

**Czuglerné Iványi Judit – Kun Attila –
Szabó Imre Szilárd**

**Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói
oldalon; mitől kollektív egy érdekvita?
(szakszervezet, üzemi tanács)**

Frissítve: 2020. július 27.

„A társadalmi és gazdasági változások együttese pedig oda hat, hogy a szakszervezetek egyre nagyobb nehézségeket tapasztalnak ama feladatuk ellátásában, hogy képviseljék a munkavállalók érdekeit – már csak ama tény miatt is, hogy az államok a gazdasági hasznosságra való tekintettel gyakran korlátozzák a szakszervezetek szabadságát vagy működési lehetőségeiket. Így a szolidaritás hagyományos hálózatai egyre növekvő nehézségekkel találják szemben magukat. Ezért nagy becsben áll, ma még inkább, mint a múltban, az Egyház társadalmi tanításának felhívása – kezdve a Rerum novarum enciklikától – arra, hogy hozzanak létre munkavállalói szervezeteket a dolgozók védelmére: ez kész

és hosszú távú válasz arra a sürgetésre, hogy új lokális és nemzetközi szintű együttműködési formák jöjjenek létre.”

(XVI. Benedek Pápa
Caritas In Veritate
kezdetű
Enciklikájából)

1. A munkavállalói érdekképviseletek (szakszervezet, üzemi tanács) szerepe, rendeltetése, helye a munkaügyi kapcsolatok rendszerében

A munkaviszony fennállása alatt a munkavállalók, a munkaviszony aszimmetrikus szerkezetéből és természetéből fakadóan, a munkáltatóhoz képest alárendeltebb (kiszolgáltatottabb) helyzetben vannak. A munkajog ezért egyrészt az individuális (egyéni) jogok gyakorlása körében számos védelmi szabályt alkot (pl. munkaviszony létesítése, a munkavégzés, így a maximális napi munkaidő vagy a minimálbér megállapítása, illetve munkaviszony megszűnése körében), másrészt a *kollektív munkajog* területén a *szervezkedési szabadság* és a *kollektív alku* lehetőségének biztosításával, illetve a *részvételi (információs és konzultációs jogok)* intézményesítésével igyekszik kiegyensúlyozni az egyenlőtlen hatalmi helyzetet és támogatni a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelmét. Az egyesülési szabadság mely lehetővé teszi a munka világában a munkavállalói szervezetek létrehozását, eszközöket biztosítva tagjaik érdekeinek előmozdítására hozzájárul a társadalmi igazságosság eléréséhez, és

Frissítve: 2020. július 27.

napjainkra már nélkülözhetetlen elemévé vált a tartós béke megteremtésének, illetve fenntartásának.

Az alapjogilag is védett koalíciós szabadság klasszikus megnyilvánulási formája a *szakszervezet*, a participációs (munkavállalói részvétel a munkahelyi vezetés és a munkahelyi döntéshozatal folyamatában) jogok pedig az *üzemi tanácsban* öltenek testet.

1.1. A munkavállalói koalíciók (szakszervezetek) kialakulása

A munkajog nemzetközi fejlődéstörténete és a kollektív munkajog kialakulása során az ipari forradalom kapcsán elsőként a munkavállalók szervezetei jöttek létre a munkáltató gazdasági és jogi erőfölényének ellensúlyozására, célul tűzve a megtermelt profit igazságosabb szétosztását, elérve abból a munkavállalók igazságosabb részesedését, egyúttal biztonságos, az emberi élethez méltó és tisztességes munkafeltételeket követelve. A kezdeti tiltást követően fokozatosan elismerésre került a koalíciós szabadság, illetve a koalícióhoz való jog eszméje.

Frissítve: 2020. július 27.

A munkavállalói koalíciók kialakulásával és erősödésével óhatatlanul járt együtt a munkaadói érdekek koncentrációja és ezzel a munkaadói érdekképviseleti, érdekvédelmi szervezetek kialakulása. A szociális partnerek struktúrái (szakszervezetek és munkáltatói érdekképviseleti szervek) párhuzamosan épültek ki először ágazati (alágazati) szinten, majd később országos szervezeteket alkotva. Megjelenésük és legitimitásuk rendkívül lényeges, mivel a munkajog által szabályozott társadalmi viszonyok az egyéni relációkról a kollektív kapcsolatokra helyeződtek át.

A 20. század közepére olyan országos méretű, erőteljes szervezetek jöttek létre, amelyek megkerülésével nem lehetett felelős döntést hozni munkaügyi kérdésekben. A szociális partnerek jelentős befolyást nyertek a munka világának szabályozása területén. Ez a fajta történeti kialakulás Európa-szerte igen vegyes, eltérő képet alkot, így a jogi szabályozásuk sem egységes. Mindenesetre az érdekképviseletek mozgásterének biztosítását szolgálják a nemzetközi egyezmények (pl. ILO) és az Európai Unió joga. Míg egyes országok törvénykönyvei a munkavállalói érdekképviseletekről részletesen rendelkeznek (pl. Franciaország, Olaszország vagy akár a közép-európai

Frissítve: 2020. július 27.

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

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

A koalíciók (így a szakszervezetek) tartalmi ismérvei a szervezett akaratképzés, az önkéntesség, a konkrét cél és a meghatározott – a tagoktól elkülönült – szervezet (minimális létszámmal és nyilvántartott tagsággal), mely nem áll

Frissítve: 2020. július 27.

semmilyen olyan külső befolyásolás vagy korlátozás alatt, ami gátolja jogainak szabad gyakorlását. A szakszervezeti képviselet tárgya a munkavállalói érdekvédelem, mint a szakszervezet klasszikus funkciója, melyből fakadó speciális jogosítványok rendeltetésénél fogva megilletik.

1.2. Duális munkavállalói érdekképviselet: szakszervezetek és üzemi tanácsok

A képviseleti jogviszony tartalmát alkotó érdekvédelmi jogosítványok (befolyásolási vagy beleszólási jogkörök) a rendszerváltás utáni magyar munkajogban nyugat-európai mintára (jellemzően német hatások érvényesülésével) megoszlanak a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között. A szakszervezeti képviselet alapjogi meghatározottságú jellegével szorosan összefügg az egyesülési, illetve a szervezkedési szabadság jogának gyakorlása, míg az üzemi tanácsok intézményrendszere mely a 20. századi posztindusztriális társadalmak terméke egy sajátos közegben, a munkaszervezet szintjén a munkáltató egyoldalú döntési hatalmának munkavállalói szempontból történő befolyásolására hivatott (*a munkavállalói érdekképviselések*

Frissítve: 2020. július 27.

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

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

Frissítve: 2020. július 27.

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

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

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

Frissítve: 2020. július 27.

munkavállalói érdekek képviselésére. A két fő tevékenységi kört, a munkavállalói érdekképviselést és az esetleges szakmai feladatellátáshoz kapcsolódó érdekképviselési tevékenységet semmiképp sem szerencsés összekeverni, ahogyan ez napjainkban a közszféra több területén történik. Kamaráknak, Karoknak nincsenek klasszikus, munkavállalói érdekvédelmi funkciói. Nem folytathatnak bérharcot, nem köthetnek kollektív szerződést, a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelmében nem szerveznek direkt munkaügyi akciókat.

1.3. A szakszervezetek típusai

A különböző szakszervezeti típusokat és mintákat igen nehéz kategorikusan meghatározni és azokat tipizálni, ezáltal teljes körű képet kapni az egyes országok gyakorlatáról. Fontos azt is hangsúlyozni, hogy a szakszervezetek a mindenkori gazdasági és társadalmi körülményeknek megfelelően más és más szerveződési formákkal kísérleteznek. A szakszervezetek – feladatuk és küldetésük szerint – elsősorban a gazdasági és szociális érdekvédelem eszközei, másodlagosan politikai tevékenységet is gyakran

Frissítve: 2020. július 27.

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

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

- Az üzleti szakszervezetek alapvetően a szűk értelemben vett munkahelyi képviseletre és a kollektív alku során elért eredményekre és azok

Frissítve: 2020. július 27.

kommunikálására koncentrálnak, munkahelyen „túlmutató” társadalmi-politikai mozgalmakban nem vesznek részt (a szakirodalom ide sorolja az Egyesült Államokban működő szakszervezetek többségét).

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

Más felosztásban ismert a *plurális* (erősen megosztott szakszervezeti mozgalom, egymás irányában laza kapcsolódási pontokkal), a *korporatív* (jól szervezett, nagy vagyonnal rendelkező, komoly befolyással, hagyománnyal bíró) és a *szindikalista* (direkt, „közvetlen” akciókkal aktívan élő, tömegmozgalmakat szervező) modell. Megint csak más megközelítésben szokás különbséget tenni *szolgáltató* (érdekeltségi-alapú) kontra *szervezkedő* (mozgalmi) modell között.

A *munkaiügyi kapcsolatok* rendszere egy alapvetően kétoldalú (*bipartit*) kapcsolatot jelent a munkaadók és a munkavállalók között, ugyanakkor a munkaerőpiac működésére és sajátosságaira tekintettel (társadalmi és nemzetgazdasági súlya) e kapcsolatrendszer kiegészülhet a kormányzat képviselőivel, háromoldalú (*tripartit*) érdekegyeztetést létrehozva. Utóbbi leginkább a makro (országos) szinten jellemző, míg mezo szinten ágazati vagy regionális, mikro szinten vállalati, üzemi kérdésekről folyik az egyeztetés. A szakszervezeti működés súlypontja Európában jellemzően az ágazatok szintje, szemben Magyarországgal, ahol elsősorban a szocialista örökség (és bizonyos munkajogi adottságok) miatt a vállalati szakszervezetek dominálnak. [1.

Frissítve: 2020. július 27.

Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése, Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő, 2008]. A szakszervezetek azonban nem kizárólag nemzeti szinten vehetnek és vesznek részt a döntéshozatalban. Ennek kiváló példája az *európai szociális partnerek* szerepe az uniós jogalkotásban. Az Európai Szakszervezeti Szövetségnek (ETUC) tagjai a magyarországi szakszervezeti konföderációk is, így lehetőségük van bekapcsolódni a folyamatba (európai szociális párbeszéd).

1.4. Magyarország szakszervezeti struktúrája és felépítése országos szinten

A rendszerváltozás Magyarországon a szakszervezeti struktúra megváltozását eredményezte. A korábban egyedüli hatalommal bíró Szakszervezetek Országos Tanácsa (SZOT) helyén új szakszervezeti formációk jöttek létre. Sorra alakultak meg az új, független szakszervezetek, melyek napjainkban is meghatározzák a szakszervezeti mozgalom működését és részt vesznek az országos érdekegyeztetésben. 1988-ban létrejött a Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete, megalakult a Mozgókép Demokratikus

Frissítve: 2020. július 27.

Szakszervezet és bejegyzik a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetét is. Az említett szervezetek a gyógypedagógiai dolgozókat képviselő Humanitással kiegészülve létrehozzák az első független magyar szakszervezeti szövetséget, a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligáját.

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

Harmadik fontos mozzanatként a SZOT bázisán létrejövő szakszervezetek is újjászervezik működésüket. Megalakul a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, képviselve a versenyszférában dolgozók jelentős hányadát (majd rá rövid idővel a közszolgáltatások területén létrejött az Autonóm

Frissítve: 2020. július 27.

Szakszervezetek Országos Koordinációja), előbbi két szervezet (az MSZOSZ és az ASZSZ) 2015-ben egyesült Magyar Szakszervezeti Szövetség néven. A közszféra területén létrejön a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEFG), amely az értelmiségi és az alkalmazotti munkavállalókat, az egészségügyi és szociális, kulturális, művészeti, tudományos és közszolgálati feladatokat ellátó, valamint az ezekkel kapcsolatos munkahelyek dolgozóit tömörítő önálló szakszervezetek, önkéntes, demokratikus akciószövetsége. A tudományos és felsőoktatási dolgozók is önálló konföderációt hoznak létre Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZTI) néven, amely deklarációja szerint a szellemi tevékenységet végzők és közvetlen segítők szakszervezeti társulása. [l.: *Lux Judit*: A magyar szakszervezetek történetéből, Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2008.]

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

Frissítve: 2020. július 27.

1.5. Szakszervezetek és üzemi tanácsok a számok tükrében

A szakszervezetek erejének, érdekérvényesítő képességének mérése, definiálása számos szempont szerint történhet; a taglétszám az egyik ilyen, a munkajogi irodalomban gyakran elemzett tényező. Magyarországon a szakszervezetek taglétszámának több szempontból is különös jelentősége van: a szervezettség ad lehetőséget érdekegyeztetési fórumokon való részvételre, másrészt fontos jogosultságok is származnak belőle (lásd a II. fejezetben a munkaidő-kedvezmény, illetve a szakszervezet kollektív szerződés-kötési jogának kérdéskörét).

Arra a kérdésre, hogy jelenleg hány aktív munkavállaló tagja van a szakszervezeteknek, nehéz konkrét, hiteles adatot mondani, a találgatások többnyire 250 és 350 ezres számokról szólnak. Fogódzót négy statisztikai mutató jelenthet: az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal korábban publikált adatai, a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felmérései, az Országos Részvételt Megállapító Bizottság által közölt adatok (a közalkalmazottak vonatkozásában), illetve a szakszervezetek által készített önbevallás (többnyire

Frissítve: 2020. július 27.

az Európai Szakszervezeti Szövetség részére), ami a nemzetközi statisztikai adatok között is szerepel. Az adatokból világosan kitűnő tendencia, hogy a rendszerváltást követő kezdeti zuhanást követően a 90-es évek második felétől egy folyamatos, lassú tagvesztés tapasztalható. Pusztán szemléltetésül: a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) munkaerő-felmérés adatsorai az elmúlt 16 évben a következő módon alakultak. A megkérdezésen alapuló felmérés szerint 2001-ben 615 ezren (19,7%) válaszoltak igennel arra a kérdésre, hogy tagjai-e szakszervezetnek, 2004-ben 549 ezren (16,9%), 2009-ben 480 ezren (12,0%), míg 2015-ben már csak 328 ezren (9%).

Az alábbiakban a Központi Statisztikai Hivatal Munkaerő-felmérés 2015. II. negyedévi kiegészítő felvételének néhány meglepő adatsorát mutatjuk be, melyek munkaügyi kapcsolatainkat és kollektív munkajogunkat jellemzik.

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

Frissítve: 2020. július 27.

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

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

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

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

Feldolgozóipar (64 883 tag), Oktatás (58 693 tag), Szállítás, raktározás (53 123 tag), Humánegészségügyi, szociális ellátás (45 691 tag),

Közigazgatás, védelem; kötelező
társadalombiztosítás (44 299 tag)

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

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

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

Néhány példa arra, hogy hol átlag feletti (17,9%) az üzemi tanács/közalkalmazotti tanács/üzemi megbízott jelenléte (a KSH adatfelvétele alapján

a három legnagyobb üzemi tanácsi jelenléttel rendelkező nemzetgazdasági ág)

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

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

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

A taglétszám csökkenése beleillik az általánosnak is nevezhető nemzetközi/európai trendbe. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (amelyhez a nemzeti konföderációk és különböző, európai szintű ágazati bizottságok kapcsolódnak) 2016. októberi Végrehajtó Bizottsági állásfoglalásában a kihívások között első helyen a

Frissítve: 2020. július 27.

taglétszám csökkenésének a megállítása szerepel. Ebben felhívják a figyelmet arra, hogy ha a jelenlegi folyamatok folytatódnak, a szakszervezeti mozgalom elveszítheti erejét és befolyását. Míg 1995-ben 44%-os volt a szakszervezeti szervezettség, addig 2012-ben már csak 30% (31 európai ország átlaga). Ebben az időszakban az EU15-öknél is hasonló zuhanás volt tapasztalható (42%-ról 34%-ra).

Egy szűkebb nemzetközi összehasonlítást (a rendszerváltást követően sok szempontból hasonló utat bejárt visegrádi négyeket) vizsgálva a magyarországi számok még kedvezőtlenebb helyzetről árulkodnak. Csehország, Lengyelország és Szlovákia szakszervezeti szervezettsége is meghaladja a magyart (az OECD statisztikái alapján arányaiban mintegy 21-27%-kal több tagot tömörítenek, ami az össz-szervezettséget tekintve 2,5-3%-kal nagyobb lefedettséget jelent).

1.6. Megújulási stratégiák?

A szakszervezeti megújulási irányokra számos példát látunk Európa-szerte. Ennek iránya lehet például *új célcsoportok* (pl. atipikus munkavállalók) bevonása a szakszervezeti munkába.

Frissítve: 2020. július 27.

Fontos irány még (az előregedés kezelése és a modernizáció okán) a fiatal korosztályok (szakmunkástanulók, pályaválasztás előtt állók) megszólítása, amihez korosztályi rétegszervezeteket (ifjúsági szervezeteket, mozgalmakat) hoznak létre.

A szakszervezetek mind *szélesebb körű szolgáltatásokat* igyekeznek nyújtani a tagság számára (direkt anyagi-fogyasztói érdekeltséget generálva), sőt olykor a munkanélküliek számára is (pl. felnőttképzési információs rendszerek működtetésével), így kötve őket a saját szervezeti struktúrájukhoz. Gyakran elhangzik, hogy a szakszervezetek kizárólag a nagyobb foglalkoztatóknál léteznek (elsősorban az iparban és a közszolgáltatások területén). Ezen a helyzeten változtatva kísérleteznek a *kis- és közepes vállalatok* munkavállalóinak megszólításával, az önfoglalkoztatók megszervezésével vagy éppen az önfoglalkoztatóvá, távmunkássá váló „kiszervezett” tagok megtartásával. Utóbbihoz speciális szolgáltatásokat építenek ki a szakszervezetek: biztosítás, jogi, pénzügyi tanácsadás, képzés, esetleg kisvállalkozói kölcsön formájában [l: részletesen Neumann László korábban hivatkozott tanulmányát]. Számos példa van arra is, hogy a munkavállalói

Frissítve: 2020. július 27.

érdekképviselők egy új, hatékonyabb, vitalizáló, mozgósító szervezkedési platformot találnak a *közösségi médiák* felületein. Nem ritka manapság a szakszervezetek együttműködése *más civil szervezetekkel* (pl. jogvédő szervezetek, tudatos fogyasztói szervezetek). Egyéb kitörési út lehet a szakszervezetek *transznacionális* (határokon átnyúló) szerveződése, például a multinacionális nagyvállalatok értékláncaiban megvalósuló munkajogi visszaélések feltárásával.

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

A munkavállalói érdekképviseltek két alapvető intézménye:

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

2.1. A munkavállalói érdekképviseltek jogállása

2.1.1. Mit jelent az alanyok kollektív jellege?

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

A munkavállalói érdekképviseltek (szakszervezetek és üzemi tanácsok) nem egy-egy munkavállaló érdekét, hanem a munkavállalók összességének vagy nagyobb csoportjának érdekeit képviselik az adott érdekeltégi körben, például egy

Frissítve: 2020. július 27.

munkáltatónál, egy szakmában vagy egy ágazatban, alágazatban, esetleg országos szinten. A munkavállalói érdekképviseltek olyan jogokat gyakorolnak, amelyek az egyes munkavállalókat önállóan nem is illetik meg, azokat csak együttesen, az érdekképviseleti szervezeteiken keresztül tudják gyakorolni (pl. kollektív tárgyaláshoz való jog, konzultáció a munkáltatóval csoportos létszámcsökkentés esetén stb.). A munkavállalói érdekképviseltek továbbá nem a saját, szervezeti érdekeiket, jogaikat érvényesítik, hanem az általuk képviselt munkavállalókét, akiknek a nevében szervezetként járnak el. Nem kérdőjelezi meg a kollektív munkaügyi vita alanyainak kollektív jellegét, ha a munkavállalók képviselőjében, a jogszabályokban meghatározott esetekben, üzemi tanács helyett üzemi megbízott vagy a munkavédelmi kérdésekben a munkavédelmi képviselő jár el, mivel ők az általuk képviselt érdekek alapján válnak a munkaügyi kapcsolatok kollektív alanyaivá. Kollektív jogot gyakorolnak kollektív alanyként a sztrájkoló munkavállalók is, mivel a jogszerű sztrájknak fogalmi eleme, hogy csak több dolgozó együttes munkabeszüntetése minősülhet jogilag sztrájknak.

2.1.2. A szakszervezetek jellemzői

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

A szakszervezet megalakulásához az szükséges, hogy legalább tíz természetes személy az alakuló ülésen kimondja

Frissítve: 2020. július 27.

a szakszervezet megalakulását, elfogadja alapszabályát és megválassza a tisztségviselőit (az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CVXXV. törvény - Cvt.). A szakszervezetet, megalakulása után, bírósági nyilvántartásba kell venni. A szakszervezet a nyilvántartásba vételről szóló bírósági döntés jogerőre emelkedésének napjától kezdheti meg működését és gyakorolhatja a jogszabályokban meghatározott jogait. A szakszervezet tagsággal rendelkező, önálló jogi személy, amely a szervezetét és a működését alapvetően önállóan határozhatja meg (a Polgári Törvénykönyvnek az egyesületekre vonatkozó minimális szabályainak figyelembe vételével), s tevékenységét is önállóan szervezheti. A munkavállalók szervezkedési szabadságához tartozik annak meghatározása is, hogy hol szerveződnek meg. Ennek alapján szakszervezet alakulhat a munkahelyen, de a munkahelyen kívül is, több munkáltatónál, szakmákban, ágazati vagy alágazati, országos vagy nemzetközi szinten. A szakszervezetek egymással szövetségeket hozhatnak létre. A szakszervezetek alapvető célja a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek (elsősorban a munkabérek, a munka-

Frissítve: 2020. július 27.

és pihenőidő, az egészséges és biztonságos munkakörülmények) védelme, amelynek eléréséhez legfőbb eszköze a kollektív tárgyalások folytatása és kollektív szerződések kötése. A szakszervezetek a munkavállalók képviselőit, a kollektív szerződés megkötésének eléréséhez – a jogszabályok keretei között – nyomásgyakorló eszközöket is alkalmazhatnak, sztrájkokat szervezhetnek.

2.1.3. Az üzemi tanácsok jellemzői

Az üzemi tanácsok létrehozatala és működése nem a szervezkedési szabadság joga alapján, nem univerzális emberi jogként történik, létük, szabályozásuk azon a felismerésen alapul, hogy a gazdaság, s a társadalom adott fejlettségi szintjén fontos a munkahelyi demokrácia megvalósulása, amelynek legfontosabb eleme a munkavállalók képviselőinek bevonása a munkáltató vezetői, gazdasági döntéseinek előkészítésébe, azok meghozatalába. Az üzemi tanácsok csak munkahelyi szinten működnek, nem hozhatnak létre szövetségeket. Az üzemi tanács nem tagdíjfizető tagságon alapul, nem önálló jogi személy, létrehozatalát nem kell a bíróságnak regisztrálnia. Az üzemi

Frissítve: 2020. július 27.

tanácsokat a munkavállalók demokratikus választással hozzák létre, s azok működésük során az adott munkáltatónál munkaviszonyban álló összes munkavállalót képviselik. Szervezetüket, jogukat és működésüket jogszabályok pontosan meghatározzák, így nem élveznek a szakszervezetekéhez hasonlítható autonómiát ezen a téren. Feladatuk ellátásában legfontosabb eszközük a munkáltató által kötelezően biztosítandó, a munkáltató gazdasági és munkaerőhelyzetére vonatkozó alapvető információk megismerése, s azok birtokában hatékony, érdemi konzultáció folytatása a munkáltatóval annak tervezett intézkedéseiről. A konzultáció célja, hogy a munkáltató döntéseit a munkavállalók érdekeinek megfelelően befolyásolhassák. Erős munkaügyi kapcsolatokkal rendelkező országokban fontos érdemi kérdésekben együttdöntési jogot is gyakorolnak a munkavállalók választott képviselői. A magyar jog csak nagyon szűk körben biztosítja az együttdöntési jogot, így az üzemi tanácsok alapvető érdekérvényesítő eszköze a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog hatékony gyakorlása. Az üzemi tanácsok, fő szabály szerint, nem folytatnak kollektív tárgyalásokat és nem kötnek kollektív szerződéseket a

Frissítve: 2020. július 27.

munkáltatóval, kivételes helyzetben, korlátozottan kerülhet sor arra, hogy a munkáltató – a bérkérdések kivételével, ami tradicionálisan a szakszervezetek exkluzív joga – az üzemi tanáccsal szabályozza a kollektív szerződésre tartozó kérdéseket. A konzultációk során érdeellentétek jöhetnek létre a munkáltató és az üzemi tanács között, amelynek feloldására, s megállapodás kötésére kollektív munkaügyi vita keretében van lehetőség.

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

2.2. A szakszervezetek és üzemi tanácsok egymáshoz való viszonya

Frissítve: 2020. július 27.

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

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

Frissítve: 2020. július 27.

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

2.3. A munkavédelmi képviselők

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

Frissítve: 2020. július 27.

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

2.4. A szakszervezetek jogai

A szakszervezeteknek a munkáltatókkal szembeni jogait alapvetően a munka törvénykönyve határozza meg (Mt. Harmadik Rész. A munkaügyi kapcsolatok. XXI-XXII Fejezet. A szakszervezet; A kollektív szerződés. 270-284. §). A jogok gyakorlása szempontjából a törvény kétféle szakszervezetet különböztet meg:

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

2.4.1. A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek jogai

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

A munkáltatónál képvisellel rendelkező minden szakszervezetet megillető jogok a következők:

- a) A *diszkrimináció elleni jog és védelem*, amelynek alapján a munkáltató nem követelheti a munkavállalótól, hogy szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzon; nem lehet a munkavállaló alkalmazását függővé tenni attól, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát vagy

Frissítve: 2020. július 27.

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

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

- c) A munkáltatótól *tájékoztatást kérhet* a munkavállalóknak a munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeit érintő intézkedéseivel vagy azok tervezetével kapcsolatban, erről véleményt nyilváníthat, s ezzel összefüggésben *konzultációt is kezdeményezhet*. A konzultáció ideje alatt a munkáltató nem hajthatja végre a tervezett intézkedését. Konzultációt kezdeményezhet például a szakszervezet a csoportos létszámcsökkentés és a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén is, annak ellenére, hogy a munkáltató ezekben a kérdésekben elsődlegesen az üzemi tanáccsal köteles konzultációt folytatni. A konzultációt a munkáltató nem utasíthatja vissza, arra azonban nem kötelezhető egyik fél sem, hogy megállapodást kössenek egymással, mind a ketten kötelesek ugyanakkor arra, hogy a konzultációt a megállapodás szándékával folytassák.
- d) *Képviselői jog* illeti meg a szakszervezetet, amely kétféle lehet: általános érdekképviselő és jogi képviselő. Az általános érdekképviselő keretében a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden munkavállalót

képviseli a munkáltatóval szemben a munkafeltételekkel, élet- és munkakörülményeikkel, s a gazdasági és szociális érdekeiket érintő kérdésekben. A jogi képviselet keretében a szakszervezet csak a tagjait képviselheti a tőlük kapott külön meghatalmazással bíróság és hatóságok előtt a munkaviszonyt, illetve gazdasági és szociális érdekeiket érintő kérdésekben.

- e) Joga van a szakszervezetnek ahhoz, hogy a munkahelyen a tagjaitól munkaidőben beszedje *a tagdíjakat*, s arra is, hogy a munkavállaló tagok kérésére a munkáltató, ellenérték követelése nélkül, levonja a tagdíjat a munkabérükből, s azt átutalja a szakszervezetnek.
- f) Joga van bizonyos keretek között *tisztségviselői munkajogi védelméhez* a munkáltató munkaviszonyt megszüntető és olyan más egyoldalú intézkedésével szemben, amelynek alapján a tisztségviselőt a munkaszerződésétől eltérő munkavégzési helyre vagy munkakörbe helyezi át ideiglenesen, továbbá ahhoz is, hogy a tisztségviselők vagy, a szakszervezet döntése alapján, más munkavállalók meghatározott

mértékű fizetett *munkaidő-kedvezményben* részesüljenek a szakszervezeti munka elvégzéséhez.

- g) A szakszervezet képviselője – a munka megzavarása nélkül – akkor is *beléphet* a munkáltató területére, ha nem vele áll munkaviszonyban, de a szakszervezetnek legalább egy tagja ott dolgozik.

2.4.2. A kollektív tárgyalási joggal rendelkező szakszervezetek

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

A kollektív tárgyalásokhoz szorosan hozzátartozik a kollektív szerződés megkötését elősegítő *nyomásgyakorló*

Frissítve: 2020. július 27.

eszközök (sztrájk) alkalmazásának joga is, amelyet külön törvény, a sztrájk törvény (1989. évi VII. törvény) biztosít a munkavállalók kollektív jogaként. A sztrájkot a munkavállalók képviselőiben a szakszervezetek is szervezhetik.

2.5. Az üzemi tanácsok jogai

2.5.1. Az üzemi tanácsok létrejötte és működése

Üzemi tanácsot minden olyan munkáltatónál választanak a munkavállalók, valamint a *munkáltató önálló telephelyén* is, az ott munkaviszonyban álló munkavállalók, ahol a munkavállalók létszáma eléri az ötven főt (tizenöt fő esetén üzemi megbízott választható). Az a telephely minősül önállóan, amelynek vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik. Több önálló telephely esetén *központi üzemi tanácsot*, vállalatcsoport esetében pedig *vállalati csoport szintű üzemi tanácsot* hozhatnak létre. Az üzemi tanácsot öt évre választják. Az üzemi tanács tagjainak száma három és tizenhárom fő között lehet, a munkaviszonyban álló munkavállalók számához igazodóan.

Frissítve: 2020. július 27.

Ha a munkavállalók üzemi tanácsot szeretnének létrehozni, a munkáltató azt nem akadályozhatja meg, sőt köteles azt elősegíteni és a választás költségeit, majd a létrejövő üzemi tanács működésének szükséges és indokolt költségeit viselni. Ha a költségek mértékéről vita van, akkor a vita megoldására kötelező a döntőbírói eljárás igénybevétele, amelyben a felek által közösen felállított, illetve felkért döntőbíróság vagy döntőbíró dönt.

Az üzemi tanácsi taggá választhatóság, a választásra való jogosultság, valamint a választás szabályait a munka törvénykönyve (Mt. 240-249. §) szabályozza. Az üzemi tanácsba a szakszervezet is állíthat jelöltet az adott választási egységénél munkaviszonyban álló tagjai közül. A törvény határozza meg az üzemi tanács és tanácsi tagság megszűnésének módjait, valamint az üzemi tanács jogait is. Kollektív szerződés az üzemi tanácsra vonatkozóan nem tartalmazhat szabályozást. Az üzemi tanács megválasztására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a munkavédelmi képviselők megválasztására is.

Az üzemi tanács testületként működik, döntéseit az *ügyrendjében* meghatározott módon, testületként hozza meg, a testület működésében és döntéshozatalában a tagoknak

Frissítve: 2020. július 27.

személyesen kell részt venniük. Az üzemi tanács választja meg az elnököt, akinek azonban külön döntési joga nincsen, feladata a tanács munkájának szervezése és irányítása, s képvisellete. A tanács elnökét ugyanolyan jellegű munkajogi védelem illeti meg, mint a szakszervezeti tisztségviselőket, illetve az elnök és a tagok részére a törvény fizetett munkaidő-kedvezményt is biztosít. Az üzemi tanács és a munkáltató közötti *üzemi megállapodás* együttműködésük előmozdítására szabályozhatja a felek közötti kapcsolatrendszer és egyebek mellett az üzemi tanács működéséhez szükséges és indokolt költségek mértékét.

2.5.2. Az üzemi tanács jogai

Az üzemi tanács részvételi jogai a következő szinteken érvényesülnek:

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

Az üzemi tanács csak egy kérdésben gyakorol *együttdöntési jogot* a munkáltatóval, mégpedig a jóléti célú pénzeszközök felhasználása körében. Ez a jog lényegében vétőjogot jelent az üzemi tanács számára, jelentősége azonban döntően attól

Frissítve: 2020. július 27.

függ, hogy a munkáltató tud-e, akar-e egyáltalán jóléti célra fordítani pénzeszközöket.

A gyakorlatban a véleményezéshez és az ún. *tájékoztatáshoz* és *konzultációhoz való jogoknak* van nagy jelentősége. Ennek keretében az üzemi tanács *véleményezési jogot* gyakorol a munkavállalók összességét vagy nagyobb csoportját érintő kérdésekben, amely azt jelenti, hogy a munkáltató a döntése előtt legalább tizenöt nappal köteles az üzemi tanács véleményét kikérni, ehhez pedig tájékoztatást is kell nyújtania a tervezett intézkedésről. Az üzemi tanács kifejtheti véleményét a tervezett intézkedésről vagy ezen időn belül előbb még konzultációt kezdeményezhet a munkáltatóval, hogy még több információhoz jusson véleménye kialakításához. A konzultációt a munkáltató nem utasíthatja vissza. A konzultáció időtartamáról a felek megállapodást köthetnek, ennek hiányában annak időtartama hét nap. A konzultáció a felek közötti párbeszéd és véleménycsere, amelynek során a munkáltató köteles a tájékoztatást megfelelő időben nyújtani, s a konzultációban megfelelő szintű képviselést biztosítani. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a munkáltatót olyan személynek kell képviselnie, aki akár döntéshozatali joggal is rendelkezik, de mindenképpen

Frissítve: 2020. július 27.

rendelkezik minden olyan információval, ami a valódi érdemi tanácskozáshoz szükséges. A tanácskozásnak minden esetben a megállapodás szándékával kell folynia, s meg kell felelnie a tisztességes és jóhiszemű eljárás követelményeinek is.

Az üzemi tanács tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogának megsértésével hozott munkáltatói döntés, intézkedés jogellenes. A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat (Mt. 289. §).

Az üzemi tanács e célzott véleményezési joga különösen (de nem kizárólag) a következő kérdésekre terjed ki az Mt. 264. § értelmében:

a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása, s ehhez kapcsolódóan a csoportos létszámcsökkentés és a munkáltató személyében bekövetkező változás,

b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,

c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,

Frissítve: 2020. július 27.

d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,

e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,

f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,

g) a képzéssel összefüggő tervek,

h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,

i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,

j) a munkarend meghatározása,

k) a munka díjazása elveinek meghatározása,

l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,

m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,

n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,

o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

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

2.5.3. Az üzemi tanács megállapodási joga kollektív szerződésre tartozó kérdésekben

Kivételes esetben, ha a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs, a munkáltató az üzemi tanáccsal üzemi megállapodásban szabályozhatja a kollektív szerződésben szabályozható kérdéseket. Ez a jogkör azonban nem terjedhet ki a bérekkel kapcsolatos kérdésekre, mivel a bértárgyalás a szakszervezetek kivételes, exkluzív joga.

2.6. Az Európai Üzemi Tanács

Az Európai Üzemi Tanács (EÜT) az Európai Unióban működő közösségi szintű vállalkozásoknál, illetve vállalkozáscsoportoknál, azok központi vezetésének székhelyén működő munkavállalói érdekképviselő, amely a

Frissítve: 2020. július 27.

vállalkozás központi vezetésétől jogosult tájékoztatást kapni és konzultációt folytatni a vállalkozásnál, illetve annak különböző tagállamokban működő „leányvállalatainál” alkalmazott munkavállalók munkaviszonyát érintő ún. transznacionális kérdésekben.

Transznacionálisnak tekintendő minden olyan kérdés, amely

a) a közösségi szinten működő vállalkozás vagy közösségi szinten működő vállalkozáscsoport egészét, vagy

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

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

Ez a munkavállalói képviselési szint is munkahelyi szintű képviselés. Az EÜT-k kollektív szerződést nem köthetnek.

Frissítve: 2020. július 27.

Az EÜT-k alapvető szabályait európai uniós irányelv, s az azok tagállami átvétele során meghozott jogszabályok határozzák meg (Magyarországon az EÜT-re vonatkozó rendelkezéseket a 2003. évi XXI. törvény szabályozza).

2.7. Munkavállalói érdekképviselet a közalkalmazotti és közszolgálati tisztviselői jogviszonyokban

Szakszervezetek működhetnek a közalkalmazotti és a közszolgálati tisztviselői jogviszonyokban is, de éppen azok közszféra jellegére tekintettel, a munkaviszonyban álló munkavállalók által létrehozott szakszervezetek jogaihoz képest korlátozottabb jogkörrel. A közalkalmazottak esetében a kollektív szerződés kötésének lehetősége szűkebb körű (kollektív szerződés a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.), illetve az e törvény felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak (Kjt. 13. §), míg a közszolgálati tisztviselők esetében kollektív szerződés nem köthető.

A *részvételi jogok* gyakorlására csak a közalkalmazottak esetében van lehetőség, ahol *közalkalmazotti tanács* állítható

Frissítve: 2020. július 27.

fel a legalább tizenöt főt foglalkoztató munkáltatónál, tizenöt fő alatt pedig közalkalmazotti képviselőt választhatnak a közalkalmazottak. A közszolgalatban nincs lehetőség a részvételi jogok gyakorlására.

Frissítve: 2020. július 27.

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

3.1. Miért állhat érdekében a munkavállalói érdekképviselteknek (pl. szakszervezet, üzemi tanács) igénybe venni a Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat által kínált szolgáltatásokat?

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

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

Frissítve: 2020. július 27.

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

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

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

- *A Szolgálat multiplikátor / facilitátor / kisugárzó / katalizátor hatása:* A Szolgálat professzionális, értő

Frissítve: 2020. július 27.

beavatkozása általánosságban véve is felpezsdítheti a munkaügyi kapcsolatokat az érintett szervezetben, amely hosszú távú érdek kellene, hogy legyen az érdekképviseltek számára. Ennek felismerése kulcsfontosságú.

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

Nem mellékes, hogy az érdekképviselő tagsága (potenciális tagsága), támogatói felé is jól kommunikálható legitimációs érv, ha az adott érdekképviselő a Szolgálatot (is) megfelelően, célzottan használja érdekei érvényesítése, célja elérése végett. A konfliktus felvállalása és belátó rendezése ugyanis azt jelezheti, hogy az adott szervezet kiáll érdekei mellett. Ezért a munkavállalói oldalon (és érdekképviselőiteik részéről) különösen indokolt a Szolgálat céltudatos, stratégiai megfontoltságú „használata”.

- *A Szolgálat, mint a „békeesség záloga”*: Az alternatív vitarendezési eljárások esetén a felek immateriális (nem pénzügyi) költségei sokszor megspórolhatóak, hiszen a vitával érintett felek (pl. szakszervezet) megőrizhetik a jó hírnevüket; minimalizálhatják az érintettek stresszes állapotát; megakadályozhatják a vita eskalálódását és megőrizhetik (vagy helyreállíthatják) a felek jó kapcsolatát. A Szolgálat renoméja, függetlensége javíthatja sőt kvázi kiprovokálhatja a felek (és a munkáltató) kooperatív szemléletét.

- *A Szolgálat, mint „végső eszköz”*: A Szolgálat és különösen annak tanácsadási funkciója valamelyest kompenzálhatja az érdekképviseltek esetleges tanácsstalanságát, eszköztelenségét, illetve segíthet a „holtpontra” jutott, megrekedt viták, patthelyzetek feloldásában. A Szolgálat támogatást nyújthat a fennálló különbségek kezeléséhez, ösztönözheti a kreativitást és segíthet átgondolni a tevékenységek megszokott gyakorlatát mindkét fél részére.
- *A Szolgálat, mint „próbaterep”*: Egyfajta kísérletező funkcióval is bírhat a Szolgálat tevékenysége a munkavállalók és érdekképviseltek számára, hiszen a Szolgálattól való tanács kérése (vagy egy érdekvita konszenzuális „bevitele” a Szolgálathoz) segíthet a lehetőségek, mozgásterek szisztematikus feltérképezésében, vagy éppen a különböző alkustratégiák tesztelésében (ha úgy tetszik, a „szárnypróbálgatásban”). Ezt a funkciót szokás ún. reality check-nek is nevezni, vagyis amikor az eljárás során különösen a Szolgálat nyújtotta külső segítség révén a felek pontosabb képet kapnak a másik fél

álláspontjáról, rájönnek saját álláspontjuk esetleges hibáira, védhetőségének fokára.

- *A Szolgálat, mint a szervezeti tanulás támogatója:* A Szolgálat igénybevétele tanácskérés, vagy valamely vitarendezési eljárás végigvitele egyfajta tanulási folyamatként is felfogható a munkavállalók (és érdekképviselőik) részére. Egy-egy eljárás során az érdekképviselők számos olyan új ismeretre (jogi és nem jogi), készségre (pl. vitakultúra), stratégiára tehetnek szert, amely fokozhatja későbbi agilitásukat, eredményességüket.
- *A Szolgálat hiánypótló funkciója:* A munkavállalói érdekképviselők célirányos nyomásgyakorló- és alkuereje illetve egyáltalán a jelenléte, ismertsége, elismertsége, esetleg szakértelme is sok esetben szerény lehet napjaink domináns hazai munkaerő-piaci realitásai közepette. Különösen így van ez az újonnan induló, alakuló (vagy alakulni szándékozó) érdekképviselőknél, vagy olyan munkáltatóknál (pl. kis- és középvállalkozások), ahol még nincs kialakult, vagy jól működő munkaügyi kapcsolatrendszer. A

Szolgálat segíthet a „színre lépésben” és a megerősítésben is.

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

- *Új érdekképviselő* létrehozásának tervezési, előkészítési, megvalósítási folyamata: például szakszervezet alapítása; a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet intézményesítése [Mt. 270. § (2) bekezdés a) pont], üzemi tanácsi, munkavédelmi képviselő választása; Európai Üzemi Tanács létrehozásának előkészítése stb.
- *Kollektív szerződés, üzemi megállapodás, vagy egyéb kollektív természetű megállapodás* tárgyalása (vagy annak előkészítése), újratárgyalása, jogi és nem jogi mozgásterének feltérképezése, kiegészítése, módosítása, értelmezése, felmondása, kiterjesztésének kezdeményezése stb.

Frissítve: 2020. július 27.

- Valamely munkaügyi jogvita (pl. szakszervezeti tisztségviselő elbocsátása, ellehetetlenítése; sztrájk jogszerűsége/jogellenessége; szakszervezettel vagy tagjával szembeni diszkrimináció stb.) révén, annak kapcsán kialakult, esetleg elmérgesedő *általános konfliktusos légkör*; érdekvita rendezési igénye.
- *A kapcsolatfelvétel, avagy kapcsolattartás elnehezülése* a munkáltató és az érdekképviselő között.
- A munkavállalói *érdekképviselők* „*kiszorítására*”, *szabadságának korlátozására, működésének befolyásolására irányuló esetleges munkáltatói taktikák* kivédésére irányuló stratégiák kialakítása.
- *Bérlaku, bértárgyalások, bérviták* (pl. bérfejlesztés mértékével, ütemezésével, megvalósításával kapcsolatos eltérő elképzelések esetén).
- *Béren kívüli juttatások, szociális, jóléti juttatások, egyéb támogatások* mértékével, ütemezésével stb. kapcsolatos viták.
- *Munkáltatói belső szabályozások, szabályzatok, policy-k* kapcsán artikulált vagy artikulálandó munkavállalói érdekképviselői álláspont kapcsán keletkező érdekkonfliktus, illetve annak megelőzése (pl.

Frissítve: 2020. július 27.

szaktanácsadással). Amellett, hogy a szakszervezet is kérhet tájékoztatást, konzultációt e körben, kiemeljük, hogy az Mt. 264. §-a kifejezetten véleményezési jogot biztosít az üzemi tanács számára a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezete kapcsán. Amint láttuk, az Mt. nevesíti, hogy e körben különösen mely munkáltatói intézkedések jöhetnek szóba (pl. adatkezelési, munkavédelmi szabályozás, képzési tervek, a munkarend meghatározása stb.). E szabályzatok tartalmának ésszerű, jogszerű és méltányos kialakítása természetesen rengeteg érdekkonfliktus bölcsője lehet, melyekben a Szolgálat bizonyára hathatós segítséget tud nyújtani.

- *Szakszervezet, üzemi tanács működési feltételeinek keretei.* E vonatkozásban tipikusan a „mérték” (terjedelem) és a „mód” (gyakorlás mikéntje) kérdése az érdekvita (míg a maga a jogosultság, jogalap kérdése jellemzően jogvita, amelyben a Szolgáltatnak nincs hatásköre). Különösen az következő kérdéskörök lehetnek tehát olyanok, ahol a Szolgálat beavatkozása gyümölcsöző lehet (hiszen ezekben az ügyekben jellemzően a felek konszenzusát

kell(ene) kiépíteni, annak hiányában a jogosultság akár „gyakorolhatatlanná” is válhat):

- A szakszervezeti *helyiséghasználat* keretei, például a helyiség megállapításával és a használat módjával összefüggő konfliktusok [Mt. 272. § (8) bekezdés].
- A „*propaganda-jog*” terjedelme: például a szakszervezeti tevékenységgel kapcsolatos tájékoztatások közzétételének mikéntje, időzítése stb. [Mt. 272. § (3) bekezdés].
- Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos *indokolt költségek* volumene [Mt. 236. § (4) bekezdés].
- A *szakszervezeti taglétszám* igazolásával pl. annak mikéntjével, módjával összefüggő konfliktus [pl. az Mt. 276. § (2) bekezdés vonatkozásában, a kollektív szerződés-kötési jogosultság „representativitás” vizsgálata körében].
- Az Mt. 273. § (3) bekezdése szerinti, a *munkajogi védelemre jogosult szakszervezeti tisztségviselők*

számának megállapításával kapcsolatos konfliktus.

- Az Mt. 273. § (6) bekezdése szerinti, a szakszervezeti *tisztségviselői munkajogi védelem körében irányadó ún. hozzájáruló nyilatkozat* megtagadásával kapcsolatos érdekkonfliktus (pl. megtagadás mozgástere, érdekköszere, taktikája stb.).
- Az Mt. a 274. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott *munkaidő-kezdvezmény mértékének* megállapításával, felhasználásának mikéntjével kapcsolatos érdekkonfliktus.

- *A tájékoztatás és konzultáció mint a munkaügyi kapcsolatok alapvető kategóriáinak megfelelő minőségével* kapcsolatos érdekkonfliktusok. Az Mt. (összhangban az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelvével a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról) ugyanis pontosan megadja, hogy mit jelent a „tájékoztatás” és a „konzultáció”. Ennek értelmében *tájékoztatás*: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal

összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon. *Konzultáció*: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd. A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen *a)* a felek megfelelő képviselete, *b)* a közvetlen, személyes véleménycsere, *c)* az érdemi tárgyalás (Mt. 233. §).

- Egyes *tájékoztatási és konzultációs jogok terjedelme és határai*: Például: a tájékoztatás módjával és tartalmával összefüggő konfliktus az Mt. 272. § (2) bekezdése vagy 272. § (4) bekezdése körében. E szabályok értelmében egyrészt a szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni, másrészt a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet. Az e szabály mögött rejlő érdekek számos vitát generálhatnak.

- Annak dilemmái, hogy *a munkáltató jogos gazdasági érdeke, működése* mennyiben, milyen mélységben lehet jogszerű korlátja az érdekképviseltek tájékoztatáshoz és konzultációhoz fűződő jogainak (Mt. 234. §).
- *Vállalati szerkezetátalakítások* (pl. *átszervezések, re-lokációk, áttelepülések, jogutódlások, csoportos létszámleépítések, kiszervezések / outsourcing stb.*) kérdései (pl. azok terveinek gazdasági körülményei, céljai, következményei; az outplacement és a szociálisan felelős leépítés elveinek mikénti alkalmazása stb.).
- A megfelelő *tárgyalási stratégia* kialakításának feltérképezési igénye, *tárgyalási pozíciók* kialakítása bármely kollektív természetű érdekvitában.
- *Álláspontok különbsége* bizonyos munkavállalói csoportokat érintő olyan jogosultságok, kötelezettségek terjedelme, volumene kapcsán, ahol nem a jogi szabályozás, hanem a felek érdekrendszere határozza meg a kereteket (pl. munkahelyi magáncélú telefonhasználat kérdései; a munkáltató által „csapatépítésként” elvárt önkéntes, karitatív munka terjedelme stb.).

- *Munkafeltételekkel, munkakörülményekkel* kapcsolatos azon viták, amelyek egyrészt több munkavállalót („kollektívát”) érintenek, másrészt jogszabályban nem rendezettek részletesen (pl. öltözködési szabályok; munkavállalói csoportok munkahelyeinek elhelyezése, berendezése; bizonyos magatartási, viselkedési szabályok keretei; a „tisztességes” munkafeltételek mikénti értelmezése; a munkaeszközök megfeleltetése; atipikus jogviszonyok lehetősége stb.).
- *Munkabiztonsági, munkavédelmi körülmények* jogszabályi kötelezettségek teljesítésén túlmutató korszerűbbé tételével, fejlesztésével kapcsolatos érdekalapú viták.
- *A munkáltató, a vállalat arculatával, önkéntes társadalmi felelősségvállalási stratégiájával (CSR) kapcsolatos vita* (pl. esélyegyenlőségi terv, magatartási kódex, felelős beszállítói üzletviteli alapelvek, diversity-policy, emberi jogi átvilágítás, munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés stb. kialakítása).
- *Vállalati due diligence, audit stb.* eljárások esetén az érdekképviselői szempontok megjelenítésének lehetőségei.

- A munkavállalók közösségének, illetve az érdekképviselőknek a *kollektív érdekvédelemmel, nyomásgyakorlási taktikáival* kapcsolatos tanácsadás, vita (pl. direkt akciók tervezése, előkészítése, alternatívái).
- A *munkabéke* fenntartásához kapcsolódó érdekkonfliktusok, megoldások.
- Bizonyos *munkaiügyi konfliktusok megoldási módja* tekintetében kialakult vita.
- Az Mt. (291. §) szerinti *egyeztető bizottság* felállításával kapcsolatos konfliktusok.
- Nem kizárt, hogy a Szolgálat mint tanácsadó például *az érdekképviselők között kialakult belső vitában* járjon el (pl. szakszervezet és üzemi tanács együttműködésének keretei, esetleges konfliktusa; más-más szakszervezeti konföderációhoz tartozó szakszervezetek közötti párbeszéd; kollektív szerződés együttes kötése koalíció [Mt. 276. § (4) bek.] kapcsán kialakult érdekviták).
- *Stb.*

Tartalomjegyzék:

1. A munkavállalói érdekképviseltek (szakszervezet, üzemi tanács) szerepe, rendeltetése, helye a munkaügyi kapcsolatok rendszerében

- 1.1 A munkavállalói koalíciók (szakszervezetek) kialakulása
- 1.2 Duális munkavállalói érdekképviselő: szakszervezetek és üzemi tanácsok
- 1.3 A szakszervezetek típusai
- 1.4 Magyarország szakszervezeti struktúrája és felépítése országos szinten
- 1.5 Szakszervezetek és üzemi tanácsok a számok tükrében
- 1.6 Megújulási stratégiák?

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

- 2.1. A munkavállalói érdekképviseltek jogállása
 - 2.1.1. Mit jelent az alanyok kollektív jellege?
 - 2.1.2. A szakszervezetek jellemzői

Frissítve: 2020. július 27.

- 2.1.3. Az üzemi tanácsok jellemzői
- 2.2. A szakszervezetek és üzemi tanácsok egymáshoz való viszonya
- 2.3. A munkavédelmi képviselők
- 2.4. A szakszervezetek jogai
 - 2.4.1. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek jogai
 - 2.4.2. A kollektív tárgyalási joggal rendelkező szakszervezetek
- 2.5. Az üzemi tanácsok jogai
 - 2.5.1. Az üzemi tanácsok létrejötte és működése
 - 2.5.2. Az üzemi tanács jogai
 - 2.5.3. Az üzemi tanács megállapodási joga kollektív szerződésre tartozó kérdésekben
- 2.6. Az Európai Üzemi Tanács
- 2.7. Munkavállalói érdekképviseletek a közalkalmazotti és közszolgálati tisztviselői jogviszonyokban
- 3. A munkavállalói érdekképviseletek és a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat**
 - 3.1. Miért állhat érdekében a munkavállalói érdekképviseleteknek (pl. szakszervezet, üzemi tanács)

Frissítve: 2020. július 27.

igénybe venni a Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat által kínált szolgáltatásokat?

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