magyarországi nagymértékű minimálbér-emelés (lásd az 1. kérdést) szintén akadályozza az ágazati kollektív szerződések megkötését. Egy korábbi javaslat értelmében az adott ágazatban a béreket a mindenkori minimálbérhez kötötték volna (meghatározott százalékkal afölött rögzítve az ágazati béreket) – azonban a munkáltatók ezt elvi alapon elutasították. Az egyetértés hiánya nem a munkavállalók megtartásában, hanem inkább a motiváció fenntartásában okozott problémát.

2.2.7. A szlovákiai interjú szerint az **európai uniós minimálbér-irányelv** közvetlen hatással van a kollektív tárgyalásokra. A munkavállalók valószínűleg nem fognak ellenállni ennek, míg a munkáltatók nem tárgyalhatnak szabadon a bérekről. A bérek megnövekedett költségei miatt a munkáltatóknak kevesebb mozgásterük van más témákról (például juttatások) tárgyalni. Gyakran a minimálbér emelése egyszerűen átcsoportosítja a pénzügyi forrásokat a juttatásokról a bérekre, ami csökkenti az alkufolyamat általános hatékonyságát. Az irányelv hangsúlyozza a kollektív tárgyalási kötelezettséget, ami ugyanakkor lehetőséget is teremthet a párbeszéd fejlesztésére.

2.2.8. Több válaszadó is rámutatott arra, hogy Szlovéniában komoly jogi akadályt jelent a *minimálbérrel* szóló törvény (ZMinP), valamint az országos szinten megállapított, magas minimálbér, amely korlátozza a mozgásteret, és fokozott nyomást helyez a munkáltatókra. Ahelyett, hogy valódi szociális párbeszéd folyna a minimálbérrel valamennyi érintett fél között, végül egyetlen személy – a munkaügyi miniszter – dönthet arról „belátása szerint”. Ez azonban nem feltétlenül esik egybe azzal, amiben a felek egy szociális megállapodás és tárgyalások révén megállapodnának. Mivel a minimálbért országos szinten – mindenki számára egységes mértékben – határozzák, így a **szociális partnerek erről ágazati szinten nem tárgyalhatnak**. Az elhúzódozó jogalkotási folyamatok szintén akadályt jelentenek. Egy kollektív szerződés tárgyalása során – akár az elhúzódozó időtartam, akár a jogi környezet kiszámíthatatlansága miatt – a tárgyaló felek gyakran nincsenek tisztában azzal, hogy mi fog történni a következő év során. Nem ismerik a tarifaosztályokat (azok minimális összegeit), amelyek így könnyen irrelevánssá válhatnak, mert például nem tudni, hogyan alakul a minimálbér a következő évben.

2.2.9. A különböző szintű kollektív szerződések bizonyos esetekben egymással versengenek, és feszültséget okozhatnak egy ágazaton belül. A romániai energiaágazat legtöbb vállalatánál erős szakszervezetek működnek, és hagyománya van a vállalati szintű kollektív tárgyalásoknak, és a munkavállalókra ezen a szinten kollektív szerződések terjednek ki. Az a tény, hogy a vállalati szintű tárgyalások gyakran nehézkesek és feszültek, a munkáltatókat távolságtartásra készteti az ágazati tárgyalásokkal szemben, ahol a feszültségek eszkalálódhatnak.

2.2.10. A szlovákiai interjú arra utal, hogy a **magasabb szintű kollektív szerződések kiterjesztésének lehetősége** is akadályozhatja a kollektív tárgyalásokat. Meg kell azonban jegyezni, hogy egy-egy körülmény egyszerre jelenthet akadályt és ösztönzőt is. Szlovákiában az elemzés elkészítésének idején újra bevezették a magasabb szintű kollektív szerződések kiterjesztését, ami akadályt jelenthet a kollektív tárgyalásokban. A magasabb szintű kollektív szerződés ugyanis azokra a munkáltatókra is vonatkozik majd, akik nem kötöttek ilyen megállapodást, mégpedig anélkül is, hogy ehhez hozzájárultak volna, vagy kollektív tárgyalást kezdeményeztek volna a munkavállalóikkal. A magasabb szintű kollektív szerződések kiterjesztése egyértelműen akadályt jelent azon munkáltatók számára, akik nem akarnak vagy nem tudnak ilyen megállapodást kötni, de a szakszervezetek (munkavállalók) ezt ösztönzőnek érezhetik, mivel új témákat nyit vagy biztosít számukra.

2.2.11. A Montenegróban készített interjúk szerint a kollektív tárgyalások egyik problémája az, hogy a **magántulajdonban lévő vállalatok és az állami tulajdonú vagy állami irányítás alatt álló cégek képviselőinek igényei és ismeretei lényegesen különböznek**. Az állami vállalatok sokkal kedvezőbb helyzetben vannak. Az állami tulajdonú vállalatok és a közszféra munkáltatói, valamint a magánszféra munkáltatói között jelentős különbség van a bérszínvonalban, az előbbiek magasabb béreket kínálnak, amelyeket a magánszféra nem tud biztosítani. Ez jelentős problémákat okozhat a tárgyalások során. E tekintetben előnyös lenne, ha az érintett állami intézmények is részt vennének a folyamatban, így elkerülhető volna az, hogy a tárgyalások végén az állam – költségvetési szempontokra hivatkozva – utólag vétőzza meg az eredményeket.

Hasonló probléma merült fel a szlovén interjúk során. Az ágazati tárgyalásokra más ágazatok megállapodásai és az országos szinten elfogadott, kedvezőbb feltételek is hatással vannak. Egyik fő akadályként az állami szektor bérstruktúrájának átfogó átalakítását említették, amely gyakran jobb feltételeket kínál a munkavállalóknak, és emiatt befolyásolja a versenyszféra elvárásait is.

2.2.12. Romániában az energiaágazat rendkívül sokszínű: állami és magántulajdonú vállalatokat egyaránt magában foglal, amelyek különböző gazdasági tevékenységet folytatnak – a bányászattól kezdve az energiatermelésen és -elosztáson át egészen az energiaellátásig. Ez a **sokféleség megnehezíti** a közös célok meghatározását és egy minden szereplőre alkalmazható kollektív szerződés megkötését. Az érdekek összehangolása és a vállalatok közötti szerkezeti különbségek egyeztetése rendkívül bonyolulttá teszi a tárgyalási folyamatot. Az ágazaton belüli **kis- és nagyvállalatok**

eltérő prioritásokkal rendelkeznek, és ha egy ágazati kollektív szerződés egységes bértáblát vagy juttatásokat vezetne be, amit a kisebb cégek nem tudnak finanszírozni, az feszültséget eredményezhet.

2.2.13. A romániai bankszektor interjúalanyai megemlítették a szociális partnerek közötti **bizalom hiányát**, azt, hogy egyes munkáltatók nehezen tudják leküzdeni a munkáltatói szövetségek tagjai közötti információmegosztással kapcsolatos előítéleteket, valamint azt a félelmüket, hogy az átláthatóság befolyásolhatja a versenyt a bankszektorban. A munkáltatók és a szakszervezetek közötti, bankon belüli feszült viszony is félelmet kelthet attól, hogy ha a tárgyalások ágazati szinten zajlanak, akkor ezek a feszültségek tovább fokozódhatnak. A román interjúk ezeket a körülményeket „**emberi tényezőknél**” nevezik.

2.2.14. A kollektív tárgyalásokat Magyarországon az is nehezíti, **hogy a munkáltatók általában nem rendelkeznek megfelelő információval, szervezettséggel, illetve nem egységesek.** Egy magyar vegyipari (petrokémiai) forrás szerint az ágazaton belül a cégek mérete, komplexitása és gazdasági ciklusai is eltérőek, ami szintén hátrányt jelent. Egy szlovén válaszadó úgy látja, a tárgyalásokat többek között a **tárgyalófelek egyenlőtlen tudása és pozíciója**, továbbá **gyenge vagy hiányos képességeik** is befolyásolhatják. A szlovák interjú rámutat, hogy eljárási akadályok is nehezíthetik az eredményes kollektív tárgyalásokat.

2.2.15. A szlovén interjúalanyok szerint gyakorlati szempontból minden **olyan mechanizmus, amely megakadályozza a tárgyalások megakadását, egyben elősegíti azokat.** E tekintetben említésre került például egy „határidőrendszer” bevezetése annak érdekében, hogy egyik fél se tudja elhúzni a tárgyalásokat. Az egyik interjúalany szerint továbbá nagyon fontos, hogy mindkét tárgyaló félnél jelen legyenek szakértői csapatok. Az akadályok közé tartozik az időhiány és a tárgyalócsoport tagjai közötti koordináció hiánya, a nem kellően strukturált tárgyalási folyamat, illetve az is, hogy az egyes érdekelt felek tárgyalási folyamatban betöltött szerepét nem határozzák meg elég pontosan. Az egyik válaszadó a személyes találkozókhoz való ragaszkodást és a gyakori egyeztetéseket elősegítő tényezőként jelölte meg.

2.2.16. A montenegrói interjúk szerint a **jogi keret** mind országos, mind ágazati szinten biztosítja a hatékony szociális párbeszédhez szükséges valamennyi feltételt. A magyar vegyipari és gázipari ágazatban megkérdezettek **az uniós irányelveket** és a kapcsolódó jogi keretet ösztönzőként jelölték meg. A szlovén interjúalanyok szerint elősegíti a kollektív tárgyalásokat, ha az **állam következetes szakpolitikai irányvonalat képvisel**, és a **jogszabályok nem változnak túl gyakran.** Általánosságban az egyik szlovén interjúalany kiemelte, hogy a hatékony tárgyalásokhoz fontos az olyan jogszabályi keret, amely lehetővé teszi a felek külső szereplők beavatkozásától mentes, autonóm megállapodását. A tárgyaló feleknek rendelkezniük kell megfelelő mandátummal is, amely pontosan meghatározza, milyen feltételek mellett és miről tárgyalhatnak. A szlovák interjúalanyok azt is hangsúlyozták, hogy a jogszabályi támogatás, a stabilitás, a **jó gyakorlatok bemutatása, az oktatás és a figyelemfelhívó kampányok**, az ágazati és regionális dinamika, valamint a tripartit és szakmai szervezetek bevonása ösztönzőleg hatnak a kollektív tárgyalásokra.

2.3. Mi tenné hatékonyabbá a kollektív tárgyalásokat?

2.3.1. A magyarországi interjúk alapján megfogalmazódott, hogy a **kormánynak nagyobb hangsúlyt kellene fektetnie az ágazati érdekképviselet társadalmi súlyának** növelésére. Az ágazati párbeszéd hatékonyabbá válhatna, ha pozitív ösztönzők társulnának hozzá – például ha az ÁPB-knek nagyobb beleszólásuk lenne az ágazaton belüli kitüntetések, díjak és elismerések odaítélésébe. Egy magyar válaszadó a jelenleginél nagyobb mértékű állami pénzügyi támogatást tart szükségesnek az ágazati párbeszéd és az ÁPB-k számára. Egy, a vegyiparban és gáziparban tevékenykedő interjúalany szerint a kormányzati támogatás és az állami tulajdonú munkáltatókra gyakorolt hatás szintén erősíthetné az ágazati párbeszédet. Egy másik magyar válaszadó szerint a kollektív tárgyalások hatékonyságát javítaná, ha a kormány nagyobb hangsúlyt helyezne a nem állami, autonóm tárgyalási folyamatok fontosságára és értékére. A tömegkommunikációban szükséges volna kiemelni a párbeszéd és intézményei, az együttműködés és a helyi megállapodások szerepét. Fontos lenne, hogy az állami szervek ne hozzanak döntéseket egyeztetés nélkül, vagy csak a munkáltatói oldallal folytatott konzultációk alapján, a szakszervezetek kizárásával.

Montenegróban valamennyi interjúalany kiemelte, hogy országos és ágazati szinten is jobban kellene hangsúlyozni a szociális párbeszéd jelentőségét. Ez különösen fontos, mivel a kisvállalkozások és a munkavállalók többsége nem ismeri a szociális párbeszéd fogalmát, és nem tekinti azt valós problémamegoldó eszköznek. A montenegrói szociális párbeszéd számos pozitív eredményét nyilvánosan be kellene mutatni. Ezt a munkáltatók és a szakszervezetek önmagukban nem tudják elérni – ehhez az érintett szereplők együttes fellépésére van szükség. Ezáltal az állam is

kifejezhetné elköteleződését a szociális párbeszéd mellett, miközben a munkáltatók és munkavállalók bizalmat építhetnének, és nyilvánosan fejleszthetnék kapacitásaikat.

A román „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazatban megkérdezett válaszadók véleménye szerint az ágazati tárgyalások sikeres megvalósulásához elengedhetetlen, hogy a munkáltatók körében növekedjen a szociális párbeszéd iránti érzékenység, és javuljon a szakszervezetek szerepének megértése.

2.3.2. A montenegrói interjúk alapján hangsúlyosan jelenik meg az igény arra, hogy **csökkenti kell a politikai instabilitás kollektív tárgyalásokra gyakorolt hatását**. A tárgyalási folyamat stabilitása különösen az állam oldaláról igényel olyan szakembereket, akik hosszú távon, politikai változásoktól függetlenül képesek részt venni a tárgyalásokon. A politikai változásokon alapuló gyakori „személycserék” megbonthatják a tárgyalások folytonosságát.

2.3.3. A montenegrói interjúk szerint kiemelten fontos a **szociális partnerek közötti bizalom kiépítése** a kollektív tárgyalások előmozdítása érdekében. A szlovén interjúk szintén hangsúlyozzák, hogy a bizalom kiépítése, a kollektív tárgyalások jelentőségének és előnyeinek jobb megértése, valamint a jogszabályok, a munkaerőpiac és a gazdasági összefüggések jobb átlátása növelné a tárgyalások hatékonyságát. A román energiaágazati interjúalanyok véleménye szerint a tárgyalási folyamatnak átláthatóságon és a szociális partnerek közötti őszinte párbeszédre kell alapulnia; a kölcsönös bizalom pedig kulcsfontosságú tényező az előrelépéshez.

2.3.4. A szlovákiai interjúk szerint a **tripartit intézmények** hatékony keretet nyújthatnának a kollektív tárgyalásokhoz, és támogatnák azok megvalósítását. Ezen intézmények mediátorokat és szakértői háttérrel is biztosíthatnának a vitás kérdések rendezéséhez.

2.3.5. Egy magyar interjúalany szerint **jogi ösztönzőkre** is szükség lenne. Ez megvalósulhatna például azáltal, ha a rendezett munkaügyi kapcsolatok meglétét közbeszerzéseken (egyéb pályázatokon) való részvétel feltételévé tennék, illetve adókedvezmények is ösztönzőként szolgálhatnának.

Magyar interjúk szerint ösztönzőt jelenthetne az is, ha a kollektív szerződés csak a szakszervezeti tagokra lenne alkalmazandó, vagy ha az ágazati kollektív szerződés a munkáltatók számára kedvezőbb eltéréseket is lehetővé tenne, mint az alacsonyabb szintű szerződésekben foglaltak. Ha ilyen rendelkezések hiányoznak, a munkáltatók általában nem érdekeltek abban, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat fogadjanak el ágazati szinten.

A hatékony tárgyalásokhoz a jogszabályoknak megfelelő keretrendszert kell biztosítaniuk. A montenegrói interjúk szerint ennek része az is, hogy jogszabályi szinten rögzítik a kollektív szerződéses rendezésre utalt kérdéseket. Szlovéniában az interjúk szerint a kollektív tárgyalások hatékonyságát növelné, ha a jogalkotó nagyobb szabadságot hagyna a szociális partnereknek. Ha több olyan kérdés lenne, amelyet a felek kollektív szinten rendezhetnének – ahelyett, hogy azt nemzeti szinten, jogszabályban írnak elő –, az javítaná a folyamat hatékonyságát.

A szlovák interjúk alapján a kollektív tárgyalások hatékonyságának növeléséhez olyan világos jogi keretekre van szükség, amelyek megakadályozzák a szabályok kijátszását, továbbá azt, hogy a felek „kikerüljék” a kollektív tárgyalásokat. A kollektív tárgyalásokról szóló törvény korszerűsítése is javítaná a folyamat hatékonyságát. A „jogszabályi kötöttség” azért káros, mert arra kényszeríti a munkáltatókat, hogy erőforrásaikat oda irányítsák, ahová a szabályozás diktálja, nem pedig oda, ahová a tárgyaló felek – a szakszervezetek és a munkáltatók – szeretnék. A kollektív tárgyalásnak lehetőséget kell biztosítania az önálló döntéshozatalra és a kompromisszumos megállapodások elérésére.

2.3.6. A román energiaágazati interjúalanyok szerint a kollektív tárgyalások hatékonyságát növelné, ha a **tárgyalásokon részt vevő felek száma csökkenne**, és a részvétel strukturáltabb lenne – ez segítene elkerülni a koordináció hiányát és a káoszt.

Szlovákiában az egyik interjúalany arra hívta fel a figyelmet, hogy országos szinten (például a közszférában) és ágazati szinten is növelné a hatékonyságot, ha kevesebb szakszervezet működne. Ugyanakkor a tárgyalások eredményességét növelné az is, ha minden szereplő részt vehetne a folyamatban, és az elfogadott intézkedések mindenki érdekét szolgálnák. Egy válaszadó javasolta a *szakszervezetek reprezentativitásáról szóló törvény* (ZRSin) módosítását is, mivel túl sok a szakszervezet és a szakszervezeti konföderáció, ami jelentősen megnehezíti az érdemi tárgyalásokat.

2.3.7. A kollektív tárgyalások hatékonyságát növelné, ha a **kollektív szerződés a munkavállalók szélesebb körére terjedne ki**. Ahogy a szlovén interjúk kiemelik, ez nagymértékben kiküszöbölné a tisztességtelen versenyt az iparágban belül, és egyenlő feltételeket biztosítana minden munkavállaló és minden vállalkozás számára.

2.3.8. A kollektív tárgyalások témáinak aktualizálása szintén hozzájárulhat a tárgyalások hatékonyságának javításához. Több szlovéniai szerint a tárgyalások súlya és jelentősége csökken, mivel a munkavállalói oldal gyakran csak bérkérdésekről kíván tárgyalni. Ezen interjúalanyok érzékelése azt mutatja, hogy a tárgyalásokon a minimálbéren kívül más témák „nem is léteznek”. Más fontos témák – így a munkafeltételek javítása, a fiatal tehetségek bevonása, a megfelelő munkakörülmények biztosítása, a versenyképesség stb. – nem jelennek meg a tárgyalásokon. A Szlovéniában hatályos kollektív szerződésekben az elmúlt években egy olyan lépés sem történt, amely a munkáltatók terheinek csökkentését szolgálta volna, vagy bizonyos munkavállalói jogok csökkentésére irányult volna.

2.3.9. A vállalati legjobb gyakorlatok megosztása segítheti a tárgyaló feleket, de ez nem lehet korlátlan, mivel az egyik magyar interjúalany szerint a munkáltatók érdeke, hogy ne adjanak ki információkat a munkavállalóik béréről a versenytársaknak.

2.3.10. A montenegrói interjúk alapján az állami vállalatokkal folytatott tárgyalások során különösen fontos az **intézményi együttműködés és az ágazatok közötti kommunikáció javítása**. A szlovákiai interjúk is hangsúlyozták az együttműködés alapvető fontosságát. A munkáltatóknak a munkavállalókat partnernek – és nem pusztán erőforrásnak – kellene tekinteniük. Szükséges volna, hogy mind a szakszervezetek, mind a munkáltatók megértsék: céljaik összekapcsolódnak. Az átlátható kommunikáció és a kölcsönös tisztelet elengedhetetlen.

2.3.11. A szlovéniai interjúalanyok hangsúlyozták, hogy a **tárgyalók** számára biztosított további vagy közös **képzések és oktatási** programok hozzájárulnának a tárgyalási kiindulópontok egységesebb értelmezéséhez, valamint a jobb gazdasági és tárgyalástechnikai készségek kialakításához. A szlovákiai interjúalanyok is kiemelték az oktatás fontosságát. A szakszervezetekben dolgozók számára képzést kell biztosítani, hogy jobban megértsék az ágazat helyzetét és a vállalat lehetőségeit. A munkaadókat is képezni kell, hogy jobban megértsék a munkavállalók igényeit.

Ez összhangban van a romániai „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazatban készített interjúkban a válaszadók által kifejtett nézetekkel. Szerintük az ágazati tárgyalások sikeres lezárásához növelni kell a szakszervezeti képviselők professzionalizáltsági fokát és tárgyalási képességeit. A szakszervezeti képviselőknek jobban kellene ismerniük a makrogazdasági és az ágazati valóságot. Így jobban meg tudnák érteni a munkáltatók nézőpontját. Ugyanakkor a munkáltatók részéről is szükséges annak megértése, hogy miért fontos a szociális párbeszéd, és milyen előnyökkel járhat számukra a szakszervezetekkel való jó együttműködés.

2.3.12. A tárgyalások lefolytatásának gyakorlati kérdései e pontnál is felmerültek. A magyar interjúalanyok szerint például a nyílt kommunikáció és együttműködés segíthet az ágazati tárgyalásokon, és az is hatékonyabb működést eredményezne, ha a tárgyalási célok, határidők, kompromisszumkészség, megfelelő jogi keretek és a „határok” minden fél számára előre világosak lennének. A montenegrói interjúk azt is kiemelték, hogy a kommunikációs rendszert javítani kellene, mivel a felek közötti jobb kommunikáció az egyik legfontosabb tényezője lehet a hatékony kollektív tárgyalásoknak.

A szlovák interjúk során az a vélemény alakult ki, hogy a tárgyalásokat stratégiaiilag kell megtervezni, figyelembe véve az ágazat hosszú távú igényeit. Ez a megközelítés csökkentené a felek közötti feszültségeket és elősegítené a gördülékenyebb megállapodást. A hatékonyabb kollektív tárgyalásokhoz világos szabályok, alapos előkészítés, hosszú távú tervezés, oktatás és pénzügyi támogatás szükséges.

A Montenegróban készült interjúk szerint a tárgyalások megfelelő előkészítése különösen fontos. A szlovák interjúalanyok is hangsúlyozták azt, hogy a kollektív tárgyalások hatékonyságát mindkét fél részéről a tárgyalásokra való alaposabb felkészüléssel javítani lehetne. A montenegrói interjúalanyok szerint a tárgyalás előkészítésének magában kell foglalnia az érintett ágazatra vonatkozó összes releváns statisztikai adat összegyűjtését és elemzését. Ezek az elemzések világos képet adnak a szociális partnereknek az ágazat helyzetéről, és lehetővé teszik számukra, hogy előrejelzéseket készítsenek az elkövetkező időszakra. Ennek alapján a szociális partnerek mérlegelhetik, hogy bizonyos normák pénzügyileg fenntarthatóak-e a jövőben. A jó elemzés javítja a párbeszédet, csökkenti az irreális követelések esélyét, és világossá teszi, hogy egy adott követelés megvalósítható-e. A romániai energiaágazatban megkérdezettek véleménye szerint fontos, hogy a szakszervezeti képviselők és a munkavállalók hozzáférjenek a releváns gazdasági adatokhoz, hogy követeléseik ésszerűek és jól alátámasztottak legyenek. Egy általános alapelveket rögzítő keretrendszer

– például a követelések észszerűsége és megvalósíthatósága mint alapelv – kialakítása hozzájárulhatna ahhoz, hogy a felek ne merev álláspontjaik védelmére, hanem közös megoldások keresésére törekedjenek a tárgyalások során.

A Szlovákiában lefolytatott interjúk is rávilágítanak arra, hogy a hatékony tárgyalás kulcsa az alapos felkészülés mindkét fél részéről. Az egyik válaszadó szerint a hivatalos tárgyalásokat megelőzően informális találkozót kellene tartani, ahol mindkét fél tisztázza elvárásait, reális célokat tűz ki, és meghatározza a számára alku tárgyát nem képező pontokat. A kollektív tárgyalások hatékonyabbak lennének, ha a szabályozási hatásvizsgálatokat rendszeresen és érdemben elvégeznék. Jelenleg a jogszabályi változások hatásainak vizsgálatát gyakran elhanyagolják, vagy azt „nincs hatás” megjelöléssel intézik el.

Amint a montenegrói interjúkból kiderül, a tárgyalási időszak időgazdálkodásának általános javítása szintén kulcsfontosságú. Minden tárgyalási résztvevőnek rendelkeznie kellene egy előre kidolgozott ütemtervvel, amely lefedi a tárgyalás egyes lépéseit, és tartalmazza a kollektív szerződés aláírásának határidejét is. Ezt a folyamat elején kellene elfogadni, így egy világos, átlátható tárgyalási menetrend alakulna ki. Ennek révén a kollektív tárgyalások gyorsabbá válhatnak, és egyik fél sem tudná elhalasztani a szerződés aláírását. A folyamatban részt vevők tárgyalási készségeit is fejleszteni kell, és világos szabályokat kell megállapítani ezen a területen. A montenegrói interjúk azt is kiemelték, hogy fejleszteni kell a kollektív tárgyalási folyamatban részt vevő valamennyi intézmény és személy képességeit és tudását, és biztosítani kell, hogy mindkét oldalról szakemberek vegyenek részt a folyamatban. A montenegrói interjúk szerint fontos, hogy több munkáltatót vonjanak be a folyamatba, mert ez javíthatja a tárgyalások végeredményét. Ezáltal bővülne a hozzáférhető adatmennyiség, valamint a tárgyalási folyamat az ágazatról is realisabb képet mutatna. A montenegrói gazdaság szerkezete miatt sokkal több kisvállalkozás képviselét kellene biztosítani a tárgyalásokon.

A szlovén interjúban hangsúlyozták, hogy a hatékonyságot biztosan növelné, ha mindhárom fél – a munkáltatók, a szakszervezetek és az állam – aktívabban venne részt a folyamatban. A vitarendezéssel kapcsolatban egy interjúalany rámutatott, hogy független közvetítők bevonása szintén növelhetné a tárgyalások hatékonyságát.

2.4. Válságok és kollektív tárgyalások

Nyilvánvaló, hogy napjaink válságai – köztük a világjárvány, a gazdasági visszaesés, az éghajlatváltozás, valamint az Oroszország és Ukrajna közötti háború – jelentős hatást gyakorolnak a munkáltatókra. Az is kijelenthető, hogy a hatások terén az adott ágazattól és a szociális partnerek közötti kapcsolatoktól függően lényeges eltérések mutatkoznak. Következésképpen a kapott eredmények meglehetősen vegyes képet mutattak a hatásokról, a megkérdezettek gyakran teljesen ellentmondásos tapasztalatokról számoltak be.

2.4.1. Magyarország

Az egyik magyar interjúalany állítása szerint például a foglalkoztatással kapcsolatos kiadások, a gazdasági és munkaerőpiaci következmények, a nyersanyagárak, az energiaárak, a kereskedelmi korlátozások és az „elszabadult” infláció döntő hatást gyakoroltak. Egy, a könnyűiparban tevékenykedő válaszadó szerint a felsorolt tényezők hátrányosan érintették a szociális partnerek helyzetét és a kollektív tárgyalások folyamatosságát. Mindazonáltal, míg a gyógyszeriparban a világjárvány miatt a nyereség növekedett, más ágazatokban visszaesés következett be. Kijelenthető, hogy egyes vállalatok sikeresen, „pozitívan és megerősödve” kerültek ki a válságból, ami a válságkezelési stratégiáik hatékonyságának tulajdonítható. Szintén megállapítható, hogy **az információnyújtás és a munkavállalók bevonása**, a támogató intézkedésekkel együtt, kulcsfontosságú tényezők voltak ennek során. A vállalati kultúra és a vezetői stílus e tekintetben jelentős szerepet játszottak. Ez a jelenség jellemző a magyarországi helyzetre, mivel kiemeli a munkáltatói irányítás relatív befolyását a kollektív tárgyalásokra.

Egy magyar gyógyszeripari vállalat szerint e körülmények valójában **egyáltalán nem, vagy csak korlátozott mértékben** vannak, illetve **voltak hatással a kollektív tárgyalásokra**. Megjegyzendő viszont, hogy ezen időszakban gyakoribbá váltak a munkáltatói és munkavállalói képviselők közötti egyeztetések.

Ezzel szemben a vendéglátóipari és idegenforgalmi ágazatot tragikusan érintette a COVID-19-világjárvány. **A szakszervezeti tagság megszűnt, az üzemi tanácsi választásokat pedig elhalasztották.** Az egyik szállodaipari munkáltatónál azonban például öt kollektív szerződés is megkötésre került, amelyek a munkavállalókat végkielégítéssel és visszafoglalkoztatási lehetőségekkel segítették. Ez is hozzájárult ahhoz, hogy a vállalat elsőként nyithatott újra. **A világjárvány ilyen értelemben mintegy katalizátora volt a kollektív tárgyalásoknak** ennél a munkáltatónál. Egy másik interjúalany is kiemelte, hogy a taglétszám növekedett a válság után. Ott, ahol már korábban is jelen volt, a kollektív érdekérvényesítés megerősödött. A vendéglátás és turizmus ágazatában működő interjúalany szerint a kollektív szerződésüknek kiemelkedő szerepe volt, ugyanis a válsághelyzetben a kollektív szerződés tette lehetővé, hogy gyorsan és hatékonyan reagáljanak. Három-négy kollektív szerződést kötöttek a szakszervezettel, amelyek

többek között lehetővé tették a bérek (25%-os) csökkentését, az állásidő intézményének bevezetését, a csoportos létszámcsonkítások gyors lebonyolítását, valamint a munkavállalók egy részének megtartását, aminek köszönhetően emberek százai kerülhették el az elbocsátást. A kollektív szerződés tehát nemcsak a munkavállalók, hanem a munkáltató számára is előnyösnek bizonyult.

Ez azonban máshol nem volt jellemző. A gépiparban a COVID-19 nem volt érzékelhető hatással a kollektív tárgyalásokra. Egy vegyipari (petrolkémiai) munkáltató viszont amellet, hogy nála eleve rendszeres, „nagyon jó” a strukturált párbeszéd – és nemcsak bérekről, hanem működési kérdésekről is tárgyalnak –, kiemelte, hogy a COVID-időszak alatt megerősödött a közös célok mentén való együttműködés – például a munkahelyek megőrzése érdekében. Ugyanakkor fontos megjegyezni azt is, amit a vegyiparban, gáziparban tevékenykedő egyik interjúalany említett, nevezetesen, **hogy kollektív tárgyalások csak vállalati szinten zajlottak, és nem voltak ágazati tárgyalások.**

Az orosz–ukrán háború kapcsán bevezetett szankciók, illetve az extraprofitadó viszont komolyan kihatott a gyógyszeriparra. Ezek miatt **bizonytalan a munkáltatók helyzete is az ágazatban**, és az interjúalany szerint emiatt még kevésbé hajlandók tárgyalni, vállalásokat tenni, nagyon óvatosak. Egy másik interjúalany hozzátette, hogy az orosz–ukrán háború hatása attól függ, hogy a gazdasági tevékenységét milyen körben fejt ki az adott vállalat, például érinti-e a háború az ellátási láncot, az exportpiacokat vagy jelen van-e az adott cég Ukrajna területén. A turizmus és vendéglátás ágazat egyik megkérdezettje elmondta, hogy a háború kezdetén az ágazat abban bízott, hogy az országukból menekülő ukránok munkaerőforrást jelentenek majd, de bár a háború elején nagy volt a beáramlás, később ez visszaesett. Ez a válság tehát nem oldotta meg az ágazat munkaerőhiány-problémáit.

Az erről véleményt nyilvánító megkérdezettek közül a többség úgy vélte, hogy **a globális felmelegedésnek nincs hatása a kollektív tárgyalásokra.** Ugyanakkor az **éghajlatváltozás egyes közvetett hatásai** – például a Duna alacsony és csökkenő vízállása vagy a szélturbinák leállása – már bizonyosan befolyásolni fogják az ipari termelést. Egy vendéglátásban és turizmusban tevékenykedő interjúalany elmondása szerint a globális felmelegedés által kiváltott áradások jelentős károkat okoztak az árterületen található vendéglátóhelyeknek is. A klímaváltozás következményeként **megváltozott árak** szintén hatással voltak a munkavállalók életszínvonalára, valamint arra is, hogy milyen béreket tudnak számukra kínálni. A gáziparban is aktív interjúalany rámutatott, hogy a globális felmelegedés azért releváns, mert szükségessé teszi az alternatív energiaforrások bevezetésén való gondolkodást

Volt olyan vélemény (a vegyiparban), amely szerint nincs összefüggés a felsorolt körülmények és a(z) ágazati kollektív tárgyalások között. Egy másik válaszadó szerint a kérdésben **felsoroltak érdemi hatást nem gyakoroltak.** A vegyiparban a kérdésben felvetettek helyett sokkal nagyobb problémának látják az európai versenyképesség, azon belül is az autóipar kihívásait (Kínával szemben).

2.4.2. Montenegró

A montenegrói interjúalanyok egyetértettek abban, hogy a kérdésben felsorolt valamennyi válság **bizonyos fokú bizonytalanságot** hozott a **kollektív tárgyalások folyamatába.**

E tényezők hatása azonban eltérő volt. Általános tapasztalat, hogy a munkáltatók prioritásai válságos időszakokban megváltoznak. Például a COVID-19-világjárvány alatt a munkáltatók számára elsődleges cél a pénzügyi stabilitás megőrzése és a munkahelyek megtartása volt – így a tárgyalások fókuszába is ezek kerültek, nem pedig a munkáltatói kiadások növekedésével járó témák. Általánosságban a résztvevők úgy értékelték, hogy a válságok idején **nem merültek fel olyan akadályok**, amelyek ellehetetlenítették volna a tárgyalásokat, és a megvitatott témák sem változtak jelentősen. Ugyanakkor például a COVID-19-válság **technikai nehézségeket** okozott: nem lehetett személyes megbeszéléseket tartani, és az online tárgyalások minősége valamivel gyengébbnek bizonyult.

Bár a világjárvány idején Montenegró gazdasága szenvedte el a legnagyobb GDP-csökkenést, a háború és az energiaválság pozitív hatással volt a gazdaságra. A világjárvány idején a szociális partnerek számos döntéshozatali folyamatban vettek részt a munkaadókat és munkavállalókat támogató intézkedések elfogadása céljából. Ez az időszak bebizonyította, **hogy a szociális párbeszéd kulcsfontosságú a hatékony intézkedések kidolgozásában.** Az energiaválság és az ukrajnai háború kapcsán a válaszadók úgy látják, hogy a kollektív tárgyalások kedvező képet mutattak. E válságok ösztönzőleg hatottak a montenegrói gazdaságra, erre támaszkodva pedig a kollektív tárgyalások során a munkavállalók többletjogokat szerezhettek.

Az éghajlatváltozás hatásait nem említették az interjúkban.

2.4.3. Románia

Románia tekintetében fontos megjegyezni, hogy a COVID-19-világjárvány idején a kormány meghosszabbította az összes olyan kollektív szerződés hatályát, amely a riadókészültség ideje alatt, illetve annak megszűnése után 90 napon belül járt volna le. Ennek részeként a bankszektorban 2018-ban aláírt első kollektív szerződést is meghosszabbították, és újabb kollektív tárgyalásokra csak 2022-ben került sor.

A vilájárvány okozta válság azonban a bankszektorban **a kollektív tárgyalások napirendjére** (vállalati és vállalatcsoporti szinten egyaránt) olyan **új kérdéseket** tűzött, mint a munkavállalók munkahelyi biztonsága, a távmunka feltételei és a munkavállalóknak nyújtott új juttatási csomagok, amelyek nem szorosan a bérindexáláshoz kapcsolódnak. A munkáltatók által a munkavállalók egészségvédelme, de a banki munkahelyek védelme iránt tanúsított érdeklődés is **hozzájárult** a szociális partnerek közötti **bizalom növekedéséhez**, és kedvezett a kollektív tárgyalásoknak. A vilájárványt követő gazdasági válság előtérbe helyezte a bérindexálás kérdését, de a szakszervezetek általában nyitottabbnak és megértőbbnek bizonyultak a válság okozta kiszámíthatatlansággal szemben, és rugalmasabbá váltak a tárgyalások során.

Az energiaágazat szereplői is utaltak arra, hogy a közelmúlt válságai milyen hatással voltak a tárgyalásokra, valamint a munkáltatók és a szakszervezetek, illetve a munkavállalók közötti kapcsolatra a vállalatukban, mivel az utóbbi időben egyáltalán nem folytak ágazati tárgyalások. A COVID-válság **elősegítette a szakszervezetek és a munkaadók közötti kohéziót**, mivel mindkét félnek együtt kellett működnie, hogy gyors és hatékony megoldásokat találjanak a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedések végrehajtására. Ez különösen fontos volt, mivel az energiaszektor létfontosságú ágazat, amelyben a tevékenység a karantén idején sem állhatott le. A vilájárvány miatt lehetőség szerint át kellett térni a távmunkára. Ezzel kapcsolatban a szakszervezetek az otthoni munkavégzéssel járó többletköltségek ellentételezésére új követeléseket támasztottak. A COVID-válságot követő infláció és egyéb gazdasági nehézségek fokozták a munkavállalók béremelési igényét, ami további nyomást gyakorolt a pénzügyi nehézségekkel már amúgy is küzdő vállalatokra. A gazdasági instabilitás **miatt a tárgyalások megkezdése vagy folytatása** iránti érdeklődés **csökkent**, mivel mindkét fél elsősorban a válságkezelésre és a működés fenntartására koncentrált.

Az ukrajnai háborút nem említették olyan tényezőként, amely bármilyen módon **befolyásolta volna a kollektív tárgyalásokat** a bankszektorban. Az energiaágazatban azonban az energiaválság, az energiaárak korlátozására irányuló kormányzati intézkedések és az orosz cégekre kivetett embargók további költségeket róttak a vállalatokra, ami **korlátozta** a szakszervezetek követeléseinek teljesítésére rendelkezésre álló **forrásokat**.

Az éghajlatváltozás hatásait nem említették az interjúkban.

2.4.4. Szerbia

Mivel Szerbiában a szállítási ágazatban nem kötöttek kollektív szerződést, **nem lehet mérni** a COVID vagy az orosz–ukrán konfliktus **hatását** az ágazati kollektív tárgyalásokra. A vállalati szintű kollektív alku tekintetében volt némi hatás. A vilájárvány kihirdetése után a forgalom vagy teljesen leállt, vagy jelentősen korlátozódott, ami számos munkáltató számára nehézséget okozott az üzleti életben. Például a helyi és globális mozgás korlátozása jelentős hatással volt a turizmusra és a vendéglátóiparra, de a gyakori külföldi üzleti utazásoktól függő egyéb ágazatokra is – szállítás, elosztás és logisztika stb. Az üzleti utazások nagy részét, amelyek az előző időszakban a tanácsadó, informatikai és hasonló cégek esetében szokásosnak voltak tekinthetők, online meetingek és képzések váltották fel. Úgy tűnik, ezek a megoldások a jövőben, az utazási korlátozások feloldása után is bizonyos mértékig megmaradnak. Az orosz–ukrán konfliktus **nem volt nagy hatással erre az ágazatra**, mivel a teherszállító vállalatok csak útvonalait változtatták meg, és a háború által nem érintett piacok felé fordultak.

A vegyipari és nemfémipari ágazatban a megkérdezettek elsősorban a válságok gazdaságra gyakorolt hatását emelték ki. A válaszadók rámutattak, hogy a **COVID–19-válság nem gyakorolt jelentős hatást a szektor vállalatainak működésére**. A gépjárműipart sokkal inkább a félvezetőhiány sújtotta, emiatt számos hazai termékre leadott rendeltést visszamondtak. Az ukrajnai háború közvetetten befolyásolta az iparágat, mivel az export nagy része a német piacra irányul. A műtrágyaipar szereplői hangsúlyozták, hogy a COVID-válság nem befolyásolta jelentősen üzletmenetüket, viszont az ukrajnai háború annál inkább, főként az alapanyag-ellátási nehézségek miatt. Kiemelték, hogy számukra az orosz–ukrán háború valójában már 2014-ben elkezdődött, amikor megszakadt a vasúti közlekedés Oroszország és Ukrajna között. Ez a vasútvonal kulcsfontosságú útvonal volt a vegyipar, a gumigyártás és a mezőgazdasági ipar számára, mivel egyetlen vasúti útvonal vezetett át a Donbász régión, amelynek kiesése azóta is ellátási gondokat okoz.

A klímaváltozás hatásairól volt szó az interjúkban.

2.4.5. Szlovákia

A globális válságok **jelentős hatással voltak a kollektív tárgyalásokra**; továbbra is befolyásolják a gazdaság működését, és negatív hatással vannak mind a gazdasági, mind a társadalmi környezetre. Az e területeken tapasztalható negatív tendenciák mindig kedvezőtlenül hatnak a kölcsönös párbeszéd lebonyolítására. A **tárgyalások témái eltolódtak**, és nagyobb hangsúlyt kaptak a sürgős, aktuális kérdések.

A vilájárvány idején az egyik legfontosabb kérdés a betegszabadság finanszírozása volt, amely a megnövekedett munkáltatói költségek miatt kritikus témává vált. A COVID–19-vilájárvány a távmunka jelentős elterjedésével a nagyobb rugalmasság igényét hozta magával. Ezzel egyidejűleg megnövekedett az igény a jóléti támogatások iránt is.

Az ukrajnai háború több szempontból is befolyásolta a kollektív tárgyalásokat. Az ukrán menekültek (munkaerő) beáramlásához vezetett, akik számára a munkáltatók támogatási programokat dolgoztak ki, beleértve a lakhatás, a szállás és a foglalkoztatás biztosításához szükséges adminisztratív ügyekben való segítségnyújtást. A háború emellett megnövelte az energia- és üzemanyagköltségeket, ami hatással volt a beszállítókra, a vállalatokra és a munkavállalókra. Ez új megközelítést igényelt a tervezés és a kompromisszumok megtalálása terén.

A kollektív tárgyalásokat az infláció és a környezetvédelmi kötelezettségvállalások is befolyásolták, mint például a Net Zero, a CO₂ és a Green Deal. A klímaválság és a hozzá kapcsolódó napirenden szereplő kérdések környezetbarát megoldások irányába terelték a munkáltatókat. Az **ESG-követelmények a szociális párbeszéd témáira is hatást gyakorolnak**. A munkavállalók egyre inkább fejezik ki aggodalmukat a „zöld kérdések” miatt, és azt szeretnék, ha munkáltatóik olyan lépéseket tennének, amelyek hozzájárulnak a környezet megóvásához. A munkáltatókat vagy saját kezdeményezésük vezérli, vagy a különböző uniós rendeletek és megállapodások „győzik meg” őket egyes intézkedések fontosságát illetően. Ilyen esetekben erőfeszítést és pénzügyi forrásokat kell befektetniük ezekbe a tevékenységekbe, ami tovább csökkenti a kollektív tárgyalásokra rendelkezésre álló forrásokat.

A gazdasági válságok – mint például a 2008-as gazdasági világválság – munkakorlátozásokhoz vezettek, ami ismételten felhívta a figyelmet a **hatékony párbeszéd fontosságára** és arra, hogy a kollektív szerződéseknak lehetővé kell tenniük a **felmerülő problémákra való gyors reakciót**. A termeléstől és értékesítéstől függő iparágak a válságok miatt nyomás alá kerültek, ami kreatív megoldásokat igényelt mind a szakszervezetektől, mind a munkáltatóktól.

2.4.6. Szlovénia

A Szlovéniában végzett interjúk meglehetősen vegyes képet festenek a válságok kollektív tárgyalásokra gyakorolt hatásáról.

Az interjúalanyok többsége úgy nyilatkozott, hogy a tárgyalások normál módon zajlottak, így nem érzékelték különösebb hatásokat, a **válságok nem gyakoroltak számottevő befolyást a tárgyalásokra**. Néhányan kifejezetten úgy fogalmaztak, hogy a válságok nem változtattak semmin – mintha nem is lettek volna –, a tárgyalások a megszokott rendben folytak. Az orosz–ukrán háború és az **klímaválság hatásait elenyészőnek értékelték, a COVID-19 pedig főként a lezárás miatt lassította a tárgyalásokat**.

Azt is hangsúlyozták, hogy a kedvezőtlen helyzet és a bérek (egyéb juttatások) emelésére szolgáló korlátozott források, továbbá egyes vállalatoknál bekövetkező leépítések, elbocsátások miatt **nehezebb volt megállapodások kötni**. Néhány válaszadó véleménye szerint a COVID-19 során a kollektív tárgyalások kissé megrekedtek. Egyikük úgy fogalmazott, hogy e **válságok nagymértékben hozzájárultak a kollektív tárgyalások lelassulásához**, mivel a vállalatok figyelme a túlélésre és a munkakörülmények kiigazítására irányult. Emellett az iparágban az elmúlt tíz évben bekövetkezett munkavállalói létszámcsökkenés szintén gyengítette a munkavállalói érdekérvényesítő képességet. A **tárgyalásokat „elnapolták”,** vagy egyéb módon **elhúzták,** és azokra sokszor nem is került sor (tétlenség). A gazdasági válság azonban **ösztönözte vitákat,** így a válságok akár pozitív hatással is lehetnek a tárgyalásokra és az iparágra.

Elhangzott továbbá, hogy a kormányzati intézkedések ekkor még csak a tárgyalásra sem adtak lehetőséget – ezzel tovább szűkítették a szociális partnerek mozgásterét. Az is elhangzott, hogy a kormány intézkedései nem is adtak lehetőséget a tárgyalásokra, legfeljebb a mozgásterük egy részét vették el. Az egyik válaszadó rámutatott, hogy ezen időszak során a munkáltatókat nem hallgatták meg kellőképp az üzleti nehézségeikkel kapcsolatban. A válság minden súlya közvetlenül a munkaadókra hárult. Az állam korlátozott mértékben segített ugyan, de a szakszervezetek egyáltalán járultak hozzá a válság kezeléséhez. A válság pillanataiban a munkavállalói oldal „megbénult” a tárgyalásokon; érvelésük minden egyes új válsággal fokozatosan rosszabb minőségű lett, követeléseiket egyre szűkebben és gyengébben fogalmazták meg. A munkáltatók e válságokra gyakran hivatkoztak annak érdekében, hogy csökkentsék a munkavállalók pénzügyi elvárásait.

Egy válaszadó szerint általánosságban elmondható, hogy a **gazdasági instabilitás fokozott merevséget hoz a tárgyalásokba** (ez minden válságra igaz). A növekvő merevség azonban szembemegy a valósággal, a válságok egyre nagyobb rugalmasságot igényelnek, miközben azok a szociális partnereket egyre nagyobb merevségre készítetik. Az egyik válaszadó azt emelte ki, hogy a válságok inkább a vezetőségnek jelentenek problémát, mint a munkavállalóknak. A válságokat a vezetőség szintjéről kell kezelni, a vezetőségnek pedig képesnek kell lennie arra, hogy megmagyarázza azokat, továbbá időben felismerje, nyomon kövesse, valamint megértse a működésre gyakorolt hatásukat. A munkáltatói oldal felelőssége, hogy ne éljen vissza ezekkel a válsághelyzetekkel, és ne használja fel őket olyan üzleti intézkedések végrehajtására, amelyeknek egyébként is a gondos gazdálkodás részét kellene képezniük.

2.5. Az országos és az ágazati szociális párbeszéd viszonya – mozgáster az ágazatban

2.5.1. Magyarország

Magyarországon az országos szintű minimálbér meghatározásáról szóló tárgyalásokat törvény írja elő. A törvény a Nemzeti Gazdasági és Szociális Tanácsot (amelynek a kormány nem tagja) jelöli ki e tárgyalások fórumaként, de mivel ez a fórum alkalmatlan erre a célra, a feladatot a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (a továbbiakban: VKF) látja el. A VKF-ben a kormány, 3 munkáltatói és 3 szakszervezeti képviselő vesz részt, ezeket a szervezeteket lényegében a kormány jelölte ki. A fórum elméletileg bármit megvitathat, de a gyakorlatban csak a minimálbérrel foglalkozik, és általában a kormány előzetesen bejelentett álláspontja érvényesül, ami a kormány dominanciáját mutatja a tárgyalásokon. Az egyik válaszadó szerint a minimálbért általában a kormány határozza meg az országos tárgyalások során, továbbá minden aránytalan emelés „felrobbantja” a bérstruktúrát. Az interjúk megerősítik, hogy a VKF-ben kötött minimálbér-megállapodástól eltekintve gyakorlatilag nincsenek háromoldalú vagy egyéb megállapodások országos szinten.

Az egyik interjúalany rámutatott, hogy bár szervezetük képviselteti magát az országos fórumokon, valójában nincs érdemi súlya, mivel nincs mögötte ágazati szintű konzultációs gyakorlat vagy kollektív szerződés. Egy interjúalany kifejtette, hogy a megfelelő szakbizottságok működtetése és az érdemi konzultáció azért is fontos lenne, hogy az egyes jogszabályok megalkotása során ne csak „minimális” lehetőség legyen a szociális partnerek számára a „rábólintásra”, hanem a jogszabályi környezet egyfajta megfelelő szociális partnerségben kerüljön kidolgozásra, tárgyalásos úton. Vannak olyan nagy munkáltatók, akik méretükből adódóan részt vesznek a miniszteri és ágazati konzultációkon, de elismerték, hogy sok vállalat el sem jut odáig, hogy kikérjék a véleményüket.

Az ágazati és az országos szociális párbeszéd közötti érdemi kapcsolatra sincs bizonyíték. A válaszadók megerősítették, hogy sem országos, sem ágazati szinten nincs jelentős konzultáció a munka világát érintő kérdésekben. Az országos megállapodások nem befolyásolják közvetlenül a vállalati szintű kollektív tárgyalásokat, de közvetett hatással rendelkeznek. Például egy vegyipari szereplő arra mutatott rá, hogy az országos bérszintek és a reálberek változása befolyásolja az éves ágazati tárgyalásokat.

Egy gyógyszeripari interjúalany szerint a munkáltatóknak nem érdekük a nemzeti minimálbér-szabályozás, mert míg a költségvetésük „felülről” korlátozza a mozgásterüket, addig a minimálbér „alulról” gyakorolja a befolyását. A legalacsonyabb munkaköri kategóriákban a minimálbér emelkedése „rátolódik” a következő kategóriákra, melynek „összeszorító ereje” van. Nincs szükség ágazati minimálbérekre sem, mivel az országos minimálbér emelése miatt ezeket is rendszeresen felül kellene vizsgálni, de ennek költségeit a munkáltatóknak kellene állniuk. Ha ágazati minimálbéreket határoznának meg, akkor a magasabb kategóriákban dolgozók is követelnék az ehhez igazodó béremelést.

2.5.2. Montenegró

Ahogy a montenegrói interjúk is kiemelték, a nemzeti szociális párbeszéd ernyőkeretet jelent a további ágazati párbeszédre, ezért szerepe jelentősebb: képes meghatározni az ágazati szintű egyeztetések további alakulását azáltal, hogy meghatározott irányba tereli azokat. Emellett az állami szerepvállalás is kulcsfontosságú lenne, mivel az állam ily módon közvetlen betekintést nyerne az ágazati tárgyalások folyamatába, és tisztában lehetne azokkal az akadályokkal, amelyekkel a szociális partnerek a tárgyalások során szembesülnek. Ez elősegítené a gyakorlat fejlődését, és végső soron a nemzeti keretrendszer javulásához vezetne.

Összességében elmondható, hogy az országos szintű szociális párbeszéd – a jogszabályi előírásoknak megfelelő – teret enged az ágazati párbeszéd számára. Az online felmérés valamennyi résztvevője egyetértett abban, hogy az országos szintű szociális párbeszéd szereplőinek aktívabban kellene ösztönözniük az ágazati szintű egyeztetéseket. Emellett – ahogy az korábban említésre került – fejleszteni kell mind az ágazati, mind az országos szintű párbeszédben részt vevő szereplők kapacitásait, a tárgyalások kiindulópontját pedig valós adatokra és rendelkezésre álló statisztikákra kellene alapozni. Ez biztosítaná, hogy a gazdaság és az adott ágazat állapotáról a felek pontos képet kapjanak.

2.5.3. Románia

A román bankszektorban készített interjúk hangsúlyozták, hogy 2010 óta Romániában nincs egységes országos szintű kollektív szerződés. A szakszervezeti konföderációk által az elmúlt 15 évben kezdeményezett tripartit tárgyalások meglehetősen gyengék voltak. Az ágazati szintű szociális párbeszédet a bankszektorban megkérdezett valamennyi munkaadói képviselő fontosabbnak tartja az országos szintű szociális párbeszédhez képest. Úgy vélik, hogy az ágazati szintű reprezentatív szociális partnereknek nagyobb mozgásterrel kellene rendelkezniük az ágazatuk munkaügyi kapcsolatait érintő kérdések tárgyalásakor. Ráadásul a romániai munkaügyi jogszabályok már most is nagyon részletesek, így kevés olyan témát hagynak, amelyekről a szociális partnerek országos szinten érdemben tudnának

tárgyalni. A szakszervezetek képviselői nem értenek egyet ezzel a nézettel. Úgy vélik, hogy az országos szintű szociális párbeszéd fontos, és egy országos kollektív szerződés megkötése célszerű lenne, mivel alapul szolgálhatna az ágazati és vállalati szintű kollektív tárgyalásokhoz.

Az energiaágazatban megkérdezettek szintén eltérő álláspontot fogalmaznak meg a nemzeti és az ágazati szociális párbeszéd viszonyát illetően, attól függően, hogy melyik oldalt képviselik. A szakszervezetek képviselői az országos szintű kollektív szerződést fontos alapnak tekintik, amely valamennyi munkavállaló számára minimumjogokat állapíthat meg, és ösztönözheti az ágazati tárgyalásokat. A munkaadók nézőpontja más. A megkérdezettek közül néhányan úgy érvelnek, hogy egy általános elveken alapuló, minimalista országos kollektív szerződés kiindulópontot biztosíthatna a részletesebb ágazati és vállalati szintű tárgyalásokhoz, ezáltal koherens hierarchiát létrehozva. A legtöbben azonban úgy vélik, hogy a szakszervezetek, a munkaadók és a kormány eltérő érdekei miatt egy ilyen szerződés megkötésére Romániában kevés az esély. A kormány és a munkaadók nem támogatnának egy országos kollektív szerződést, mivel az csökkentené a munkaerőpiac irányításának rugalmasságát, és nagyobb hatalmat adna a szakszervezeteknek. Ezenkívül az energiaágazat nagyvállalatai többségi állami tulajdonban vannak, így a munkavállalók számára egy országos kollektív szerződéssel biztosított többletjogokkal kapcsolatos költségnövekedés közvetlenül az állami költségvetést is megterhelné.

Az ágazati szintű tárgyalások megfelelő keretet jelentenek az ágazatspecifikus kérdések kezelésére. A szakszervezetek széttagoltsága és a különböző gazdasági helyzetű vállalatokra alkalmazható egységes keretrendszer létrehozásának nehézségei azonban korlátozzák ezeket. Sok megkérdezett úgy véli, hogy a vállalati szintű tárgyalások a leghatékonyabbak, mivel ezek lehetővé teszik a helyi sajátosságokhoz való részletes alkalmazkodást. Az országos vagy ágazati kollektív szerződéseket túl általánosnak vagy nehezen megvalósíthatónak tartják.

2.5.4. Szerbia

A szerbiai interjúk összegzése alapján elmondható, hogy a Szerb Köztársaságban a minimálberről szóló döntések meghozataláért a Szociális és Gazdasági Tanács felelős, azonban az elmúlt tíz évben mindössze kétszer – 2018-ban és 2024-ben – élt ezzel a jogkörével. A minimálberről szóló döntést jellemzően a kormány hozta meg, mivel az állam továbbra is a legnagyobb munkáltató, és a minimálbér kiemelt költségvetési tételnek számít. Az általános kollektív szerződés elfogadására irányuló tárgyalások 2024 decemberében megkezdődtek, ami jelentős előrelépést jelentett a nemzeti szintű szociális párbeszéd erősítésében. A szerződés megkötése hozzájárulna a tisztességtelen piaci verseny és a szürkegazdaság visszaszorításához, valamint elősegítené az úgynevezett „egyenlő versenyfeltételek” (level playing field) kialakítását valamennyi Szerbiában működő gazdasági szereplő számára.

2.5.5. Szlovákia

Szlovákiában az ágazati szociális párbeszéd szorosan kapcsolódik az országos szintű szociális párbeszédhez, mivel az országos szinten – például a minimálbér vagy a munkaidő tekintetében – kötött megállapodások jelentősen befolyásolják az ágazati tárgyalások lehetőségeit. Az ágazati és a nemzeti szintű szociális párbeszéd közötti kapcsolat nem mindig optimálisan strukturált. Az állami beavatkozások, mint például a minimálbér túlzott emelése vagy az ágazati szereplőkkel való konzultáció nélkül végrehajtott jogszabály-módosítások szűkítik az egyéni ágazati megállapodások mozgásterét. A minimálbér állami szintű emelése a munkaadói költségeket felfelé tolja, és paradox módon aránytalanságokat okoz a köz- és a magánszektor munkavállalói között. Szlovákiában a minimálbérért dolgozók aránya alacsony, és még ezen a csoporton belül is jelentős részük valószínűleg hivatalosan a minimálbérért dolgozik, míg a többiek az informális gazdaságban tevékenykednek.

A minimálbért a politizálás eszközének tekintik, amely növeli a munkáltatók költségeit, és csökkenti mozgásterüket abban, hogy a szektorális sajátosságoknak megfelelően határozhassák meg a béreket. A munkáltatók nagyobb szabadságot szeretnének abban, hogy az alacsony hozzáadott értékű munkakörök esetében maguk dönthessenek a bérezésről. Ugyanez vonatkozik a munkaidőre is. A megkérdezettek szerint a munkavállalók érdekeltek a hosszabb munkaidőben, de vannak olyan szabályok, amelyek ezt korlátozzák.

A jelenlegi tripartit rendszert a válaszadók nem tartják hatékonynak, mivel az gyakran nem teszi lehetővé, hogy minden érdekelt fél kifejtthesse véleményét a tervezett intézkedésekről. A tripartit egyeztetési folyamat nem mindig követi a megfelelő tárgyalási eljárásokat. Erre példa a konszolidációs csomag, amelyet a kormány a szociális partnerekkel való egyeztetés nélkül készített elő és hagyott jóvá. Egyes vállalkozások, különösen a kisebbek, nem kapnak elég teret a tárgyalásokon való részvételre, és a döntések az ő bevonásuk nélkül születnek meg. Ez a magasabb szintű kollektív szerződések kiterjesztésének hatályos jogi keretére utal. Az adott ágazat szereplőinek tudta nélkül, minden vállalkozás számára jogi kötéssel bíró kötelezettségeket határoznak meg, amit igazságtalannak tartanak, tekintettel arra, hogy a döntést – bár az őket érinti – részvételük nélkül hozzák meg. Ily módon olyan feltételeket írnak elő számukra, amelyekre nem tudnak reagálni, mégis kénytelenek azoknak megfelelni.

2.5.6. Szlovénia

Mivel Szlovéniában az ágazati szociális párbeszéd az országos szintű párbeszéd „folytatása” – az ágazati párbeszéd csak az országos szinten lefektetett keretek között értelmezhető –, így az ágazatok számára kulcsfontosságúak az országos szinten kötött megállapodások. Pár kivétellel valamennyi válaszadó megerősítette, hogy a tripartit megállapodások és az országos szociális párbeszéd jelentős hatással vannak az ágazati tárgyalások mozgásterére, mivel érdemben képesek befolyásolni az ágazati szintű tárgyalási kereteket (például a minimálbér, a munkaidőtörvény, a munkáltatói költségtérítéssel kapcsolatos adózási szabályok – így a munkába járás költségtérítése, étkezési hozzájárulás stb.), vagy eleve korlátozzák az ágazati egyeztetés lehetőségeit (egy interjúalany úgy fogalmazott, hogy „meg van kötve a kezük” az ágazatokban, és nagyon nehéz tárgyalni, mivel nagyon sok téma országos szinten meghatározott). Gyakran az országos szociális párbeszéd (vagy akár országos szintű intézkedések tripartit egyeztetés nélküli elfogadása) diktálja az ágazati tárgyalásokat, és hátrányos helyzetbe hozza a munkaadói oldalt. Egy válaszadó rámutatott, hogy az ágazati kollektív tárgyalások egyre inkább veszítenek jelentőségükből és szerepükből (például a minimálbért már nem ágazati megállapodás szabályozza), és az ágazati tárgyalásokon a szociális partnerek csak a legalacsonyabb alaplévelekről egyeztetnek. Így az ágazati kollektív tárgyalások súlya az országoshoz képest csökken. A tripartit megállapodások azonban gyakran irreális alapokat fektetnek le; ez olyan eltúlzott elvárásokat szül, amelyek megnehezítik az ágazati szintű tárgyalásokat. Ez a helyzet egyrészt tovább csökkenti az ágazat versenyképességét, másrészt nem teremt ösztönző környezetet a szakképzett munkaerő bevonásához. Egy interjúalany rámutatott, hogy ha nemzeti szinten már létezik egy keretrendszer, vagy bizalmatlanság lép fel, akkor ez átvetődik az ágazati szintre.

A szakszervezetek csak a bértarifa koordinációjára törekednek (például a szabadság idejére járó díjazás és a minimális alapjövedelem emelésére), egyéb kérdések tárgyalására viszont nem nyitottak. Emellett a szakszervezetekkel való tárgyalások is igen nehézkesek és korlátozottak. Ennek elsődleges oka, hogy a minimálbért törvény határozza meg, a szakszervezetek pedig szinte mindig magasabb béreket akarnak, mert az ágazati tárgyalásokon – megfelelő igény esetén – lehetőség mutatkozhat arra, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb feltételeket érjenek el.

A *minimálbérrel* szóló törvény (ZMinP) elfogadása után mindkét fél gyorsan rájött, hogy kire kell nyomást gyakorolni – a munkaügyi miniszterre, mivel ő határozza meg a minimálbért. Így ma már egyfajta „versenyfutás” van a munkaadói és a munkavállalói oldal között, hogy ki tud gyorsabban és hatékonyabban nyomást gyakorolni a miniszterre. Ennek következtében komoly problémák jelentkeznek a vállalatoknál, mivel a munkáltatók tárgyalási mozgásterére nagyon korlátozott: üzleti terveiket már november– decemberben el kell készíteniük, miközben a munkaügyi miniszter csak a következő év januárjában dönt a minimálbérrel.

Érdemes megemlíteni, hogy amikor a minimálbérrel és a munkaidőről folytak tárgyalások az országos szinten (például a Gazdasági és Szociális Tanácsban), a tárgyalófeleknek csak néhány napjuk volt a megbeszélésekre, és a tárgyalás anyaga is „bizalmas” volt, így külső konzultációra sem nyílt lehetőség. A munkaadók ezért szeretnék, ha a hosszú ideje előkészített ügyekben a tárgyalások irányáról időben és teljes körűen tájékoztatnák őket. Sajnos azonban gyakori, hogy a szociális partnerek csak utólag szembesülnek az adott kérdéssel, és nincs elég idő az átgondolásra (még országos szinten sem). Célszerű lenne országos szinten külön munkáltatói egyeztetéseket is tartani – amennyiben ez egyáltalán lehetséges és van rá elegendő idő.

Mivel a témákat többnyire országos szinten határozzák meg, így azokat ágazati szinten csak konkretizálni, illetve részletezni kell. Példaként említették a lekapcsolódáshoz való jogot (*right to disconnect*), amelyet már országos szinten mindenre kiterjedő hatállyal egységesen törvénybe foglaltak, de a gyakorlati megvalósítás részleteit a vállalatoknak kell rögzíteniük saját (vállalati szintű) kollektív szerződésükben – ha nincs ilyen, akkor kizárólag a törvény és az ágazati kollektív szerződés szabályai irányadók. Itt jelentkezik azonban a kihívás, mivel az ágazati szintű kollektív szerződés ez ideig nem állapított meg egyértelmű szabályokat a lekapcsolódáshoz való jogról.

2.6. Azok a foglalkoztatási szabályozási területek, amelyeken javulást eredményezhet egy ágazati kollektív szerződés

A montenegrói általános vélemény szerint alapvető jelentőségű, hogy az ágazati szociális párbeszéd tárgykörei bővüljenek, mivel számos olyan terület van, amelyet új témaként be kellene vonni. A szlovákiai interjúk alapján a foglalkoztatás szabályozását inkább az ágazati szintre kellene hagyni, mint az államra, mivel a túlzott törvényi szabályozás csökkenti a rugalmasságot és az ágazati megállapodások vonzerejét. Szlovákiában erőteljes az állami szabályozás, így nehéz bármit is szektorális szinten tárgyalás útján elérni, ami ezen túlmutatna.

A legelterjedtebb szlovéniai vélemények némelyike meglehetősen szélsőséges. Három válaszadó úgy nyilatkozott, hogy már minden tényezőt lefedtek a tárgyalásokkal kapcsolatban, így nincs olyan további terület, amelyen ágazati kollektív szerződéses szabályozással lehetne javítani. Sőt egyikük hangsúlyozta, hogy munkáltatói és HR-szemponthól

a legészszerűbb az lenne, ha minden (ágazati) kollektív szerződést eltörölnének. A megkérdezett szerint nyilvánvaló, hogy a kollektív tárgyalások egyébként sem hatékonyak, illetve a jogalkotó nem veszi figyelembe a tárgyaló felek véleményét (példaként említhető a munkaidő-nyilvántartási törvény, a foglalkoztatást terhelő adók terén bekövetkező változások stb.) Egy másik válaszadó úgy látja, kívánatos volna, ha minél kevesebb kiegészítő szabályozás lenne az ágazati kollektív szerződésben. Amit országos szinten szabályoznak, azt csak ott kellene szabályozni, és az ilyen tárgykörökre vonatkozóan nem kellene az (ágazati) kollektív szerződésben további rendelkezéseket megállapítani. Szlovéniában a rendszer „fentről lefelé” épül, a standardokat felülről „öntik rá” az alsóbb szintekre oly módon, hogy az alsóbb szintek egyre nagyobb terjedelmű jogokat határoznak meg. A szociális partnereknek ágazati szinten semmilyen szabadságuk nincs, mert a jelenlegi rendszer univerzális jogokat ír elő „fentről lefelé”. Ágazati szinten kizárólag azon jogokra vonatkozóan lehet – a munkavállalóra nézve kedvezőbb – szabályokban megállapodni, amelyekről országos szinten már rendelkeztek. Erre tekintettel problémás, ha az országos szintű norma túlzott mértékű jogokat határoz meg: ez nagymértékben megnehezíti a végrehajtást és azt is, hogy alacsonyabb szinteken érdemi tartalommal rendelkező megállapodások jöjjenek létre (persze kivételek lehetségesek, különösen ott, ahol elég erős a bizalom).

Az interjúk alapján az ágazati kollektív szerződéses tárgyalások napirendjére javasolt témák és jogintézmények

2.6.1. Oktatás, szakképzés

Magyarországon több ágazatban is fontosnak tartanak az oktatás és a szakképzés ágazati kollektív szerződéses szabályozását. A képzés különösen fontos abból a szempontból, hogy milyen típusú kompetenciákra lesz szükségük az adott ágazatban dolgozóknak az elkövetkező években, hogyan alakulnak át a munkahelyek a digitalizáció során. A robotizálás és a mesterséges intelligencia számos munkahelyre hatással lesz. A vendéglátóipari szereplők ezzel kapcsolatban a tudatos – a jövő igényeit szem előtt tartó – készségfejlesztést említették. A gépiparban különös probléma, hogy nagyon sokan megszüntetik a munkaviszonyukat azután, hogy a munkáltatónál lezárul egy oktatási-képzési időszak. Ezért jó lenne erre például egy olyan szabályozás, amelyben egy táblázat rögzíti, hogy egy adott képzés lefolytatásáért milyen összeget kell az új munkáltatónak megfizetnie azon munkáltató részére, amely a munkavállaló képzését szervezte.

A szerbiai interjúk szerint a képzés különösen a szállítási ágazatban, közelebbről a diszpécseri munkakörben fontos. Például egy hosszú útra induló tehergépkocsi-vezető kizárólag a diszpécserével tart kapcsolatot, és ha ez a kommunikáció nincs megfelelően megszervezve, az jelentősen csökkenti a munkavállalói elégedettséget. A diszpécseri képzésben kell részesülniük, hogy támogatást nyújtsanak a hosszú távokat vezető járművezetőknek. Ezek inkább szervezési, mint jogi problémák, és úgy tűnik, hogy minimális pénzügyi költséggel megoldhatók, továbbá kollektív szerződés tárgyát is képezhetnék, amely jogot biztosítana a diszpécserképzésre.

A román bankszektor munkáltatóit képviselő interjúalanyok egyebek mellett az oktatás és képzés, valamint a foglalkoztatási normák és szakképesítések témáit említették a kérdés kapcsán. A másik jellemző terület az automatizáció és a robotizálás. Ezek az energiaágazatban költség- és hatékonyságjavulást eredményeznek, de kihívásokat is generálnak a munkahelyek leépítése (munkakörök megszűnése) és a szakmai átképzés szükségessége tekintetében. A kollektív tárgyalásoknak e változásokkal párhuzamosan ki kellene terjedniük a munkavállalók képzésére és fejlesztésére is, így biztosítva az új technológiai követelményekre való fenntartható átállást. Jelenleg a vállalati szintű kollektív tárgyalásokban a szakszervezetek foglalkoznak ugyan a létszámcsoökkentés kérdésével, de ezek a megbeszélések többnyire rövid távú szempontokra fókuszálnak, ahelyett, hogy a munkavállalók jövőbeli átképzésére, az új munkahelyi realitásokhoz való alkalmazkodás lehetőségeire összpontosítanának.

A szlovák vélemény szerint, az előző országokhoz hasonlóan, fontos témák közé tartozik a szakképzés és az egész életen át tartó tanulás. Az egész életen át tartó tanulás támogatása annak érdekében is kulcsfontosságú, hogy a munkavállalók lépést tudjanak tartani a technológiai fejlődéssel. Az oktatási programoknak önkéntes alapon kellene elérhetőnek lenniük, állami támogatással. A szlovén válaszadók szintén úgy látják, erősíteni kellene az oktatási rendszert, illetve a megfelelő képesítések megszerzését. A következő témák bevonására hívták fel a figyelmet: szakképzés, mentorálás (olyan folyamat, amelynek során a tapasztalt munkavállalók átadják tudásukat, készségeiket és tapasztalataikat a kevésbé tapasztaltaknak, utóbbiak szakmai és személyes fejlődésének elősegítése érdekében), a munkakörülmények javítása, a szakma vonzerejének növelése, az ágazat hosszú távú fejlődése érdekében.

2.6.2. Rugalmasabb munkafeltételek – Munkaidő

A magyarországi interjúk szerint a munkaidő mind a vendéglátóiparban, mind az építőiparban az ágazati kollektív szerződés kulcsfontosságú része lenne. A vendéglátóipar képviselői a rendkívüli munkaidő ágazati szabályozását tartanák a legszükségesebbnek. Az építőipari ágazatban az ágazati kollektív szerződés a foglalkoztatási feltételek rugalmasabbá tételében játszhatna jelentős szerepet. Ennek alapján egyéves munkaidőkeretet, illetve az osztrák és

német megoldáshoz hasonlóan munkaidő-elszámolási számlát (*Arbeitszeitkonto*) lehetne alkalmazni. Az építőiparban az évnek vannak olyan időszakai, amikor a munkáltatók nem tudnak munkát kínálni, de a havi díjazást meg kell fizetni a munkavállalók számára. Az egyéves munkaidőkeret, illetve elszámolási időszak igazodna a megrendelések ingadozásához, de erről csak az Mt. szerinti kollektív szerződésben lehetne rendelkezni.

A szlovák vélemény hasonló megközelítést tükröz: egyik legfontosabb cél itt is a foglalkoztatás rugalmasságának növelése. Kiemelt terület a munkaidő és annak rugalmassága, amelyek különböző munkavállalói csoportok és a fiatalabb generáció igényeire reagálnak.

A szerb álláspont a munkaidő ágazati kollektív szerződéses szabályozását két szempontból hangsúlyozza. Egyrészt minden jövőbeli kollektív szerződésben figyelmet kell fordítani a munkaidő hatékonyabb elosztására, azaz a rugalmas munkaidő lehetővé tételére, valamint a szakmai és családi kötelezettségek összeegyeztetésére irányuló intézkedésekre. További kiemelt problématerület a túlmunka korlátozása, különösen a magánfuvarozók tekintetében, akik gyakran a törvényben megengedett időkereteken túl vezetnek, pihenő és meleg étkezés lehetősége nélkül. Ez leginkább a közúti személyszállításban szembetűnő, de még a légi közlekedésben is előfordul, hogy a pilóták túllépik a megengedett repülési órákat, ami a személyzet és az utasok biztonságát is veszélyeztetheti.

Montenegróban a munkaidő ágazati kollektív szerződéses szabályozása is jelentős kérdésnek számít. E jogintézményen belül – különösen egyes ágazatokban – kulcsfontosságú a munkaidő-beosztás, így ezt a témát ágazati szinten célszerű megtárgyalni. Szlovéniában szintén fontos szabályozási terület a munkaidő – ágazati szinten jobban lehetne szabályozni a szabadságot és a munkából való távollétet, a munkára való ideiglenes várakozási időt és az idegymunkát, az éves szabadság és egyéb jogok megítélését.

2.6.3. Munkahelyi egészség és biztonság

Magyarországon – különös tekintettel a veszélyes munkakörülményekre – a vegyipar fontosnak tartaná bizonyos munkavédelmi feltételek ágazati kollektív szerződésben történő szabályozását. Szerbia vonatkozásában a szállítási ágazatban tartják lényegesnek a munkavédelem kollektív szerződésben való szabályozását. Kiemelték, hogy többet kell tenni a járművezetők elégedettségének javításáért, ami növelhető, ha a munkáltató nagyobb figyelmet fordít arra, hogy a sofőrök megbecsültnak érezzék magukat munkavégzésük során. Külön problémát jelent az elszigeteltség, mivel a sofőrök sok időt töltenek egyedül az utakon.

A munkafeltételekre vonatkozó, az ágazat sajátosságaihoz igazított szabályok (például munkavédelmi előírások, szükséges felszerelések, veszélyes tevékenységek munkaidő-szabályozása)

A romániai interjúk szerint az imént kifejtettekhez hasonlóan indokolt olyan, az ágazat sajátosságaihoz igazodó munkafeltételekre vonatkozó normák megállapítása, mint például a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre (OSH) vonatkozó szabályok, a szükséges felszerelések vagy a szabályozott munkaidő egyes veszélyes tevékenységek esetében. Ehhez csatlakozik a montenegrói és a szlovák vélemény is: a munkahelyi munkavédelem kérdéskörét hangsúlyosabban be kellene emelni az ágazati kollektív tárgyalásokba, tekintettel arra, hogy ez a téma ágazatonként eltérő, és egyértelmű, hogy az ágazati szintű megállapodások jobb eredményeket hozhatnak.

2.6.4. Mesterséges intelligencia

A montenegrói interjúk úgy látják, a mesterséges intelligencia mind a munkavállalókra, mind a munkáltatókra jelentős hatást gyakorol. Ez a téma számos európai országban nagyon aktuális, de Montenegróban még mindig nem kap a jelentőségének megfelelő figyelmet. E kérdésnek kulcstémává kellene válnia, mivel a mesterséges intelligencia alapjaiban átalakítja át a munkáltatók működését, az üzleti modelleket, és potenciálisan hatással lesz a foglalkoztatottak számának alakulására is.

2.6.5. Foglalkoztatással kapcsolatos juttatások

A szlovák vélemény szerint a munkáltatóknak a szakszervezetekkel (munkavállalókkal) folytatott párbeszéd során olyan juttatások kialakítására kell törekedniük, amelyek mindenki igényeit kielégítik. A juttatási csomag megtervezésekor fontos, hogy az ne csupán egy-egy csoportnak kedvezzen.

A szlovén interjúk szerint fontos lenne a bérmodell, a javadalmazási formák, továbbá az ösztönzők és a bónuszok jobb jogi szabályozása (utóbbiakat Szlovéniában túlzottan magas adók terhelik, a jogalkotó részéről ez egy „adósapkával” lehetne orvosolható, amely meghatározná a járulékok maximumát). Ezenkívül a munkaviszonyban töltött évek és az ahhoz kötődő jogosultságok témáját is jobban lehetne rendezni egy kollektív szerződésben (fémipar). Határozottabban kellene jutalmazni a munkavállalói lojalitást (a munkáltatóváltások sokkal gyakoribbak, az ezredfordulósok már alapvetően hajlamosabbak erre, és ez megszakítja a vállalatnál a folytonosságot).

2.6.6. Egyéb javasolt témák

A romániai interjúk szerint az ágazati kollektív szerződések szabályozhatnák: a távmunka megszervezését, a zaklatás elleni küzdelmet és a munkahelyi befogadás elősegítését. A minimális jogok, például a szociális védelem, a diszkriminációtítilalom, a béregyenlőség és a munkavállalókkal való méltányos bánásmódot biztosító egyéb általános elvek garantálása szintén a kollektív tárgyalások napirendjére javasolt témák közé tartoznak az energiaágazatban.

A montenegrói interjúk a fentiekén túlmenően az alábbiakat javasolják az ágazati kollektív szerződések témái közé:

- Éghajlatváltozás, különösen egyes ágazatok esetében. E témát még mindig nem szabályozza egy ágazati kollektív szerződés sem Montenegróban, bár egyes ágazatokra gyakorolt jövőbeli hatása ezt indokolná.
- Az adatvédelemmel kapcsolatos kérdéseket ugyancsak ágazati szinten kellene tárgyalni, mivel Montenegrónak e területen még jelentős fejlesztésekre van szüksége.
- Az igazságos átmenet koncepcióját a kollektív tárgyalások egyik fő eszközeként kellene bevezetni. Különösen a „zöld átállás” kérdése lenne releváns az ágazati szintű tárgyalások során, tekintettel annak jelentőségére és a montenegrói gazdaság előtt álló – részben az EU-csatlakozáshoz kapcsolódó – feladatokra.

A szlovákok véleménye szerint az ágazati párbeszéd fontos szerepet játszhat a munkavállalói fluktuáció csökkentésében. Ennek érdekében a szektorális megállapodásoknak foglalkozniuk kellene a munkavállalók munkaviszonyban töltött idejének elismerésével is, amely hozzájárulhatna a fluktuáció mérsékléséhez.

A szlovén résztvevők a következő témák napirendre vételét javasolták:

- Rendszerszinten meg kell akadályozni a munkavállalók önkényes, felmondási idő figyelmen kívül hagyásával történő távozását.
- Lehetőséget kell biztosítani próbaidő kikötésére (a próbaidő szabályozását tovább kellene egyszerűsíteni), valamint a munkáltatón belül más munkakörbe vagy munkavégzési helyre történő áthelyezésre.
- Pontosabban kell meghatározni a hiányszakmákat, valamint szabályozni kell a külföldiek idényjellegű foglalkoztatását (a vendéglátóiparban és a textiliparban, a szakképzett munkaerő hiánya miatt); a toborzási folyamatot egyszerűbbé és gyorsabbá kellene tenni, hogy az ágazatok rugalmasabban tudjanak alkalmazkodni a változásokhoz és a piaci igényekhez. Ezen ágazatoknak általában 3–5 hónapra van szükségük idénymunkásokra, így az idénymunkára vonatkozó egyéves alsó korlát túl hosszú (a 2025. májusi törvénymódosítások után ez „legalább 6 hónapra” csökkent).

2.7. A minimálbér szabályozása

2.7.1. Egy korábbi magyar munkaügyi miniszter véleménye szerint a minimálbér nem minden ágazatot érint egyformán. Ahol magasak a bérek, a minimálbérnek nincs nagy jelentősége. De ettől még bérrendszerre ott is szükség lehet, amihez tárgyalások kellenének. Ebben a kormányknak nincs kötelező feladata, de a politikai támogatására (helyeslésére) szükség lenne.

Magyarországon szektoronként, sőt egy esetben ágazaton belül is eltérőek a vélemények. Az építőipar szerint nincs szükség ágazati szintű minimálbér-szabályozásra. A vegyipari ágazat szereplőivel készült interjúk is hasonló következtetésre jutnak: a munkaadói érdekképviselő nem tartja indokoltnak a minimálbér ágazati megállapodásban való szabályozását, mivel az ágazati bérek az országos szintnél magasabbak. A részleteket tekintve viszont a vegyipari ágazaton belül megoszlának a munkáltatói vélemények: mivel az iparág kevésbé vonzó a munkaerőpiacon (például négy műszakos munkarend, veszélyes anyagok), az országos minimálbérért (garantált bérminimumért) senki nem fog a vegyiparban elhelyezkedni. Egy magasabb ágazati minimálbér segíthetné az ágazatban jellemző munkaerőhiány kezelését.

A gépipar viszont egyértelműen igényelné az ágazati minimálbér bevezetését, mivel a szektorban dolgozók társadalmi hozzájárulása akár háromszorosa is lehet más ágazatok – így a turizmus, a vendéglátás és a szállodaipar (szolgáltatószektor) – munkavállalóihoz, vagy épp a szezonális jellegű, alkalmi munkát végzőkhöz képest. A vendéglátóiparban az ágazati minimálbér kollektív szerződéses szabályozását elviekben támogatják, de a gyakorlatban problémásnak tartják, figyelemmel a szürkegazdaságra, azaz a bérek részben illegális kifizetésére. Csak a rendszer kifehérítésével lehetne előrelépést elérni. A gázipari szakszervezeti vezető szerint az ágazatban magasabb a bérszint az országos minimálbérnél. A kelet- és nyugat-magyarországi, valamint a fővárosi és vidéki bérek között viszont jelentős eltérés van, ezt ágazati szinten szükséges lenne megvitatni.

Néhány interjúban az ágazati minimálbér-szabályozás potenciálisan problémás következményeként említették, hogy az ágazati minimálbér feszültséget kelthet az egyes ágazatok között, elsősorban amiatt, mert kérdéses volna, hogy mi képezi az ágazatok közötti differenciálás alapját

2.7.2. A romániai bankszektor képviselő interjúalanyok többsége úgy véli, hogy a minimálberről ágazati szinten kellene tárgyalni, mivel minden ágazatnak megvannak a maga sajátosságai. A bankszektor esetében a minimálbér a szakszervezetek kezdeményezésére került be a több munkáltató részvételével megkötött kollektív szerződésbe. Ennek viszont egy másik oka is volt, nevezetesen az, hogy jelezzék: a bankszektor olyan ágazat, ahol megbecsülik a fiatal munkavállalók munkáját is.

A román álláspont hasonló a szerbhez. A válaszadók véleménye a minimálbér nemzeti vagy ágazati szintű meghatározásáról vegyes képet mutat, de a legtöbben az ágazati megközelítést támogatják, a következő okok miatt:

- Az országos minimálbért nem tartják elegendőnek olyan összetett ágazatok esetében, mint az energiaipar, ahol a munkavégzés magas szintű szakképzettséget igényel. Egy szakképzett villanyszerelő például nem fogadná el az országos minimálbért. Az ágazati kollektív tárgyalás útján meghatározott minimálbér jobban figyelembe tudná venni a munka összetettségét, a munkaerőpiaci igényeket, valamint az adott ágazat sajátosságait és gazdasági korlátait.
- Az ágazati minimálbér-megállapítás igazságosabbnak és hatékonyabbnak tekinthető olyan összetett szektorok esetében, mint az energiaágazat. Ugyanakkor ez a modell nem helyettesítené, hanem kiegészítené az országos minimálbért, amely minden ágazat számára egy alapvető szintet biztosít, és a feketegazdaság visszaszorítását is szolgálja. Az ágazati kollektív tárgyalások elengedhetetlenek ahhoz, hogy a béreket az egyes ágazatok gazdasági realitásaihoz lehessen igazítani.

2.7.3. A szerb munkáltatók szintén pozitív hatásokat várnak az ágazati minimálbérektől. Egy ágazati kollektív szerződés megkötésének elsődlegesen azon szempontból lenne értelme, hogy egyenlő versenyfeltételeket teremtsen a szerbiai piacon működő szereplők számára. Azok a vállalatok, amelyek már most is külföldi cégek beszállítóiként működnek, segíthetnének azzal, ha gyakorlatukat és megszerzett tudásukat átadnák a kollektív szerződéseknek. Ugyanakkor fennáll annak a veszélye, hogy a szerb gazdaság jelentős részét kitevő kkv-k kiszorulnak ebből a folyamatból, mivel nem lennének képesek alkalmazkodni a nagyvállalati elvárásokhoz és működési normákhoz. A szállítási ágazat tekintetében azt is szem előtt kell tartani, hogy az ágazati kollektív szerződés rendelkezései minden olyan szereplőre kiterjednének, amelyek a Szerb Köztársaság területén szállítási szolgáltatást nyújtanak, így mérsékelnék a tisztességtelen versenyt. Természetesen mindez csak akkor valósítható meg hatékonyan, ha a kollektív szerződés végrehajtását az állam, illetve a szerződés aláírói részéről megfelelő ellenőrzési és felügyeleti rendszer is támogatja. Ez különösen fontos a munkaerőhiány miatt, különösen a hivatásos gépjárművezetők esetében, amely olyan méretű problémává vált, hogy az egész gazdaság működését befolyásolja.

2.7.4. A montenegrói interjúkban kifejtettek összességében leginkább a szerb és a román munkáltatók nézeteihez hasonlóak. A minimálbérrel kapcsolatos kérdésre a válaszadók megjegyezték, hogy arról nemzeti (országos) szinten születik döntés (a Munka Törvénykönyve alapján jelenleg 600, illetve 800 eurós minimálbérösszegek szerepelnek a javaslatban). A megkérdezettek ugyanakkor utaltak arra, hogy bizonyos szektorokban – például az idegenforgalom és a közlekedés területén – indokolt lenne az ágazati szintű minimálbér-tárgyalás is, figyelembe véve az adott szektor sajátosságait. Ez javíthatná a munkavállalók helyzetét, és segíthetne abban, hogy a szektor megtartsa jelenlegi munkavállalóit, sőt további munkaerőt is bevonzzon.

2.7.5. A szlovák vélemény differenciáltabb. Egyes válaszadók úgy vélik, hogy a minimálbér intézménye szükségtelen és bonyolítja a tárgyalásokat, míg mások szerint fontos eszköz, amelyet továbbra is fenn kell tartani. A legtöbb válaszadó úgy véli, hogy a nemzeti minimálbér-szabályozás elegendő, és továbbra is szilárd alapot kell képeznie az ágazati kollektív tárgyalások számára. A minimálbérek ágazati szabályozása bizonyos esetekben megfelelő lehet, például a fizikailag megterhelő munkák esetében, ahol a bérek a megnövekedett követelményeket (például zaj, vegyi anyagoknak való kitettség stb.) tükröznék, vagy ahol olyan juttatásokat kínálnának, mint a plusz szabadságnapok. Egyesek azonban – hasonlóan bizonyos magyar véleményekhez – arra figyelmeztetnek, hogy az ágazati minimálbérek bevezetése feszültségeket okozhat, például a munka nehézségének szubjektív értékelése vagy az ágazatok közötti különbségek miatt (lásd például az informatika és a bankszektor magasabb béreit más ágazatokkal összehasonlítva). Egy ilyen szabályozás befolyásolhatja a fiatalok pályaválasztását is, amennyiben egyes ágazatokra az „alacsony bér” címkeje kerülne. A válaszadók az országos minimálbért hagyományos és hatékony eszköznek tekintik, amely anélkül

segíti elő a bérek közötti egyenlőséget, hogy regionális eltérésekhez vezetne. Egyesek azonban rámutatnak arra, hogy nagyobb rugalmasságra van szükség, hogy a munkáltatók alkalmazkodni tudjanak a gazdasági feltételekhez, és erőforrásaiknak megfelelően növelhessék a béreket.

2.7.6. Szlovéniában a minimálbért országos szintű jogszabály határozza meg, és azt a munkaügyi miniszter évente állapítja meg különböző mutatók alapján. Itt tehát nincs szociális párbeszéd; a munkaügyi miniszter döntése az irányadó. Ez a szakszervezetek számára nagy siker, azonban sem a gazdaság, sem az ország fejlődése szempontjából nem ésszerű. Az ágazati kollektív szerződések és az NOP-ok azonban már régóta nem játszanak szerepet sem a minimálbér meghatározásában, sem bérstruktúra kialakításában. A munkaadók így a (minimálbér országos szinten történő megállapítására vonatkozó) rendszer foglyai – egy olyan „megállapodásról” van szó, amely nem tárgyalható és egyoldalúan kerül rögzítésre.

Az interjúalanyok nagy része úgy nyilatkozott, hogy a bérpolitikát ágazati szinten kellene szabályozni, és az ágazati szintű párbeszédnek kellene felváltania az országos szintet. A *minimálbérről szóló törvény* (ZMinP) nem veszi figyelembe az egyes ágazatok sajátosságait. Az ágazatok között jelentős különbségek vannak, amelyek befolyásolják a bérek megállapítását. A bérpolitika ágazati szabályozása valószínűleg nagyobb rugalmasságot és igazságosabb bérmodelleket tenne lehetővé az ágazaton belül. Nagyobb rugalmasság mellett a munkavállalók számára eltérő mértékben „vonzó” ágazatok közötti egyenlőtlenségeket is jobban lehetne kompenzálni. Ezen túl az ilyen szabályozás az ágazat stabilitásához és a kiszámíthatóbb működési környezethez is hozzájárulhat. Továbbá hatékonyabban kezelhetővé válnának általa az egyes ágazatok munkaerőpiaci kihívásai is. Minden ágazat maga tudja a legjobban, hogy mit bír el, és miről képes tárgyalni. A bérpolitika egyes részleteit is ágazati kollektív szerződésekben, sőt akár vállalati kollektív szerződésekben kellene szabályozni. Az egyes iparágak sajátos munkakörülményeitől függően nagyobb mértékben kellene ágazati szinten szabályozni a juttatásokat. Ez azonban kétségtelenül feszültségeket okozna az ágazatok között, mivel például a textilipar versenyképessége összehasonlíthatatlan a csúcstechnológiai vagy más feldolgozóipari ágazatokéval.

A szlovén válaszadók több mint egyharmada azonban – a kutatásban részt vevő többi országhoz hasonlóan – ezzel ellentétes véleményt fogalmazott meg. Egyikük úgy véli, hogy a nemzeti szintű minimálbér-szabályozás széles társadalmi konszenzuson alapul, és mint ilyen, megfelelő, másik két válaszadó pedig rámutatott, hogy a nemzeti szintű minimálbér-rendszer önmagában elegendő, minden ágazat számára azonos kiindulópontot biztosít a munkaerő-piacon. Egy másik megkérdezett nem szeretne újabb szintet a nemzeti szintű minimálbér mellé, mivel ez csak újabb terheket jelentene. Az egyik megkérdezett szerint az ágazati szintű bérpolitikának nincs értelme, és a munkáltatók nem használják ezeket az elavult, nem frissülő tarifaosztályokat. A vállalat szempontjából – mondta az egyik képviselő – elég, ha országos szinten szabályozzák a minimálbért (ennek a munkáltatónak nincs szakszervezete a vállalaton belül, így szabadon alakíthatják a tarifaosztályokat). Egy másik interjúalany azt javasolta, hogy a minimálbért havi bontás helyett órabéreként határozzák meg.

Egy további válaszadó kiemelte, hogy túl sok szó esik a minimálbérről, miközben a munkaviszony egyéb elemei – például szabadság, munkaközi szünetek, kiegészítő biztosítások, otthoni munkavégzési lehetőségek, rendezett munkakörülmények stb. – ugyanolyan fontosak.

2.8. Az ágazati minimálbér mint a munkavállalók „elcsábításának” megakadályozását szolgáló eszköz

2.8.1. Egy korábbi magyar munkaügyi miniszter szerint nem csak a minimálbérről lenne érdemes ágazati szinten megállapodni, amivel az elcsábítást is mérsékelni lehetne. Átfogó bértarifarendszerre lenne szükség. A munkavállalók elcsábításának azonban nem a bér az egyetlen oka. Például a családbarát munkahely (munkáltató) és a munkaidő-beosztás egyaránt olyan tényező, amely döntő szerepet játszhat a munkahelyváltásban.

A magyar vélemények ágazatok szerint megoszlának. Az építőiparban a „munkavállalók elcsábítását nem kell megakadályozni, ez a piaci verseny része” szemlélet jellemző, és az ágazat általánosságban nem rendelkezik eszközökkel ennek kivédésére. A gépiparban a munkaerő munkáltatók közötti „elcsábításának” megakadályozására egy sajátos konstrukciót javasolnak. Ennek lényege, hogy amennyiben a munkavállaló a korábbi munkáltatótól képzést kapott, az új munkáltató, ha a munkavállalót „elcsábította”, köteles ezt a díjat a korábbi munkáltatónak megfizetni. A vegyipari szereplők eltérő válaszokat adtak a fenti kérdésre. Az egyik álláspont szerint a vegyiparban a minimálbérről szóló szabályozás nem jó eszköz a munkaerő megtartására és a munkavállalók elcsábításának megakadályozására. A vállalat egészséges légköre, a jó munkakörülmények és bérek, egyéb juttatások biztosíthatják az alacsony fluktuációt. Ezzel szemben a vegyipar másik álláspontja szerint, ha lenne ágazati minimálbér, akkor annak összegét az országos

minimálbérnél lényegesen magasabb mértékben kellene meghatározni, figyelembe véve az ágazat sajátosságait. Ez biztosítaná, hogy a vegyipari dolgozók ne vándoroljanak el más, számukra kedvezőbb iparágakba. A könnyűipari szakértő azt válaszolta, hogy hasznos lenne a minimálbér szabályozása az ágazatban. A regionális és ágazati minimálbér-szabályozás befolyásolhatná a kérdésben említett jelenséget.

2.8.2. A vizsgált ágazatok Romániában szintén eltérő állásponton vannak. A bankszektor képviselői szerint az ágazati minimálbér nem tudja megakadályozni a munkavállalók más ágazatokba vagy a bankszektoron belüli más munkáltatókhoz történő elvándorlását, mivel az elvándorlók jellemzően nem a minimálbért keresők közül kerülnek ki. Az „energia, olaj- és gázipar, illetve energiabányászat” ágazatában ettől gyökeresen eltér a vélemény: az ágazati minimálbér megakadályozhatná a tisztességtelen versenyt a nagy és a kis szereplők között, akik néha csak az országos minimálbért fizetik munkavállalóiknak. Ez egységesítené a munkaerőköltségeket, és csökkentené az azonos ágazatban működő vállalatok közötti munkavállalói migrációt.

2.8.3. Szlovákiában – részben más országok véleményével összhangban – az ágazati minimálbér-szabályozást nem tekintik elsődleges eszköznek a munkavállalók szektoron belüli elvándorlásának megelőzése terén. A fluktuáció természetes jelenség, amelyet gyakran nemcsak a bérek, hanem olyan tényezők is befolyásolnak, mint a munkakörülmények, a fejlődési lehetőségek, a vállalati kultúra, a munkavállalóra háruló felelősség mértéke és a munkáltató vonzereje. Az ágazati minimálbérek bevezetése csak alapos gazdasági és társadalmi elemzés után lenne indokolt. Egyes iparágakban, például a feldolgozóiparban vagy az informatikában szükségtelennek tartják, mivel a bérek eleve jelentősen az átlag felett vannak. A fluktuáció kezelésének kulcsa a munkahelyek korszerűsítésében, a munkaügyi kapcsolatok stratégiai irányításának támogatásában és a munkakörnyezet fejlesztésében rejlik. Az állami beavatkozásnak a minőségi oktatás biztosítására, a munkavállalók képzettségének javítására és olyan környezet megteremtésére kell korlátozódnia, amelyben az egyének gyorsan és könnyen átképezhetik magukat, és szükség esetén más ágazatban találhatnak munkát.

2.8.4. Egy szlovén válaszadó – más országokhoz hasonlóan – hangsúlyozta, hogy szabadpiaci környezetben a munkáltatók nem „elcsábítják” a munkavállalókat, hanem a munkavállalók – ha lehetőségük van választani – maguk döntenek arról, hol szeretnének dolgozni. Ezért az ilyen típusú gondolkodásmód elavult. A vállalatoknak teljesen más eszközökkel kell operálniuk annak érdekében, hogy bevonzzák és megtartsák a lehető legjobb munkaerőt. A bérek tekintetében a munkáltatók nem rendelkeznek semmilyen kollektív szerződésből vagy tárgyalásból fakadó eszközzel, így e vonatkozásban teljes mértékben a piacra vannak utalva.

A legtöbb válaszadó – más országokhoz hasonlóan – azt állította, hogy a minimálbér nem alkalmas eszköz a munkavállalók ágazaton belüli „elcsábításának” megakadályozására. Amikor a foglalkoztatottság magas (vagy a munkanélküliség alacsony), a minimálbérnek semmi köze ehhez a kérdéshez. Két válaszadó hozzátette, hogy a minimálbér semmilyen esetben sem jelent megoldást. A fluktuációt kizárólag a bérezési rendszer rugalmassága tudja szabályozni. Aki többet tud kínálni, az vonzóbb, és több munkavállalót képes bevonítani. Ha a bónuszok adózása kedvezőbben lenne szabályozva, akkor a jutalmazási rendszer is jobban működne, mivel ez a munkavállalóknak is előnyösebb lenne. Ez lehetővé tenné, hogy a sikeres munkáltatók jobban tudják jutalmazni munkavállalóikat, mivel mindkét fél számára kisebb lenne a költség. A munkavállalóknak és a szakszervezeteknek is ügyelniük kellene arra, hogy ezeket a juttatásokat ne terheljék teljes mértékben járulékok és jövedelemadó. Hasonlóan, egy másik válaszadó szerint a munkavállalók megtartása a vállalat saját bérpolitikájától és fizetőképességétől függ. Egy további megkérdezett megjegyezte, hogy a „munkaerő-elszívás” sokkal inkább az ágazaton kívüli tevékenységek irányából jellemző, hiszen gyakori, hogy a munkavállalók egy egyszerű átképzés után is vonzóbb munkakörülményeket találnak más ágazatokban. Egy válaszadó hozzátette, hogy a munkavállalók „elcsábítása” teljes mértékben nem akadályozható meg, de ha elegendő számú munkavállaló van a munkaerőpiacon, az csökkentheti a fluktuációt. A munkaerőhiány miatt új motivációk jelennek meg a munkahelyváltás mögött. Például a fiatalabb munkavállalók gyakran gyorsabban hagyják el munkáltatójukat magasabb fizetés reményében, de családalapításukkor már fontosabbá válik számukra, hogy lakóhelyükhöz közelebb dolgozzanak (kevesebb utazás, kevesebb idővesztés stb.). Emiatt sokan vissza is térnek korábbi munkahelyükre.

A válaszadók szerint nehéz „elcsábítani” azt a munkavállalót, aki tisztességes bért kap, és aki érzi, hogy munkáját megbecsülik, illetve, hogy értékes része a munkahelyi közösségnek. Így az ágazati szintű minimálbér önmagában nem játszana jelentős szerepet. Egy másik válaszadó hozzátette: bár ez lehet egy eszköz, önmagában viszont nem elegendő. Az ágazat gazdasági helyzete általában nem teszi lehetővé a nemzeti szintű minimálbérnél magasabb ágazati minimálbér meghatározását, így a munkaerő-elszívás hosszú távon nem előzhető meg ilyen módon. Az országos minimálbért meghaladó ágazati bérminimum meghatározása ráadásul negatív hatással lehet az ágazat teljes bérszerkezetére is. Több

válaszadó hangsúlyozta, hogy ez mindig az adott munkáltatón múlik – a „munkaerő-elcsábítás” megakadályozása vállalati szinten más eszközökkel is lehetséges, például a munkahelyi környezet javításával, a lojalitás jutalmazásával vagy speciális juttatások biztosításával. A munkáltatóknak arra kell törekedniük, hogy munkakörnyezetük a lehető legvonzóbb legyen a munkavállalók számára.

Egy válaszadó szerint az országos szintű minimálbér-szabályozás megfelelő lenne, mivel az összes ágazat számára azonos kiindulópontot biztosít a munkaerőpiacon. Azonban a konkrét munkakörülmények – például a munkakörnyezet, műszakos munkarend és magas munkaterhelés, szabadság idejére járó díjazás, az éves szabadság, a rugalmas munkaidő, a munkaközi szünetek, a képzési és karrierfejlődési lehetőségek, az előrelépés, lakóhely közelsége, továbbtanulási lehetőségek, valamint az, hogy a munkavállaló hogyan érzi magát, és milyen biztonságot és stabilitást nyújt számára a munkáltató – mindig nagyobb súllyal esnek latba, mint a pusztán minimálbér. Ezért érdemes lenne inkább a munkakörülmények és a karrierlehetőségek javítását célzó hosszú távú stratégiákra összpontosítani – ezek hozzájárulhatnak a munkaerő nagyobb stabilitásához. Más válaszadók hozzátették, hogy a minimálbér csupán egy alapstandard, amely önmagában nem képes megelőzni az iparágon belüli fluktuációt – ágazati szinten szinte semmit nem lehet tenni az ügyben. A vállalatok saját bérstruktúrával rendelkeznek, amely gyakran a minimális küszöbértéknél magasabb összegeket garantál – kivéve azokat a régiókat, ahol a munkáltatók monopolhelyzetben vannak. Egy másik válaszadó szerint a munkáltatók saját maguk is meg tudják akadályozni a „munkaerő-elcsábítást” versenytársakkal (ugyanazon ágazaton belüli versenytársak között), azáltal, ha jobb munkakörülményeket biztosítanak.

2.9. Automatizáció és robotizálás

2.9.1. A magyar munkáltatók véleménye a robotizálás és az automatizáció szerepéről ebben a kérdésben is eltér. Az egyik nézet szerint a robotizálás és az automatizáció nem reális alternatíva, mivel ezek jelentős pénzügyi beruházásokat igényelnek, ami a jelenlegi körülmények között nem lehetséges. A vegyipar ettől eltérő véleménye szerint viszont az két olyan jelenségről van szó, amelyek át fogják strukturálni a munka világát. E folyamatok továbbá a munkaerőhiány szempontjából is jelentős szerepet játszhatnak: megfelelő átképzés biztosítása mellett az automatizáció és a robotizálás hozzájárulhatnak a munkaerőhiány csökkentéséhez. Az egyes ágazatok részletesebb elemzésére áttérve, a vegyiparban ismét ellentmondásosak a vélemények. A vegyipari munkáltatói érdekképviselő szerint a vállalatok szemlélete alapvetően nem változott. Az ágazatban a legfontosabb szempontok a stabil és kiszámítható szabályozási környezet (például adók) és egyéb, a vállalatokat támogató és a versenyképességet befolyásoló tényezők. Egy másik vegyipari munkáltatói szakértő viszont úgy véli, hogy a munkáltatók a robotizálás és az élők munkája között összehasonlítható számítás alapján fognak dönteni – ez a számítás adja meg a választ a kérdésre. A gyógyszeripari tapasztalat azt mutatja, hogy a multinacionális cégek tevékenysége nem Közép- és Kelet-Európában, hanem inkább Kínában és Indiában zajlik. Európa – így Magyarország – adórendszerei már nem elég kedvezőek. A szakértelem és a magas minőség eddig itt tartotta a vállalatokat, de a COVID-időszak alatt Kína mindkét területen felzárkózott, és ma már jóval olcsóbban képes termelni.

Az építőipari ágazatban is jelen vannak a külföldi multinacionális vállalatok, de nem tudnak olcsóbban foglalkoztatni, hiszen a megrendelések díja azonos, így nincs is nagyobb profitjuk, és ugyanúgy meg kell, hogy fizessék a szakmunkást vagy a mérnököt. A robotika szerepe egyre nő a gépiparban, de a cégek addig nem hagyják el Magyarországot, amíg a foglalkoztatás olcsóbb, és kevesebb problémájuk van a szakszervezetekkel és a munkavállalókkal. A turizmus és vendéglátás ágazatában ez a kérdés csak egy területen, a repülőgépek ellátásában bírhat jelentőséggel.

A könnyűipari interjúalany szerint az automatizáció és a robotizálás terjedése az elkövetkező időszak egyik legfontosabb kihívása. E technológiák alkalmazása egyre több teret nyer, különösen a nagyobb vállalatoknál. A multinacionális cégek folyamatosan értékelik ezeknek a beruházásoknak a költséghatékonyságát – ha magasabb nyereség érhető el, megváltoztatják működésüket. Erre tekintettel kulcsfontosságú a megfelelő képzés és átképzés biztosítása. Ezért nagyobb hangsúlyt kell fektetni a képzési struktúrára, mivel emberi munkaerőre a magyar könnyűiparban a közeljövőben is szükség lesz.

2.9.2. A szállítási ágazattal ellentétben, ahol úgy vélik, hogy a teljes automatizációhoz egy – Szerbiában még nem létező – szilárd infrastruktúrára van szükség, a vegyiparban és nemfémiparban a technológiai fejlődés és a robotizálás jelentős hatással lesz, különösen a rendszerirányítás területén. A mesterséges intelligencia várhatóan ki fog váltani bizonyos adminisztratív feladatokat.

2.9.3. A montenegrói interjúalanyok körében a vélemények megoszlanak azzal kapcsolatban, hogy az automatizáció és robotizálás terjedése vajon megváltoztatja-e a multinacionális vállalatok azon megközelítését, amely alapján

tevékenységük jelentős részét – az alacsony munkaerőköltségek miatt – leányvállalataikon keresztül a közép- és kelet-európai régióban végzik. A válaszadók fele nem tervez költözni, de néhányan a költségek emelkedése miatt elgondolkodnának ezen. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy Montenegróban a vállalkozások többsége kisvállalkozás, így ez a téma náluk nem jelent komoly terhet.

2.9.4. A szlovákiai interjúk szerint az automatizáció és a robotizálás átalakítja a munkaerőpiacot, hatásuk a feldolgozóiparban erőteljesebb, mint a kiskereskedelemben. Bár megváltoztatják a termelési folyamatokat, nem vezetnek alapvető változáshoz a multinacionális vállalkozások azon szemléletében, hogy elsősorban az alacsonyabb munkaerőköltségek miatt éri meg számukra Közép- és Kelet-Európában jelen lenni. Az automatizáció azonban nem lesz teljes – a robotok és a digitális rendszerek növelik a hatékonyságot, de továbbra is emberi kezelést és karbantartást igényelnek, ami fokozza a szakképzett munkaerő iránti igényt. Emiatt kulcsfontosságú, hogy a szakképzésre és az egész életen át tartó oktatásra összpontosítsunk, hogy segítsük a munkavállalókat az új technológiákhoz való alkalmazkodásban.

Bizonyos ágazatok, például a vendéglátás, továbbra is az emberi munkaerőre támaszkodnak majd, míg az automatizálási nyomás a feldolgozóiparban lesz a legerőteljesebb. A kiskereskedelemben és a szolgáltatási ágazatban az automatizáció helyett gyakran az alkalmazottak munkaterhelése növekszik, ami kiegészítéshez vezethet, és arra késztetheti a munkavállalókat, hogy kisebb igénybevétellel járjon, bár rosszabbul fizetett állásokért távozzanak. A negatív hatások enyhítése érdekében szükség lesz a munkavállalók átképzésére, valamint a szakmunkás pályák hatékonyabb népszerűsítésére, hogy növeljék azok vonzerejét és biztosítsák a szakképzett munkaerő rendelkezésre állását.

2.9.5. Szlovéniával kapcsolatban az a benyomásunk, hogy a problémát nem tekintik igazán sürgetőnek. Csak néhány válaszadó felelt „igen”-nel erre a kérdésre. Szlovéniában a munkaerőköltségek és az adók túl magasak, ezért a vállalatok mindig keresni fogják a kedvezőbb adózású üzleti környezeteket. Azok az országok, amelyek megfelelő társaságiadó-politikát alakítanak ki, több munkahelyet és beruházást vonzanak. Az automatizáció csökkentheti a munkaerőköltségek jelentőségét, de Szlovénia versenyképessége továbbra is nagyban függ a fejlett technológiákba való beruházásoktól és a munkaerő képzettségétől. Egy interjúalany szerint Szlovéniában előnyös, hogy viszonylag képzett és nyelveket jól beszélő munkaerő áll rendelkezésre. Ugyanakkor a munkaerő kevésbé dinamikus (kisebb a hajlandóság az utazásra, költözésre, a rugalmas és dinamikus munkavégzésre). Így Szlovénia sem a munkáltatók, sem a munkavállalók számára nem biztosít egészséges munkakörnyezetet. Mindkét oldalon nagyon magas az adóterhelés, rendkívül merev a jogi és formális szabályozás stb. Azokban az országokban, ahová jelenleg a termelés jellemzően kitelepül, szintén megtalálhatók a szükséges készségekkel rendelkező munkavállalók, akik viszont hajlandóak arra, hogy kisebb bérért többet dolgozzanak (még felsőfokú végzettség és magasabb szintű szakmai tudás mellett is). A mesterséges intelligencia és automatizáció önmagukban nem feltétlenül ebbe az irányba mutatnak.

Nem csupán a munkaerő számít meghatározó tényezőnek. Ma már sok termelési tevékenység nem munkaerő-intenzív, és akkor is elköltözik, ha például egy mérnök máshol jóval kevesebbe kerül. Szlovéniában ez kiemelt problémát jelent, mivel a bérek adóterhelése más régiós országokhoz képest jóval magasabb – különösen a magasan képzett munkavállalók felsőbb bérsávjaiban. Ugyanakkor a gépek ára mindenhol ugyanannyi, tehát a mesterséges intelligencia és a robotizálás nemcsak önmagukban lesznek döntő tényezők, hanem figyelembe kell venni olyan szempontokat is, mint a beruházásösztönzőket, a szabályozott bürokráciát (az engedélyeztetés folyamatát) stb.

A válaszadók többsége úgy vélte, hogy bizonyos ágazatokban ez a kérdés nem releváns („egy szállodát nem lehet áthelyezni egy másik országba csak azért, mert ott olcsóbb a munkaerő”). Egy válaszadó megjegyezte, hogy az automatizáció elsősorban az adminisztratív folyamatokat érinti majd, míg a szolgáltatási szektorban a humán erőforrás-igény aligha fog jelentősen csökkenni. Emellett – tette hozzá egy interjúalany – az automatizáció és robotizálás leginkább az alacsonyabban fizetett munkaköröket válthatja ki.

Az automatizáció és robotizálás elterjedése egyelőre nem fogja megváltoztatni a multinacionális cégek felfogását – vagy legalábbis nem egyhamar –, mivel a bérek Kelet-Európában és a Nyugat-Balkánon még hosszú ideig jóval alacsonyabbak lesznek, mint Szlovéniában. Ugyanakkor bizonyos munkák a robotizálás és automatizáció ellenére is megmaradnak, amelyeket továbbra is embereknek kell elvégezniük – például fizikai munkák egyes szektorokban. Egy interjúalany hangsúlyozta: illúzió azt hinni, hogy csak a magas hozzáadott értéket képviselő, magas technológiájú, magas fejlettségű stb. munkahelyekre van szükség – a feldolgozóipari munkahelyekre mindig szükség lesz, így azokat is vonzóvá kell tenni. Mivel Kelet-Európában és a Balkánon a bérek továbbra is alacsonyabbak maradnak, és bizonyos feladatokat továbbra is embereknek kell ellátniuk, a kevésbé automatizálható munkafolyamatokat az alacsonyabb bérigényű munkaerő végzi majd – ez pedig nem fog jelentősen hatni Szlovénia munkaerőpiacára. A szemléletváltás addig nem fog bekövetkezni, amíg nem lesznek kézzelfogható, érdemi előnyei az automatizációnak és robotizálásnak. Mindenesetre a szlovéniai munkaerőköltségek – különösen a képzettebb pozíciók esetében – nem versenyképesek

a tágabb régió más országaihoz képest. Valószínűbb tehát, hogy a szlovéniai üzleti volumen csökkenni fog, mivel a vállalatok kedvezőbb adórendszerű országokba helyezik majd át közép- és felsőbb bérsvú tevékenységeiket.

Egy válaszadó hozzátette, hogy a multinacionális cégek többsége már most sem Közép- vagy Kelet-Európában folytatja tevékenységét, hanem az Európai Unión kívül, mivel ott még „olcsóbb” a működés, és a feltételek is kedvezőbbek. Kérdéses, hogy a robotizálás képes-e ezt a trendet megállítani, hiszen azt számos tényező befolyásolja: a munkaerőköltségek, az energiaárak, a beruházásösztönző és támogatási rendszerek stb. Ezért az, hogy a jövőben hol folytassanak üzleti tevékenységet, számos tényezőtől függ majd, és a cégek összességében a számukra legkedvezőbb környezetet fogják választani. A robotizálás önmagában nem lesz döntő tényező. Az is fontos, hogy az adott ország kulturálisan és nyelviileg hasonló legyen – Közép-Európa és a Balkán régiói rendelkeznek bizonyos előnyökkel, ráadásul ezek európai országok, így a jogbiztonság is nagyobb, mint például Afrikában.

Szlovénia azonban egyre nehezebb helyzetbe kerül a vállalatok szemszögéből, mivel a munkaerőköltségek számos tényező miatt gyorsan emelkednek – ilyen a magas minimálbér, a viszonylag magas járuléktérhek, a munkaerőhiány, az új bérterhek, a diákmunka drágulása stb. A teljes munkaerőköltség (7,5 órás munkanapra vetített bruttó bér, minden járulékkal együtt) Szlovéniában jelenleg indokolatlanul magasabb, mint más balkáni országokban vagy Magyarországon. A bérköltségek aránya tehát rendkívül magas, az adó- és járuléktérhek folyamatosan növekednek, ez pedig mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára elrettentő és demotiváló tényező. Mindezek felerősítik egymást, így Szlovénia nem vonzó célpont egy multinacionális vállalat számára, ha az más országban is működött telephelyet – hiszen más országok kedvezőbbek. Szlovéniában átlag feletti a jövedelemadó, a társasági adó stb., de még ennél is nagyobb problémát jelent az adórendszer instabilitása. A fő probléma a kiszámíthatatlanság, amely abból adódik, hogy az adójogszabályok és azok adóhatósági (FURS – a Szlovén Köztársaság Pénzügyi Hivatala) értelmezése folyamatosan változik. Szlovéniának nincs valódi beruházásösztönző politikája, amely külföldi tőkét vonzana. Az újabb terhek és a növekvő munkabérköltségek további versenyképesség-csökkenést eredményeznek majd.

Egy válaszadó úgy fogalmazott: az automatizáció és robotizálás sosem a foglalkoztatás és a munkavállalók „barátja”. Itt elsősorban a munkaadók feladata, hogy feltárják, hogyan tudnak valódi hozzáadott értéket teremteni – például az ellátási láncok lerövidítésével. Sok mindent közelebb is lehetne elfogadható áron gyártani, mivel vannak a közép- és kelet-európai országoknál olcsóbb piacok is (India, Kína és más EU-n kívüli országok). Ennek valószínűleg alacsonyabb profitrátája lenne, viszont rendelkezne más előnyökkel – rövidebb szállítási idő, olcsóbb szállítás, jobb minőség, nagyobb megbízhatóság, hosszú távon kedvezőbb adókörnyezet stb. „Azt kellene biztosítani, hogy a »made in the EU« jobb minőséget jelentsen, mint bármi, amit máshol gyártanak.”

2.10. Az ágazati szociális párbeszéd szempontjából fontosnak tartott egyéb körülmények

2.10.1. Mi határozza meg az ágazati párbeszéd minőségét? – az ágazatok és az oktatási intézmények közötti együttműködés szükségessége – az állam és a szociális partnerek közti kommunikáció

Egy korábbi magyar munkaügyi miniszter szerint az ágazati párbeszéd gyengeségének fő oka Magyarországon nem jogi természetű; az okok inkább politikai és kulturális jellegűek (a megfelelő szociális kultúra hiánya).

A magyar könnyűipari szakértő szerint az ágazatok közötti együttműködésre szükség van annak érdekében, hogy közösen dolgozzanak ki megoldásokat az európai – és azon belül a nemzeti – ipar védelmére. A globális értékláncokban egyre erőteljesebben jelennek meg ázsiai és amerikai szereplők, ezért a hangsúlyt Európa és a nemzeti ipar védelmére kell helyezni – ez összhangban áll a *Clean Industrial Deal* célkitűzéseivel is.

Egy szlovén interjúalany úgy fogalmazott, hogy a szociális partnereknek többet kellene beszélgetniük egymással, és törekedniük kellene arra, hogy a lehető legtöbb egyeztessenek a másik féllel. A munkáltatók ugyanakkor hiányolják az állami intézményekkel való kommunikációt, mivel az jelenleg teljesen passzív (gyakorlatilag nem létezik). Így nincs lehetőség kreatív megközelítésekre és olyan átfogó megoldások kidolgozására, amelyek minden fél – a munkavállalók, a munkáltatók és az állam – számára előnyösek lennének.

A szlovén könnyűiparban hiány van szakképzett munkaerőből. Az ágazati foglalkoztatáspolitikai ösztönzők (hiányszakmák támogatása) bevezetése javíthatna a helyzeten. A vállalatok, oktatási intézmények és szociális partnerek közötti együttműködés javítása is szükséges az ágazat versenyképességének növelése érdekében.

2.10.2. Az országon belüli gazdasági egyenlőtlenségek mérséklése, versenysemlegesség biztosítása

A szerbiai interjúk során azt is kiemelték, hogy az ország egyenlőtlen gazdasági fejlődése miatt egyes helyi önkormányzatok nem fordítanak kellő figyelmet a városi és elővárosi közlekedésre, nem teljesítik fizetési kötelezettségeiket

a szolgáltatók felé, vagy politikai nyomást gyakorolnak veszteséges vonalak további – támogatás nélküli – üzemeltetése érdekében. Ezt a kérdést is lehetne kezelni ágazati kollektív szerződés útján.

A romániai interjúk összegzése alapján egyesek úgy látják, az ágazat valamennyi munkáltatójára – ideértve a közbeszerzésekben részt vevőket is – vonatkozó egységes követelmények bevezetése nem csak a munkavállalóknak kedvezne, hanem csökkentené a nagyvállalatok és a piac kisebb szereplői, valamint a külső vállalkozók vagy szolgáltatók közötti eltéréseket is. Az ágazatban működő vállalatok fenntarthatóságát és felelősségvállalását előmozdító keretrendszer létrehozása a szolgáltatás minőségére és a működési biztonságra vonatkozó szabályokkal a tisztességes versenyt is biztosítaná az ágazatban.

2.10.3. Hatékonyabb irányítás – racionálisabb humánerőforrás-gazdálkodás – bürokráciacsökkentés – kölcsönös előnyök

Bizonyos szerb vélemények szerint egy ágazati kollektív szerződés a szállítási ágazatban optimális árakat biztosítana a szolgáltatásokért, továbbá hozzájárulna az erőforrások racionálisabb felhasználásához, ami további pozitív hatással lenne a szolgáltatások minőségére, a gazdasági szervezetek fejlődésére és a gazdasági tevékenységek egészére.

A szlovák válaszadók úgy vélik, hogy a szociális párbeszédnek nemcsak a gazdasági növekedést kell támogatnia, hanem hozzá kell járulnia a munkakörnyezet általános minőségének javulásához is. A kollektív szerződésekben foglalt feltételek meghatározásakor fontos biztosítani, hogy a túlzott szabályozás, a magas munkaerőköltségek vagy az adminisztratív terhek ne tántorítsák el a befektetőket. A multinacionális vállalatok az aránytalan igények miatt más országokba helyezhetik át a termelést, ami a munkanélküliség növekedéséhez vezethet.

Egy szlovén válasz szerint az ágazati szociális párbeszéd az utóbbi időben jelentősen lelassult vagy gyakorlatilag megrekedt, mindkét oldalon alacsony a változtatási hajlandóság. A munkavállalói oldal részéről egyszerűen nincs igény a változásra. Lehetetlen bármilyen olyan változásban megegyezni, amely a munkavállalói jogok körének szűkítésével jár, még akkor is, ha ez hosszú távon eredményesebb működést jelentene a cégeknek, és végső soron minden érintett fél – így a munkavállalók is – profitálnának belőle.

2.10.4. Digitális átalakulás – generációs különbségek – mentális egészség

A magyar vegyipari szakértő szerint a digitális átalakulás új kihívások elé állítja a munkaerőpiacot és a szociális párbeszédet. Ezzel kapcsolatban az alábbi témák igényelnek több ágazati párbeszédet:

- a generációs különbségek kezelése (melyik generáció mit tekint prioritásnak),
- fenntarthatóság,
- a mentális egészség problémái.

E tekintetben a szlovák válasz szerint a mesterséges intelligencia munkaerőpiacra gyakorolt növekvő befolyása speciális képzést igényel mind a munkavállalók, mind a vezetők számára annak biztosítása érdekében, hogy az ágazat képes legyen alkalmazkodni az új technológiákhoz és növelni tudja versenyképességét.

A szlovén vélemény szerint a fiatalabb generációk elvárásai jelentős kihívás elé állítják a munkáltatókat: a fiatalokat már nem vonzza a határozatlan idejű, stabil munkaviszony, sokkal inkább a rugalmas foglalkoztatási formák iránt érdeklődnek. Nem látják előre saját időskorukat, nem foglalkoztatja őket a nyugdíj gondolata, hanem az azonnali jövedelmezőség (ideértve az alacsonyabb adóterheket is) és a rugalmasság számít. Ez hosszú távon problémát jelenthet, mivel nem biztosít számukra megfelelő szociális biztonságot. A tudatosabb fiatalok szintén inkább a rövid távon előnyösebb foglalkoztatási formákat keresik, mivel bizalmatlanok azt illetően, hogy időskorukban az állam gondoskodni fog róluk. A munkaszerződést túlságosan „előíró jellegű”-nek tartják és úgy látják, hogy az nem képes arra, hogy megfelelően igazodjon az új generációk helyzetéhez. Különösen az alacsonyabban képzett, a vendéglátásban nagy számban dolgozó munkaerő – amelyre az ágazat nagyrészt épül – hajlamos a rövid távú gondolkodásra. E fiatalok gyakran az aktuális munkahelyükön túlra sem tekintenek.

2.10.5. Szociális párbeszéd: új modellre és témákra van szükség – az állami beavatkozás csökkentése – jogszabályok korszerűsítése

Minden javaslat a szlovén interjúkban olvasható.

A megkérdezettek szerint el kellene gondolkodni azon, hogy azokban az országokban, ahol a szociális párbeszéd nem fejlődött olyan szintre, mint másutt – ahol ez már évtizedek (vagy akár évszázadok) óta a megállapodások alapját képezi –, van-e értelme ugyanazokat a szabályokat alkalmazni. Más országokban, ahol a szociális párbeszéd fejlettebb és hagyományokon alapul, a szociális partnerek képesek közös nemzeti érdekeket előmozdító kompromisszumokat kötni,

mert világosan látják, mit kell megoldani az ország hosszú távú fejlődése érdekében. Sajnos azokban az országokban, ahol ez a gyakorlat még nem alakult ki – így Szlovéniában is –, ettől nem lehet ugyanolyan eredményeket várni.

Kritika érte az állam átláthatatlan munkaerő-politikai beavatkozását is: például a munkáltatók ún. „feketelistára” való felvételét, amely bizonyos kisebb szabálytalanságok miatt kizárja a munkáltatókat a külföldiek foglalkoztatásából akkor is, ha az adott ügyben nem született jogerős határozat. A megkérdezettek szerint érdemes ezt a gyakorlatot megszüntetni. Komolyabb jogsértések esetén viszont maradhatna a szankció. Egy válaszadó külön kiemelte a munkaügyi kísérő jogszabályok elavultságát. Ilyenek például a *dolgozók vállalatirányításban való részvételéről szóló törvény* (ZSDU), a *sztrájkról szóló törvény* (ZStk), a *szakszervezeti reprezentativitásról szóló törvény* (ZRSin) stb. Ezek nagyon régi jogszabályok, és sürgősen aktualizálni kellene őket.

Egy másik interjúalany szerint a szociális párbeszédnek hosszú távon alkalmazkodnia kell az új realitásokhoz, amelyek a társadalmi és technológiai fejlődés minden területét érintik. A jelenlegi párbeszéd még mindig nagyrészt a hagyományos témákra, illetve a foglalkoztatási viszonyok hagyományos szabályozási elemeire koncentrál, és nem a jövő kihívásaira.

Egy olyan vállalat, amely rendelkezik vállalati kollektív szerződéssel és jól működő belső szociális párbeszéddel (évente kétszer felülvizsgálják minden nyitott témát), azt javasolta, hogy a jogszabályi és ágazati kollektív szerződéses rendelkezések legyenek kevésbé részletesek, hogy nagyobb mozgásteret biztosítsanak a vállalati kollektív szerződéseknek. Jobb lenne, ha az országos vagy ágazati előírások elsősorban csak azokra vonatkoznának, akiknek nincs saját vállalati kollektív szerződésük. Ez a vállalat tehát deregulációs igényt fogalmazott meg: azok, akiknek van saját kollektív szerződésük, több szabadságot és tárgyalási mozgásteret kapnának, míg az ágazati kollektív szerződés csak a többi munkáltatóra lenne kötelező. Ez – véleményük szerint – megakadályozhatná, hogy azokban a vállalatokban, ahol a szakszervezet *de facto* nem kívánatos, a vezetés visszaéljen a párbeszéd hiányával.

A tárgyalásokon a szakszervezetek elsősorban a bérkérdésekről kívánnak egyeztetni, míg a munkáltatók az ágazati kollektív szerződések normatív részébe is beavatkoznának javaslataikkal – ez nehézségeket okoz a tárgyalások során. A munkáltatók hajlandók meghallgatni a bérekkel, szabadság idejére járó díjazással stb. kapcsolatos észrevételeket, de cserébe elvárják, hogy változások történhessenek a normatív részben is, amelyhez jellemzően ritkán nyúlnak. A normatív rész modernizálásával jobb egyensúly és akár a munkavállalók számára is előnyösebb eredmény születhetne.