



A kollektív szerződések bővítése a minimálbér-irányelv alapján Beszámoló: ETUI workshop 2025 január 29–31.

Az európai minimálbér-irányelv értelmében erősíteni szükséges a kollektív szerződések szerepét azokban a tagállamokban – így Magyarországon is –, amelyekben a munkavállalók kevesebb mint 80%-a tartozik kollektív szerződés hatálya alá. Erre tekintettel az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) 2025 január végi képzésének témáját a szerződési lefedettség növelésének eszközei adták, amely rendezvényen számos más, főként közép- és kelet-európai szakszervezet mellett a Magyar Szakszervezeti Szövetség is részt vett.

Cselekvési terv a kollektív szerződésekért

A 2022-ben elfogadott európai minimálbér-irányelv egyik fő célkitűzése a tisztességes minimálbér-szintek elősegítésén túl a kollektív tárgyalások előmozdítása. Ennek megvalósításához a megfelelő kollektív szerződési lefedettséget el nem érő tagállamoknak 2025 végéig a szociális partnerekkel egyeztetve olyan cselekvési tervet kell megalkotniuk, amelynek végrehajtása reálisan eredményezheti a lefedettség növelését, azaz a kollektív szerződések számának, munkaerőpiaci súlyának erősödését.

Garanciális elem, hogy a cselekvési terv kialakításába a szakszervezeteket és a munkáltatói érdekképviseleteket is be kell vonni. A cselekvési tervnek kellően konkrét intézkedéseket, valamint egy világos időbeli ütemtervet is tartalmazniuk kell. Az elkészült cselekvési terveket nyilvánosságra kell hozni, idővel pedig szükséges őket felülvizsgálni, aktualizálni. A cselekvési tervek megfelelősége felett az Európai Bizottság gyakorolhat kontrollt.

Az uniós jogi kötelezettség alapján az EU tagállamainak döntő többsége, így Magyarország is köteles megfelelő cselekvési terv megalkotásával biztosítani a kollektív szerződési lefedettség növelését.

Célok, lehetőségek

Noha az uniós jog egyértelmű céllá teszi a kollektív szerződések erősítését, annak mikéntjét, részletes eszközeit a tagállamokra bízta, az ugyanakkor egyértelmű, hogy a 80%-os küszöbérték elérése csak az ágazati kollektív alku megerősödésével képzelhető el. A nemzetközi workshopon az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI), valamint az Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ) szakértői a résztvevőkkel egyetértésben három kulcsterületet határoztak meg, amelyek megerősítése akár közvetve, akár közvetlenül hozzájárulhatna a lefedettség növeléséhez:

1. szakszervezetek megerősítése,
2. munkáltatói szervezetek megerősítése, alku iránti érdekeltségének növelése,
3. az ágazati alku támogatása politikai/intézményes eszközökkel.

A régióra jellemző alacsony szervezettségi szint mellett a kollektív szerződési lefedettség növelése nem képzelhető el a szakszervezetek megerősítése nélkül. Ennek eszköze lehet többek között a szakszervezetek munkahelyi jelenlétét biztosító jogsi garanciák megerősítése, a szervezkedést törvénytelenül akadályozó munkáltatók megfelelő szankcionálása, de itt említendő a tárgyalást elősegítő információk átláthatóságának biztosítása, valamint a szakszervezetek kapacitásainak pályázati úton történő növelése.

A workshopon résztvevő, különösen kelet-közép-európai országokban arra is találunk azonban példát, hogy a munkáltatói oldal szervezetlensége vagy alku iránti érdektelensége akadályozza meg az érdemi egyeztetéseket akár munkahelyi, de különösen ágazati szinten. Indokolt lehet tehát a legitim munkáltatói érdekképviseleti szervezetek megerősítése, a jelenleg ágazati szervezetekben nem részes vállalatok ösztönzése az ágazati részvételre például a közbeszerzések újraszabályozásával vagy egyéb pénzügyi ösztönzőkkel.



Végül ugyancsak növelhető a kollektív szerződések szerepe politikai/intézményi eszközökkel. E körben indokolt lehet az ágazati párbeszéd intézményi kereteinek megteremtése, illetve azokban a tagállamokban, ahol azok már léteznek – mint például Magyarországon –, a keretek egyszerűsítése, az érdemi egyeztetések ösztönzése. Ennek fontos eszköze lehet a tárgyalások menetrendjét, érdemi kereteit jogilag is garantáló rendszer kialakítása, valamint az esetlegesen megszülető megállapodások teljes ágazatra történő kiterjesztésének érdemi egyszerűsítése. A megállapodásban nem érdekelt munkáltatói szereplőkkel azonban kollektív szerződés kötése sem lehetséges, így a fenti reformok mellett indokolt lehet a közpénzekből való részesülés (közbeszerzések, állami támogatások) feltételeként meghatározni az ágazati megállapodások hatálya alá tartozást, ezzel motiválva a munkáltatókat az érdemi tárgyalások előmozdítására. Az ágazati kollektív szerződés léte előnyt jelentő kritériumként is meghatározható a vonatkozó állami források felhasználásakor. Ugyancsak az intézményi eszközökön belül szükséges lehet az egyes alkuból kizárt csoportokra (pl. kölcsönzött munkaerő, önfoglalkoztatók, közszféra egyes kizárt csoportjai) vonatkozó tilalmak felszámolása.

Következő lépések

A tréning során az ESZSZ szakértője bemutatta a Szövetség által fejlesztett, az irányelv átültetését, valamint az egyes tagállami cselekvési tervek összehasonlító elemzését naprakészen biztosító [Wage-Up](#) nevű, mindenki számára szabadon hozzáférhető online felületet.

Az ESZSZ szakértői emellett a fenti három cél megvalósítását szolgáló egységes iránymutatást is készítenek tagszervezeteik számára a kollektív szerződési lefedettség növelésének potenciális eszközeiről. A tagállami, így a magyar cselekvési terv tárgyalása 2025 végéig várható.