

## ÁGAZATI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD

*Jelen Infojegyzet a középszintű szociális párbeszéd helyzetét tekinti át, kapcsolódóan a megfelelő minimálbécrekről szóló [2022/2041/EU](#) irányelvben foglaltakhoz. Az irányelv egyik fő célja a kollektív tárgyalások ösztönzése. A kollektív szerződéskötés egyik lehetséges szintje az ágazati szint, amely az egyes tagállamokban eltérő jelentőséggel bír.*

### Bevezetés

Az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbécrekről szóló, 2022. október 19-i [2022/2041/EU](#) irányelv meghatározza a minimálberek megállapításának lehetséges módszereit, ösztönzi a szociális párbeszédet. Erősíteni kívánja a szociális partnerek közti kollektív tárgyalásokat annak érdekében, hogy a tagállamokban növekedjen a kollektív tárgyalási lefedettség. Az irányelvről és a minimálbér kérdésköréről korábban publikáltunk háttéranyagokat (Infojegyzet [2024/13](#), Infotabló [2024/12](#)).

Az azóta elfogadott, a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum konzultációjára vonatkozó szabályokat tartalmazó [308/2024 \(X.24.\) Korm rendelet](#) az irányelvben foglaltak egy részének való megfelelést szolgálja. A rendelet szerint a kormány az országos érdekegyeztetés szintjén működő szervezet, a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumát (VKF) jelöli ki konzultatív fórumként a legkisebb munkabérrel és garantált bérminimummal kapcsolatos kérdésekben. Meghatározza a konzultáció szabályait és a minimálbér és a garantált bérminimum meghatározásakor érvényesítendő szempontokat, amelyek:

- a minimálbér vásárlóereje, figyelembe véve a megélhetési költségeket;
- a bérek általános szintje és eloszlása;
- a bérek növekedési rátája;
- a nemzeti termelékenység hosszú távú szintjei és alakulása.

### SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ([ILO](#)) [meghatározása](#) szerint a **szociális párbeszéd** magában foglalja a munkaadók és a munkavállalók, háromoldalú párbeszéd esetén a kormányok képviselői közötti tárgyalások, konzultációk és egyszerű információcsere minden formáját a gazdaság- és szociálpolitikával kapcsolatos közös érdekű kérdésekről. A tárgyalások témái közül a legnagyobb hangsúllyal a **bértárgyalások** és a **munkafeltételek javításának** kérdésköre szerepelnek. Az európai országokban a szociális párbeszéd **négy szinten** zajlik: európai, országos, ágazati (szektorális) és vállalati szinteken.

- A EU-ban jelenleg 43 ágazati szociális párbeszéd bizottság működik, és az uniós munka-vállalók 80%-át fedik le. A legfontosabb ágazatok a közlekedés, az energiaszektor, a mezőgazdaság, az építőipar, a kereskedelem, a halászat, a közszolgáltatások, a fémipar, a hajógyártás és az oktatás.
- Az Európai Bizottság szerepet vállal az uniós ágazati szociális párbeszéd keretének korszerűsítésében, melynek egyik célja annak megvizsgálása, hogy szükség van-e a 98/500/EK határozat felülvizsgálatára ([COM\(2023\) 40 final](#)).
- „Az ÁPBtv. megalkotásával és az ÁPB-k rendszerének létrehozásával nem sikerült áttörést elérni az ágazati kollektív szerződésekben, a kollektív tárgyalások jellegzetes terepe a munkahely.” (Berki, in: [Gyulavári Kátyás \(szerk.\) 2023, 18. o.](#))
- Egyes nyugat-európai országokban (Ausztria, Németország, Svájc, Olaszország) regionális, területi szinten is folyik középszintű érdekegyeztetés jellemzően ágazatközi megállapodásokkal. Magyarországon ez nem alakult ki ([Dura et al. 2024](#)).

## Az európai szociális párbeszéd erősítése

Az európai szociális párbeszéd jogalapját az Európai Unió működéséről szóló szerződés ([EUMSZ](#)) 151–156. cikkei adják. Az EU célja és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése. A Bizottság feladata, hogy elősegítse a szociális partnerek uniós szintű konzultációját, és hogy megtegyen minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy megkönnyítse a felek közötti párbeszédet. E célból a szociálpolitikát érintő kezdeményezések esetén a javaslatok benyújtása előtt a Bizottság konzultál a szociális partnerekkel.

2023. január 25-én a Bizottság [kezdeményezést](#) terjesztett elő a **szociális párbeszéd további uniós szintű és nemzeti megerősítésére és előmozdítására**. Közleményében konkrét intézkedéseket javasol, mint például rendszeres háromoldalú eszmecsere szervezése a releváns témákról; az új gazdasági ágazatok bevonása az ágazati szociális párbeszéd struktúrájába. Emellett szorgalmazza esetleges új ágazatközi megállapodások kötését, ösztönzi a szociális partnerek uniós szakpolitikai döntéshozatalba való bevonásának megerősítését és hatékonyabbá kívánja tenni a pénzügyi és technikai támogatást ([COM\(2023\) 40 final](#)). A Bizottság javaslatára 2023. június 12-én a **Tanács ajánlást fogadott el a szociális párbeszéd erősítéséről az EU-ban**, amelyben kifejtette, hogy az uniós országok hogyan erősíthetik tovább a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat nemzeti szinten.

A Bizottság, az Európai Tanács belga elnöksége és az európai szociális partnerek által 2024. január 31-én **Val Duchess-ben aláírt „Háromoldalú nyilatkozat a virágzó európai szociális párbeszédéről”** a szociális párbeszéd uniós szintű megerősítése melletti elkötelezettséget hangsúlyozza és létrehozza az európai szociális párbeszéd követének pozícióját. A pozíciót betöltő személy feladata a szociális párbeszéd európai és nemzeti szintű szerepének előmozdítása és megerősítése. A nyilatkozatban kezdeményezték az európai

szociális párbeszédéről szóló paktum létrehozását 2025 elejére.

## UNIÓS ÁGAZATI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD

Az **európai ágazati szociális párbeszédért felelős bizottságok lehetőséget nyújtanak** a tagállamokban működő szociális partnereknek arra, hogy az adott ágazatok képviselőiben részt vegyenek az uniós munkajog kidolgozásában, alakításában és végrehajtásában. Az első ágazati szociális párbeszéd bizottságot a [98/500/EK](#) határozat hozta létre. A jogszabály 1. cikke rögzíti azokat a feltételeket, amelyek alapján egy szervezet tagja lehet a bizottságnak.

Jelenleg **43 ágazati párbeszéd bizottság működik** és becslések szerint 185 millió főt, az uniós munkavállalók 80 százalékát, és mintegy 6 millió céget képviselnek ([Eurofound 2019](#)). A 43 bizottság 65 európai munkáltatói szervezetből és 15 európai szakszervezeti szövetségből áll. A bizottságok évente legalább egyszer üléseznek és maximum 66 tagjuk lehet, a munkavállalói és munkáltatói oldal egyenlő arányban képviselti magát.

Az európai ágazati szociális partnerek **reprezentativitásának értékelése** során azt vizsgálják, hogy a szövetség szakterülete az adott ágazathoz kapcsolódik-e, a szövetség rendszeresen részt vesz-e az ágazati szintű kollektív tárgyalásokban, és/vagy tagja-e valamely releváns európai érdekszövetségnek. Az e feltételeknek megfelelő szociális partnerek kérhetik együttesen egy európai ágazati szociális párbeszédért felelős bizottság felállítását ([Eurofound 2019](#)).

Az **ágazatok között jelentős különbségek vannak** a képviselt munkaerő számát, arányát, a vállalkozások típusát és méretét tekintve. Az ágazatok különböznek abból a szempontból is, hogy mennyire befolyásolják azokat az európai irányelvek (pl. a mezőgazdaságot vagy közlekedést sokkal inkább, mint a az egészségügyet). Egyes ágazatokban erős globális verseny van, míg másokra ez nem jellemző. Az egyes tagállamokban a szociális párbeszéd hagyományai és minősége is nagyon eltérő lehet. Mindezek hatással vannak az ágazati párbeszéd intézményére is (Szabó, 2020).

A szakszervezetek és a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek száma eltérő az egyes ágazatokban, és az egyes tagállamokban is. Míg például az audiovizuális ágazatban 150 körüli mindkét oldal szervezeteinek száma, addig a személyi szolgáltatások ágazatban kevés a szociális partner. A legtöbb ágazati szakszervezet Franciaországban, Portugáliában, Olaszországban; a legkevesebb Csehországban, Észtországban, Lettországban és Szlovákiában van. Ugyanakkor ágazati munkáltatói szervezetek legnagyobb számban Olaszországban, legkisebb számban pedig Cipruson, Csehországban, Észtországban, Horvátországban, Írországban, Litvániában, Luxemburgban, Máltán és Szlovákiában működnek ([Eurofound 2019](#)).

**Az ágazatok idővel változnak.** Új szolgáltatók jelennek meg, mint például a fapados légitársaságok a polgári légit közlekedésben vagy új vállalatok a postai szolgáltatásokban. Mindezek új kihívásokat jelentenek a bizottságok számára, amelyeknek törekedniük kell az inkluzivitásra, valamint a reprezentativitás fenntartására és annak növelésére ([COM \(2023\) 40 final](#)).

### HAZAI ÁGAZATI ÉRDEKEGYEZTETÉS

A középszintű, ágazati érdekegyeztetés az **Ágazati Párbeszéd Bizottságokban** zajlik (ÁPB). Jelenleg 21 ÁPB szerepel a nyilvántartásban ([2019-es adat](#)). Az ÁPB a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő, ágazati jelentőségű kérdésekben működő, kétoldalú szociális párbeszédet folytató fórum. Működésében a kormány nem vesz részt, de a költségvetési törvény alapján támogatja azokat. A működésük szabályait az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló [2009. évi LXXIV. törvény](#) határozza meg. Az ÁPB-ban való részvétel nyitott: ha egy ágazatban már működik ÁPB, ahhoz bármely szakszervezet csatlakozhat, ha megfelel a jogszabályban foglalt feltételeknek. Ha adott ágazatban még nem működik, szabadon létre lehet hozni új ÁPB-t is. A jogszabály szerint **az ÁPB legfőbb jogosítványa, hogy ágazati kollektív szerződést köthet**, illetve kérheti ennek kiterjesztését a teljes ágazatra.

Magyarországon gyakorlatilag **hiányzik a középszintű érdekegyeztetés**. Ágazati kollektív szerződés három ágazatban, a villamos-, az építő- és a vendéglátóiparban létezik. Több szerző is megállapítja, hogy a középszintű érdekegyeztetés hiánya, az ÁPB-k egyfajta súlytalansága, az ágazati kollektív szerződések alacsony száma **a hazai szociális párbeszéd jelentős hiányossága** (Trenyisán 2019; Gyulaváry, Kártyás (szerk.) [2024](#), [2023](#); Szabó 2020). Szabó ennek magyarázatára **számos okot** sorol fel. Ilyenek – többek között – a munkajogi szabályozás vállalati szinthez kötöttsége, a szakszervezeti mozgalom decentralizáltsága, az egységes ágazati érdekképviseleti struktúra kialakulatlansága, a magyar gazdaság duális jellege, az ágazati szakpolitikák jelentőségének leértékelődése (Szabó 2020).

Dura és társai az ÁPB-k kudarcos működését azzal magyarázza, hogy a munkáltatók nem érdekeltek az ágazati kollektív szerződések megkötésében még akkor sem, ha abból nekik is előnyük származna: rendezett és átlátható viszonyokat teremtené, nehezebbé a fekete vagy szürke foglalkoztatást. A kutatók javasolják, hogy a törvény- és szabálykövetést ágazati követelményként fogalmazhatnák meg, ami a szektor öntisztulásához is vezethetne. Az ágazat egy-egy problémájának (pl. szakemberhiány) megoldására közös gondolkodással törekedhetnének ([Dura et al. 2024](#)).

### KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

**A hazai kollektív szerződéses lefedettség folyamatosan csökken**, a legfrissebb hivatalos adat szerint 18,5 százalék (KSH Munkaerőfelmérés 2020. I. negyedévi kiegészítő felvétel, Stadat [9.18.3.4.](#)). A lefedettség arányát Berki is 18 százalék körülire becsüli. Véleménye szerint a munkavállalók jelentős része ki van zárva a kollektív szerződéskötési jogból, a szabályozás nem kedvez ilyen szerződések kötésének, az alacsony szakszervezeti szervezettség miatt kevés olyan munkahely van, ahol kollektív szerződéskötési joggal rendelkező szakszervezet működik, és domináns a munkáltatói szintű kollektív szerződés. A magyar munkaerőpiacon kicsi és egyre csökkenő a kollektív szerződéses szabályozás tere ([Gyulavári, Kártyás \(szerk.\) 2023](#)).

A [2022/2041/EU](#) irányelv 80 százalékos lefedettség elérését írja elő, amihez számos hatékony intézkedésre és azok nyomon követésére lenne szükség. Kártyás és Gyulavári számos **javaslatot fogalmazott meg a lefedettség növelése érdekében**, melyek között szerepel az ágazati kollektív szerződések elősegítése. Véleményük szerint egyszerűsíteni kellene a [2009. évi LXXIV.](#) törvényben szereplő, a szociális partnerekre vonatkozó bonyolult eljárásokat, amelyek nincsenek összhangban a Munka törvénykönyvével ([2012. I. tv.](#)). Minél több lényeges munkaügyi kérdésre (pl. évi 300 órát meghaladó rendkívüli munkaidő elrendelése, egy évnél hosszabb munkaidőkeret, végkielégítés mértéke) vonatkozóan elő kellene írni, hogy azokat ágazati kollektív szerződésben szabályozzák ([Kártyás, Gyulavári \(szerk.\) 2024](#)). Pozitív hatású lenne, ha egyes törvényi szabályoktól csak ágazati megállapodásban lehetne eltérni a munkavállaló hátrányára, és meg kellene szüntetni azt a jogszabályi lehetőséget, hogy az alacsonyabb

szintű kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet a magasabb szintű szerződéstől ([Gyulavári Kártyás \(szerk.\) 2023](#)). A **garantált bérminimum** jogszabályi rögzítése helyett számos indokot látnak arra, hogy az ágazati munkaügyi kapcsolatok szereplői (szakszervezetek és munkáltatók) kössenek érdemi, tartalmi megállapodást az ágazatban alkalmazandó garantált (szakmai) bérminimumról, amit az állam részéről ki lehetne terjeszteni az ágazat egészére ([Kártyás, Gyulavári \(szerk.\) 2024](#)).

2024. november 25-én a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői **hároméves bérmegállapodást** írtak alá. 2025-ben a minimálbér 9, 2026-ban 13, 2027-ben 14 százalékkal, a garantált bérminimum 2025-ben 7 százalékkal nő (kormany.hu, [2024.11.25.](#)). A garantált bérminimum emelésében egy évre egyeztek meg, mivel annak jövője az ágazati bértarifarendszer esetleges későbbi bevezetése miatt bizonytalan (Mandiner, [2024. 11.28.](#)).

#### Források:

- [Az európai ágazati szociális párbeszéd: tények és szám adatok](#), Eurofound, 2019
- [2009. évi LXXIV. törvény](#) az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről
- Szabó Imre Szilárd: Az európai szociális párbeszéd hatása a magyarországi szakszervezetek működésére és az ágazati szociális párbeszédre, in: Az Európai Unióhoz történő csatlakozásunkat követő hazai és európai jogfejlődés, szerk.: Miskolci Bodnár Péter, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020.
- Trenyisán Máté: A munkaügyi érdekegyeztetés Magyarországon in: A munkaügyi kapcsolatok joga Magyarországon, Gondolat, 2019
- Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor (szerk.): [Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról. Javaslatok a 2022/2041/EU irányelvben előírt akciótervhez](#), FES, 2024a
- Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor (szerk.): [A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon \(2012–2023\)](#), FES, 2023
- Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor: Legyünk realisták, követeljük a lehetetlent!...in: Ünnepi tanulmányok Kis György születésnapjára, szerk. Auer et al, Wolters Kluwer, 2024b
- Dura et al: [A bértárgyalások módszerei](#), FES, 2024
- [Infojegyzet 2021/56](#): Bértárgyalások
- [Infojegyzet 2024/13](#): Megfelelő minimálbér
- [Infotabló 2024/12](#): Európai minimálbérek