

Miskolci Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar
Személyügyi, munkaügyi és szociális igazgatás szak

A Covid-19 járvány okozta válság hatásai a munkaügyi kapcsolatokra Európában

-Szakdolgozat-



Konzulens: Dr. Tóth Hilda
egyetemi docens

Készítette: Komjáthi Imre

University of Miskolc
Faculty of Law
Human Resources, Labor and Social Administration

The effects of the Covid crisis on industrial relations in Europe

-Thesis-



Consultant: Dr. Tóth Hilda
associate professor

Author: Komjáthi Imre

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS	1
2. ELMÉLETI KERETEK	5
2.1. A munkaügyi kapcsolatok fogalma és alapvető modelljei	5
2.2. A háromoldalú érdekegyeztetés szerepe a munkaügyi kapcsolatokban	8
2.2.1. Az érdekegyeztetés intézményi formái Európában	8
2.2.2. Az érdekegyeztetés intézményi formái Magyarországon.....	10
3. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK HELYZETE A COVID-19 ELŐTT	13
3.1. Magyarország: a kollektív szerződési lefedettség helyzete.....	13
3.1. Lengyelország: Kollektív alku és a szakszervezetek szerepe	17
3.2. Románia: Kollektív szerződések szerepe és jogi szabályozása.....	18
3.3. Finnország: A szociális partnerség és kollektív tárgyalások hatása	20
3.4. Svédország: Az „északi modell” és a munkaügyi kapcsolatok rendszere	21
4. A COVID-19 HATÁSA A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOKRA EURÓPÁBAN	24
4.1. A járvány okozta változások és a munkaügyi kapcsolatok átalakulása.....	24
4.2. Országok közötti eltérések a munkaügyi kapcsolatok alakulásában.....	26
4.3. Kollektív tárgyalások és szociális párbeszéd a járvány alatt	31
4.4. Hosszú távú hatások a munkaügyi kapcsolatokra	32
5. A COVID-19 UTÁNI HELYZET ÉS JÖVŐBELI KILÁTÁSOK	35
5.1. A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások szerepe válság idején.....	35
5.2. A szakszervezetek szerepének alakulása a járvány után.....	36
5.3. A munkáltatók és az állam szerepe a munkaügyi kapcsolatokban.....	36
5.4. A digitális munkavégzés és a munkaerőpiac jövője	37
6. A Fővárosi Érdekegyeztető Tanács szerepe a COVID előtti, alatti és utáni időszakban	
6.1 A FŐÉT létrehozása és működése a COVID-19 előtt	39
6.2 A FŐÉT szerepe a COVID-19 válság alatt	41
6.3 A FŐÉT szerepe a COVID utáni időszakban	42
7. ÖSSZEGZÉS	45
8. FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM	47

1. BEVEZETÉS

A munkaügyi kapcsolatok rendszere alapvető szerepet játszik a modern gazdaságok működésében, hiszen a munkavállalók, a munkáltatók és az állam közötti együttműködés meghatározza a foglalkoztatás stabilitását, a bérpolitikát és a munkajogi szabályozások hatékonyságát. A 2020-ban kirobbant COVID-19 világjárvány jelentős kihívások elé állította ezt a rendszert, és olyan mélyreható változásokat idézett elő, amelyek rövid és hosszú távon egyaránt befolyásolták a munka világát. A járványhelyzet nem csupán a munkaerőpiaci struktúrákra és a foglalkoztatás biztonságára volt hatással, hanem az érdekegyeztetés mechanizmusaira, a szociális párbeszédre és a kollektív tárgyalások hatékonyságára is.

A dolgozatom célja annak feltárása, hogyan alakultak át a munkaügyi kapcsolatok a járvány hatására öt európai országban: Magyarországon, Lengyelországban, Romániában, Finnországban és Svédországban. Ezen országok összehasonlítása lehetőséget nyújt arra, hogy megértsük a közép-európai és északi munkaügyi modellek közötti különbségeket és az eltérő kormányzati válaszokat. Míg az északi államokban a szociális párbeszéd és a kollektív alku hagyományosan stabil és konszenzuson alapuló, addig Közép-Európában az állami beavatkozás és a szakszervezeti mozgáster eltérő mintázatokat mutat.

A kutatás központi kérdései:

1. Hogyan reagált az állam, a munkáltatók és a szakszervezetek a COVID-19 által előidézett gazdasági és foglalkoztatási válságra?
2. Milyen változások történtek a kollektív alku és a szociális párbeszéd területén?
3. Milyen hosszú távú hatásai maradtak a munkaügyi kapcsolatok rendszerére a pandémia után?

A munkaügyi kapcsolatok rendszere már a járvány előtt is változásokon ment keresztül, azonban a pandémia felerősítette az átalakulás ütemét. Egyes országok jelentős állami szerepvállalással igyekeztek stabilizálni a foglalkoztatottságot és a munkahelyeket, míg más országokban a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek játszottak kulcsszerepet a válságkezelésben. Az érdekegyeztetés folyamata és hatékonysága minden vizsgált országban eltérően alakult, ennek vizsgálata révén érthetőbbé válnak a különböző munkaügyi modellek erősségei és gyengeségei.

A járvány okozta gazdasági visszaesés különösen a sérülékeny iparágakat érintette, mint például a turizmust, a vendéglátást és a rendezvényszervezést, míg más ágazatok, mint az e-kereskedelem és az informatikai szektor, fellendültek. A foglalkoztatási problémák kezelése érdekében több ország bevezetett bértámogatási és munkahelyvédelmi programokat, amelyek célja az elbocsátások megelőzése és a gazdasági stabilitás fenntartása volt. A válság során az érdekegyeztetés szereplői, így az állam, a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek új stratégiákat alakítottak ki a változó körülményekhez való alkalmazkodás érdekében a dolgozatom szerkezete az elméleti háttér bemutatásával kezdődik, amely részletesen ismerteti a munkaügyi kapcsolatok különböző modelljeit és a szociális párbeszéd formáit. Ezt követi az empirikus elemzés, amely az öt vizsgált ország esetében feltárja a munkaügyi kapcsolatok járvány előtti helyzetét, a pandémia alatt hozott intézkedéseket, valamint azok hosszú távú következményeit. A kutatásban összehasonlító módszert alkalmaztam, amely lehetővé teszi a különböző válságkezelési stratégiák és azok eredményességének vizsgálatát.

A járvány utáni helyzet feltérképezése szintén lényeges szempontja a kutatásomnak, mivel a COVID-19 nem csupán átmeneti kihívást jelentett, hanem hosszú távon is alakítja a munka világát. A távmunka elterjedése, a rugalmas foglalkoztatási formák térnyerése és a kollektív alku mechanizmusainak változásai mind olyan tényezők, amelyek befolyásolják a jövő munkaügyi kapcsolatait. A dolgozat célja ezeknek a folyamatoknak a feltárása és összehasonlítása annak érdekében, hogy megértsük, milyen tényezők segítettek vagy hátráltatták a hatékony érdekegyeztetést a válság idején.

A szakdolgozatban arra törekedtem, hogy átfogó képet nyújtsak a COVID-19 válság munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatásairól, különös tekintettel a háromoldalú érdekegyeztetés dinamikájára. Az elemzés során az egyes országok példáin keresztül igyekszünk bemutatni, hogyan alkalmazkodtak a szereplők a megváltozott körülményekhez, és milyen tanulságokat vonhatunk le a jövő munkaügyi kihívásainak kezelésére. A dolgozat gyakorlati szempontból is releváns, mivel rávilágít arra, milyen stratégiák bizonyultak hatékonyak a munkahelyek és a munkavállalói jogok védelmében, valamint, hogy milyen reformokra lehet szükség a munkaügyi kapcsolatok stabilitásának biztosítása érdekében a jövőben.

A kutatás során külön figyelmet fordítunk az érdekegyeztetési mechanizmusok hatékonyságának értékelésére, valamint az érintett szereplők – az állam, a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek – közötti együttműködés dinamikájára¹. Az országok kiválasztásának egyik fő szempontja az eltérő munkaügyi modellek reprezentálása, amelyek különböző történelmi, gazdasági és társadalmi háttérrel rendelkeznek. Finnország és Svédország a skandináv korporatista modell példaként szolgálnak, ahol a tripartit érdekegyeztetés hagyományosan erős, és a munkaadók, valamint a munkavállalói szervezetek között jól intézményesült a párbeszéd². Ezzel szemben Magyarország, Lengyelország és Románia a közép- és kelet-európai munkaügyi kapcsolatok rendszerét képviselik, ahol az érdekegyeztetés gyakran centralizáltabb, és az állam szerepe meghatározóbb³.

A kutatás során felhasznált adatok primer és szekunder forrásokból származnak. A primer adatgyűjtés félig strukturált interjúkra épül, amelyeket munkaügyi szakértőkkel, szakszervezeti vezetőkkel és munkáltatói képviselőkkel folytatunk. Az interjúk célja, hogy közvetlen betekintést nyújtsanak a járvány alatt alkalmazott érdekegyeztetési mechanizmusokba, és feltárják a szereplők válságkezelési stratégiáit. A szekunder források között szerepelnek nemzetközi szervezetek (ILO, OECD, Eurofound) jelentései, kormányzati dokumentumok, tudományos publikációk és szakszervezeti beszámolók, amelyek kvantitatív és kvalitatív adatokat egyaránt biztosítanak a kutatás számára⁴.

Az adatfeldolgozás kvalitatív tartomelemzési módszereken alapul, amelyek lehetőséget biztosítanak a háromoldalú érdekegyeztetés hatékonyságának és a válságkezelési stratégiák sikerességének értékelésére. A tematikus kódolás segítségével az elemzés az alábbi fő témakörök köré szerveződik: az állami beavatkozás mértéke, a szakszervezetek mozgásteré, a munkáltatók stratégiái, a kollektív tárgyalások átalakulása és az érdekegyeztetés intézményi változásai. Ezen témák alapján az egyes országokban azonosított tendenciák összehasonlítása révén feltárhatóvá válnak a közös mintázatok, illetve az ország-specifikus eltérések⁵.

¹TUNYI Mária Vivien: A munkaügyi érdekegyeztetés három évtizede, *Munkaügyi Szemle*, 2023. 22-28

² KEUNE Maarten: The power of social dialogue: EU developments and national experiences, *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 2015, 129–144.

³ KEUNE (2015), 129–144.

⁴ CONTRERAS Ricardo Rodriguez - AVOGARRO Matteo : *Involvement of national social partners in policymaking – 2019*. Research report. Eurofound Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. 336-339.

⁵ OECD: *Collective bargaining in a changing world of work*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 2021. letöltés ideje: 2025. 03.21.

A kutatásom egyik korlátja volt az interjúalanyok kiválasztásának és elérhetőségének kérdése, mivel a munkaügyi kapcsolatokat alakító szereplők véleménye és tapasztalatai jelentős eltéréseket mutathatnak. További kihívást jelentett a kormányzati dokumentumok és szakszervezeti jelentések esetleges politikai vagy ideológiai torzítása, amelyet az elemzés során kritikai szemlélettel szükséges kezelni. Emellett figyelembe kellett venni, hogy a munkaügyi kapcsolatok dinamikusan változnak, és az érdekegyeztetés intézményi háttere folyamatos átalakulásban van, ami a hosszú távú következtetések levonását nehezítheti⁶.

Az esettanulmány-alapú megközelítés lehetőséget biztosított az érdekegyeztetés eredményességének értékelésére és a különböző országok stratégiáinak összehasonlítására a világjárvány kezelése során. Az eredmények hozzájárulhatnak a munkaügyi kapcsolatokkal kapcsolatos szakpolitikai ajánlások kidolgozásához, valamint a jövőbeli válságokra való felkészülés elősegítéséhez.

⁶ VISSER Jelle: Trade unions in the 21st century: Trends and challenges, *Journal of Industrial Relations*, 61(3), 2019, 241–258.

2. ELMÉLETI KERETEK

A munkaügyi kapcsolatok rendszere alapvetően meghatározza a gazdasági és társadalmi struktúrák működését, és azok folyamatos változásai befolyásolják a munka világát, a foglalkoztatási politikákat és a munkavállalói jogokat. A különböző országok eltérő történelmi és intézményi hagyományokkal rendelkeznek, amelyek meghatározzák a munkaügyi kapcsolatok intézményi kereteit, a kollektív tárgyalások dinamikáját, a szociális párbeszéd hatékonyságát, valamint az állam szerepét a munkaügyi szabályozásokban. A COVID-19 világjárvány jelentős átalakulásokat idézett elő ezekben a kapcsolatokban, amelyeket a szakirodalom különböző aspektusokból vizsgál.

A pandémia világszerte felerősítette a munkaerőpiac meglévő problémáit, és számos új kihívást is teremtett, amelyek hatással voltak a munkáltatók, a munkavállalók és a kormányok közötti interakciókra. Az elmúlt évtizedekben a globalizáció, a digitalizáció és az automatizáció egyre növekvő szerepet játszott a munkaügyi kapcsolatok átalakulásában, azonban a járvány drámai módon gyorsította fel ezeket a folyamatokat. Az új foglalkoztatási formák, például a távmunka és a platformgazdaság térnyerése, új kihívásokat állított a jogi szabályozás és az érdekegyeztetési mechanizmusok elé.

A munkaügyi kapcsolatok vizsgálata során három kulcselem kiemelkedő jelentőséggel bír:

1. A munkaadók és munkavállalók közötti kapcsolat és annak formális vagy informális jellege – az érdekérvényesítés lehetőségei és a kollektív szerződések szerepe.
2. Az állam szabályozó és közvetítő szerepe – milyen mértékben vesz részt az állam a munkaügyi viták rendezésében, és milyen eszközökkel biztosítja a munkaerőpiac stabilitását.
3. A szociális párbeszéd intézményi keretei – milyen struktúrák biztosítják a munkavállalói és munkaadói érdekek összehangolását, és milyen hatékonysággal működnek ezek a mechanizmusok.

2.1. A munkaügyi kapcsolatok fogalma és alapvető modelljei

A munkaügyi kapcsolatok a munkavállalók, a munkáltatók és azok képviselői szervei, valamint az állam közötti intézményesült kapcsolatrendszerrel jelentik. E kapcsolatok célja a

munka világát érintő kérdések szabályozása, beleértve a bérmegállapodásokat, a munkafeltételeket és a foglalkoztatási politikákat.⁷ A munkaügyi kapcsolatok rendszere országonként eltérő, és számos modellt különböztetnek meg.

Liberalizált modell (angolszász rendszer)

Az angolszász országokban, például az Egyesült Királyságban és az Egyesült Államokban, a munkaügyi kapcsolatok rendszere a liberalizált modellhez sorolható. Ebben a modellben a munkaerőpiac rugalmas, az állami beavatkozás minimális, és a szakszervezetek szerepe korlátozott. A kollektív tárgyalások decentralizáltak, és a munkaügyi kapcsolatok inkább piaci alapúak. A munkáltatók és a munkavállalók közötti kapcsolatok jellemzően közvetlenek, és a kollektív szerződések lefedettsége alacsony. A munkaügyi kapcsolatok ezen modellje a neoliberális gazdaságpolitikákhoz kapcsolódik, amelyek előtérbe helyezik a piaci mechanizmusokat és a versenyképességet⁸.

Korporatív modell (skandináv rendszer)

A skandináv országokban, például Svédországban és Finnországban, a munkaügyi kapcsolatok rendszere a korporatív modellhez sorolható. Ebben a modellben a munkaügyi kapcsolatok konszenzusorientáltak, és az állam, a munkáltatók és a szakszervezetek szoros együttműködése jellemzi. A kollektív tárgyalások központi szerepet kapnak a bérmegállapodások és a munkafeltételek meghatározásában. A szakszervezetek magas szervezetségi szintje és a kollektív szerződések széleskörű lefedettsége biztosítja a munkavállalók érdekeinek hatékony képviselését. A munkaügyi kapcsolatok ezen modellje a szociális partnerség elvére épül, amely elősegíti a társadalmi kohéziót és a gazdasági stabilitást⁹.

Közép-európai modell

A közép-európai országokban, például Magyarországon, Lengyelországban és Romániában, a munkaügyi kapcsolatok rendszere a közép-európai modellhez sorolható. Ebben a

⁷ Nadas György–Prugberger Tamás (2016): *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*.
Letöltve: https://mersz.hu/dokumentum/wk46_5/#wk46_2_p1 letöltés ideje: 2025. 04. 04.

⁸ TÓTH, (2008), 467-488

⁹ CONTRERAS Ricardo Rodriguez - AVOGARO Matteo (2020) 336-339.

modellben az állam aktív szerepet játszik a munkaügyi kapcsolatokban, és a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek közötti kapcsolatok intézményesültek. A kollektív tárgyalások gyakran ágazati vagy vállalati szinten zajlanak, és a kollektív szerződések lefedettsége változó. A munkaügyi kapcsolatok ezen modellje a szociális párbeszéd és az állami szabályozás kombinációjára épül, amely biztosítja a munkaerőpiac stabilitását és a társadalmi igazságosságot¹⁰.

Kelet-európai modell

A posztszocialista országokban, például Oroszországban és Ukrajnában, a munkaügyi kapcsolatok rendszere a kelet-európai modellhez sorolható. Ebben a modellben a munkaügyi kapcsolatok hibrid jellegűt mutatnak, és az állam szerepe erős, de a szakszervezetek gyakran gyengék, és a kollektív tárgyalások kevésbé elterjedtek. A munkaügyi kapcsolatok ezen modellje a szocialista rendszer örökségére épül, és a piacgazdaságra való átmenet kihívásaival küzd. A szakszervezetek gyakran formális szerepet töltenek be, és a munkavállalók érdekeinek képviselője korlátozott¹¹.

Mediterrán modell

A dél-európai országokban, például Olaszországban és Spanyolországban, a munkaügyi kapcsolatok rendszere a mediterrán modellhez sorolható. Ebben a modellben a munkaügyi kapcsolatok polarizáltak, és a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek közötti konfliktusok gyakoriak. A kollektív tárgyalások ágazati szinten zajlanak, és az állam gyakran közvetítő szerepet játszik a munkaügyi vitákban.

A munkaügyi kapcsolatok ezen modellje a társadalmi és gazdasági feszültségek kezelésére irányul, és a munkaerőpiac szabályozása erősen centralizált¹².

Ázsiai modell

Az ázsiai országokban, például Japánban és Dél-Koreában, a munkaügyi kapcsolatok rendszere az ázsiai modellhez sorolható. Ebben a modellben a munkaügyi kapcsolatok

¹⁰ TÓTH András (2008), 467–488.

¹¹ CONTRERAS Ricardo Rodriguez - AVOGARO Matteo (2020) 334-348.

¹² THÖRNQVIST Christer – WOOLFSON Charles: *Labour Market Regulation and the Swedish Model: Challenges in the 21st Century*, Cambridge University Press, Cambridge, 2017. 22-44

paternalista jellegűek, és a vállalati szintű kapcsolatok dominálnak. A szakszervezetek vállalati szinten szerveződnek, és a kollektív tárgyalások a vállalati szintre korlátozódnak. A munkaügyi kapcsolatok ezen modellje a vállalati lojalításra és a hosszú távú foglalkoztatásra épül, és a munkaügyi konfliktusok ritkák¹³.

Ezek a modellek különböző történelmi fejlődés eredményeként alakultak ki, és eltérő intézményi kereteket hoztak létre a munkaügyi kapcsolatok szabályozására. A munkaügyi kapcsolatok rendszereinek megértése fontos a munkaerőpiac működésének és a társadalmi-gazdasági folyamatoknak az elemzésé

2.2. A háromoldalú érdekegyeztetés szerepe a munkaügyi kapcsolatokban

A háromoldalú érdekegyeztetés (tripartizmus) a munkaügyi kapcsolatok egyik alapvető mechanizmusa, amelyben az állam, a munkáltatói szervezetek és a munkavállalói érdekképviselők együtt alakítják a munka világát érintő szabályozásokat és gazdaságpolitikai döntéseket. A tripartit mechanizmus célja a társadalmi párbeszéd előmozdítása, a munkahelyi stabilitás fenntartása, valamint a munkaerőpiaci feszültségek csökkentése¹⁴. Az érdekegyeztetés formája és hatékonysága országonként jelentős eltéréseket mutat, amelyet a gazdasági struktúrák, a történelmi hagyományok és a politikai környezet egyaránt befolyásolnak¹⁵.

ezt a fejezetet ki kellene hagyni, mert elnagyolt, és a cím nem azonos a tartalommal

2.2.1. Az érdekegyeztetés intézményi formái Európában

Az érdekegyeztetés intézményi struktúrája jelentős eltéréseket mutat az egyes európai országok között, amelyet befolyásolnak a történelmi fejlődési utak, a gazdasági helyzet és az állami beavatkozás mértéke.

Az Európai Unió egyes tagállamaiban az érdekegyeztetés formálisan is szabályozott és szerves része a döntéshozatalnak, míg más országokban az állami befolyás dominál és a szociális partnerek mozgástere korlátozott¹⁶.

¹³ CONTRERAS Ricardo Rodriguez - AVOGARRO Matteo (2019) 336-339.

¹⁴ CONTRERAS Ricardo Rodriguez - AVOGARRO Matteo (2019) 336-339.

¹⁵ VISSER Jelle: Trade unions in the 21st century: Trends and challenges, *Journal of Industrial Relations*, 61(3), 2019, 241–258.

¹⁶ LUKÁČOVÁ Katarína – KOVÁČOVÁ Lucia – KAHANEC Martin: Industrial relations and unemployment benefit schemes in the Visegrad countries during the COVID-19 pandemic, *Transfer*, 28(2), 2022, 229–246. <https://doi.org/10.1177/10242589221099804>; letöltés ideje: 2025.03.18.

A nemzeti szintű érdekegyeztetésben kiemelt szerepet játszanak a kormányok, amelyek különböző módon vonják be a szakszervezeteket és a munkáltatói szervezeteket a foglalkoztatáspolitikai döntésekbe¹⁷. Például Németországban és Hollandiában a tripartit tárgyalások rendszeresen meghatározzák a munkaerőpiaci szabályozásokat, míg Közép- és Kelet-Európában a kormányzatok hajlamosak egyoldalúan dönteni az ilyen kérdésekben¹⁸. A közép-európai országok, például Magyarország és Lengyelország esetében a tripartit tanácsok jogköre gyakran formális marad, és a végrehajtott döntésekben a kormány dominál¹⁹.

Az ágazati szintű érdekegyeztetés számos európai országban szintén jelentős szerepet játszik, különösen azokban, ahol az ipari kapcsolatok decentralizáltabbak. A skandináv országokban, például Svédországban és Finnországban az ágazati kollektív szerződések erős garanciát biztosítanak a munkavállalóknak és meghatározzák a béreket és a munkafeltételeket²⁰. Ezzel szemben a visegrádi országokban az ágazati tárgyalások sokkal gyengébbek, és gyakran vállalati szintre korlátozódnak²¹.

A vállalati szintű érdekegyeztetés különösen fontos azokban az országokban, ahol a munkahelyi demokrácia erős intézményi háttérrel rendelkezik²². Az üzemi tanácsok és kollektív szerződések szerepe kulcsfontosságú a munkavállalók jogainak érvényesítésében és a munkahelyi stabilitás fenntartásában²³.

A vállalati szintű tárgyalások különösen jelentősek lehetnek a multinacionális vállalatok esetében, amelyeknél a helyi szabályozások eltérése miatt a kollektív szerződések fontos szerepet játszanak az egységes foglalkoztatási feltételek kialakításában²⁴.

¹⁷ VISSER (2019), 241–258.

¹⁸ CONTRERAS Ricardo Rodriguez - AVOGARO Matteo (2019) 336-339.

¹⁹ BOHLE Dorothee – GRESKOVITS Béla: *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*, Cornell University Press, Ithaca, 2012. 123-304.

²⁰ KAHANCOVÁ Marta: Central and Eastern European trade unions after the EU enlargement: Successes and failures for capacity building, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(3), 2015, 343–357.

²¹ LUKÁČOVÁ et al. (2022), 229–246.

²² MEARDI Guglielmo: *Social failures of EU enlargement: A case of workers voting with their feet*, Routledge, London–New York, 2012.

²³ DRAHOKOUPIL Jan: *Job retention schemes in Europe: Czechia*, European Trade Union Institute (ETUI), https://www.etui.org/sites/default/files/2021-09/Job%20retention%20schemes%20in%20Europe%20-%20Czechia_2021.pdf, letöltés ideje: 2025. március 30.

²⁴ SURDYKOWSKA Barbara: *Job retention schemes in Europe: Poland*, European Trade Union Institute (ETUI), (2021) 1-5. https://www.etui.org/sites/default/files/2021-10/Job%20retention%20schemes%20in%20Europe%20-%20Poland_2021.pdf, letöltés ideje: 2025. március 20.

Az érdekegyeztetés hatékonyságát jelentősen befolyásolja a munkaügyi kapcsolatok intézményesítettsége és a szakszervezeti lefedettség²⁵. Azokban az országokban, ahol a szakszervezeti tagság magas és a munkáltatói szervezetek erős szereplőként működnek, a kollektív tárgyalások sikeresebbek és a megállapodások nagyobb legitimitással bírnak²⁶. Az utóbbi években azonban számos országban csökkent a szakszervezeti tagság, ami kihívásokat jelent a tripartit tárgyalások számára²⁷. Az Európai Unió ösztönzi a szociális párbeszédet, de annak hatékonysága jelentős eltéréseket mutat az egyes tagállamok között.

2.2.2. Az érdekegyeztetés intézményi formái Magyarországon

A 2011-ig működött Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT)²⁸, megszűnésével a társadalmi egyeztetés és párbeszéd színterén egy új, ágazatközi intézmény, a társadalmi párbeszéd makroszintű fórumaként aposztrofált testület jött létre. Ez a Kormánytól és az Országgyűléstől független konzultációs és javaslattevő fórum a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT), melynek tagjai a magyarországi szakszervezetek, egyházak, gazdasági kamarák, civil szervezetek, illetve a hazai tudományos élet egyéb képviselői.

A Tanács tevékenységében részt vehet az a szakszervezeti szövetség, amely legalább négy nemzetgazdasági ágban és legalább tizenkét alágazatban tevékenykedő tagszervezettel rendelkezik, és legalább nyolc megyében tagszervezettel vagy tagszervezetei területi, illetve megyei szervezettel rendelkezik/rendelkeznek, továbbá tagszervezetei együttesen legalább százötven munkáltatónál rendelkeznek önálló vagy a tagszervezet alapszabálya szerinti munkahelyi szervezettel.²⁹

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) 2012. február 22-én alakult meg a korábbi OÉT megszűnése által keltett űr pótlására a Kormány, valamint annak a három-három munkáltatói (Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége, Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége) és munkavállalói (Független

²⁵ HYMAN Richard: The state in industrial relations In: Blyton, P. – Bacon, N. – Fiorito, J. (szerk.): *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, SAGE Publications, London, 2008, 258–283.

²⁶ MÜLLER Torsten – SCHULTEN Thorsten – DRAHOKOUPIL Jan: Job retention schemes in Europe during the COVID-19 pandemic – different shapes and sizes and the role of collective bargaining, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(2), 2022, 247–265.

²⁷ VARGA Máté: Trade unions and austerity in Central and Eastern Europe: Did they do something about it? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(3), 2015, 313–326.

²⁸ 1081/1988. (X. 1.) MT határozat Országos Érdekegyeztető Tanács létrehozásának kezdeményezéséről

²⁹ 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról

Szakszervezetek Demokratikus Ligája, Magyar Szakszervezeti Szövetség, Munkástanácsok Országos Szövetsége) érdekképviselőnek a részvételével, amelyeket a Kormány hívott meg. Jelenleg ez az egyetlen olyan fórum a versenyszférában, amely a tripartit párbeszéd intézményes lehetőségét nyújtja a munka világát érintő kérdésekben.³⁰

Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) megalakításáról a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) rendelkezett először.³¹ Az OKÉT gyakorlatilag lefedi a közszféra összes alkalmazottjának érdekegyeztetési kérdéseit. Alapszabálya szerint az OKÉT működésének célja, hogy konzultációk, tárgyalások útján elősegítse a kölcsönös tájékoztatást, a vélemények megismerését, az érdekek, álláspontok egyeztetését, ajánlások megállapodások elfogadását, a munka világában keletkező feszültségek megelőzését, rendezését. Az OKÉT az alapszabályában maga határozza meg szervezetét, működésének rendjét, az egyeztetés célját és tárgyköreit, valamint a szociális partnereket megillető jogosítványokat.

A Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (KOMT) és a Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum (KÉF).

KOMT: a kizárólag közalkalmazottak területén létrehozott, KÉF: pedig a közszolgálatban dolgozók érdekegyeztetési kérdéseit szabályozza.

A Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa a közalkalmazotti jogviszonyt, valamint a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű, ágazatközi érdekegyeztetési fóruma.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerint a KOMT-ban a Kormány a reprezentatív, valamint az alapszabályában meghatározott országos szakszervezeti konföderációkkal, továbbá az alapszabályában meghatározott országos önkormányzati érdek-képviselői szervezetek képviselőivel egyeztet.

A Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum (KÉF): A közigazgatási szervek, valamint a közszolgálati tisztviselők érdekeinek egyeztetése, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, valamint a megfelelő megállapodások kialakítása céljából a Kormány, az országos

³⁰ László Gyula–Sipos Norbert (2023): *Társadalmi párbeszéd, avagy a munkaügyi kapcsolatok makroszintje*. Budapest: Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634549055> Letöltve: https://mersz.hu/dokumentum/m1094tp_95/#m1094tp_93_p1 (2025. 04. 05.)

³¹ a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 4. §

önkormányzati érdek-képviselői szervezetek, valamint a kormánytisztviselők és a köztisztviselők országos munkavállalói érdekképviselői szervezeteinek tárgyalócsoportja részvételével Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum működik. A KÉF hatáskörébe a közigazgatásban foglalkoztatott kormánytisztviselők és köztisztviselők élet- és munkakörülményeire, foglalkoztatási feltételeire vonatkozó tárgykörök tartoznak.³²

Az ágazati párbeszéd bizottság (ÁPB) a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati munkáltatói érdekképviselők (munkáltatói oldal) és az ágazati szakszervezetek (munkavállalói oldal) részvételével működő kétoldalú szociális párbeszédet folytató testület. ÁPB hozható létre egy vagy több nemzetgazdasági ágra, ágazatra, alágazatra, szakágazatra kiterjedően.³³

2018. február 12-én megalakult a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma (KVKF). A köztulajdonban működő szolgáltatásokat érintő gazdasági tárgyú döntések előkészítésében közreműködő háromoldalú fórum 16 szervezetet: szakmai szövetségeket, érdekképviselőket, minisztériumokat foglal magában.³⁴

³² A közzolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban Kttv.) 198. §

³³ az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény

³⁴ Együttműködési megállapodás a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fórumának létrehozásáról: <https://munkastanacsok.hu/wp-content/uploads/2018/02/meg%C3%A1llapod%C3%A1s-%C3%A9s-%C3%BCgyrend.pdf>

letöltés ideje: 2025. 04. 05.

3. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK HELYZETE A COVID-19 ELŐTT

A COVID-19 járvány előtt a munkaügyi kapcsolatok és a munkaügyi rendszerek jelentős eltéréseket mutattak Európa különböző régióiban. Míg az északi országokban (pl. Finnország és Svédország) az intézményesült szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások domináltak, addig Közép-Kelet-Európában (pl. Magyarország, Lengyelország, Románia) az állam és a munkaadók szerepe erősebb volt, gyakran a szakszervezetek mozgásterének rováására³⁵. Az alábbiakban országonként mutatom be a munkaügyi kapcsolatok helyzetét a pandémia előtti időszakban.

3.1. Magyarország: a kollektív szerződési lefedettség helyzete.

A COVID-19 járvány előtt Magyarország munkaügyi kapcsolatait a tripartit érdekegyeztetés egyre inkább formálissá váló rendszere jellemezte. A munkavállalói és munkáltatói szervezetek bevonása a munkaügyi döntéshozatalba folyamatosan csökkent, miközben az állami beavatkozás erősödött. Az évtized során a szakszervezetek mozgásteré egyre korlátozottabbá vált, és a kollektív tárgyalások szerepe és a kollektív lefedettség is csökkent. A Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (MKIR) része a kollektív szerződések nyilvántartása, amely a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet alapján benyújtott adatokat tartalmazza, illetve dolgozza fel. Eszerint a kötő felek kötelesek bejelenteni a kollektív szerződés megkötését, módosítását, felmondását és hatályának megszűnését.³⁶

Magyarországon a kollektív szerződéses lefedettség becslések szerint alig éri el a 18%-ot, azaz nagyon messze van a 80%-os lefedettségtől. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekéről 5. cikk (2) bekezdése alapján az ilyen tagállamoknak cselekvési tervet kell kidolgozniuk a kollektív tárgyalások előmozdítására a kollektív tárgyalások általi lefedettség arányának fokozatos növelése érdekében.³⁷

³⁶ 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet

³⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve, 5.cikk (2) bekezdés

A KSH 2015-ös és 2020-as munkaerő-felmérései a kollektív munkajogi intézmények egyértelmű, általános, folyamatos erózióját mutatják.³⁸

A gyenge kollektív alku és az ebből következő alacsony kollektív szerződési lefedettség a magyar munkajog hagyományos strukturális problémája a rendszerváltás óta.

A kollektív szerződés kiemelkedik a munkafeltételek meghatározására szolgáló megoldások közül. Mivel itt maguk az érintett felek állapodnak meg a betartandó keretekről, a szabályok a valós igényeiket tükrözik, amelyeket könnyebb betartani, és amelyek szükséges esetén rugalmasan meg is változathatók. A tárgyalások során a munkaviszonyban gyengébb fél, a munkavállalói oldal a szakszervezet közvetítésével vesz részt, ez biztosítja a kiegyensúlyozott alkut, ami tükrözi a munkavállalók akaratát is. Ezek az előnyök a munkajoggal foglalkozók számára közismertek. Mégis, évtizedek óta megfigyelhető, hogy a társadalmi-gazdasági-jogi környezet folyamatos alakulása mellett is a magyar munkaerőpiacon a kollektív szerződések csekély jelentőségűek maradnak.³⁹

A Liga Szakszervezet elnöke az interjúban elmondta:

"A tripartit tárgyalások sokszor csupán formalitások voltak. A kormány meghallgatta az álláspontunkat, de valódi befolyásunk nem volt a döntésekre." ⁴⁰

A Vasas Szakszervezeti Szövetség alelnöke ehhez hasonlóan fogalmazott: "A vállalatok egyre kevésbé voltak hajlandóak hosszú távú kollektív szerződéseket kötni, mert a kormányzati politika is azt sugallta, hogy nincs szükség a szakszervezetekkel való egyeztetésre."⁴¹

A Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetének választmányi tagja az oktatási szektorban tapasztalt problémákra mutatott rá:

"Az oktatásban dolgozók számára a bérek és a munkaterhek folyamatos viták tárgyát képezték, de a kormányzat egyoldalúan hozott döntéseket anélkül, hogy a szakszervezetekkel valódi párbeszédet folytatott volna." ⁴²

A „rabszolgotörvény” hatása

³⁸ KSH 2015: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1?lang=hu;

KSH 2020: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_18?lang=hu. Letöltés: 2025. 04. 05.

³⁹ BERKI Erzsébet-GYULAVÁRI Tamás- PETROVICS Zoltán-SZABÓ Imre Szilárd-KÁRTYÁS Gábor, Árnycjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról. Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/21335.pdf> letöltés ideje: 2025. 04. 05.

⁴⁰ MÉSZÁROS Melinda elnök, Liga szakszervezet

⁴¹ LÁSZLÓ Zoltán alelnök, Vasas Szakszervezeti Szövetség, (2025)

⁴² NAGY Erzsébet választmányi tag, Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete, (2025)

A 2018-as túlóratörvény – közismert nevén „rabszolgatörvény”⁴³ – volt a COVID-19 előtti időszak egyik legnagyobb szakszervezeti és politikai tiltakozást kiváltó oka volt. A törvénymódosítás lehetővé tette a munkáltatók számára, hogy évente 400 túlórat rendeljenek el, és ennek kifizetését akár három évre elhúzzák⁴⁴.

Az interjúk alapján ez a következő hatásokkal járt:

A Vasas Szakszervezet képviselője szerint:

"A törvény bevezetése után egyre több dolgozóra nehezedett nyomás, hogy egyéni megállapodásokat írjanak alá, amelyek hosszabb munkaidőkereteket tartalmaztak."⁴⁵

Tüntetések és sztrájkok szerveződtek a jogszabály ellen, különösen a Liga Szakszervezet és a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZE) részvételével, de a tiltakozások végül nem érték el céljukat, és a törvény hatályban maradt⁴⁶.

Egyre több munkáltató helyezett nagyobb hangsúlyt az egyéni munkaszerződésekre, ahelyett, hogy ágazati szintű kollektív megállapodásokat kötött volna.

A sztrájkjogot korlátozó szabályok szintén nagy szerepet játszottak a munkavállalói elégedetlenség csökkentésében.

A sztrájk a magyar szabályozás értelmében a kollektív érdekviták feloldásának egyik – legvégső eszköze. Az 1949. évi XX. törvény (Alkotmány) 70/C. § alapján mindenkinek joga volt ahhoz, hogy gazdasági és társadalmi érdekeinek védelme céljából másokkal együtt szervezetet alakítson, vagy ahhoz csatlakozzon.⁴⁷ A sztrájkjogot az ezt szabályozó törvények keretei között lehetett gyakorolni, a sztrájkjogról szóló törvény elfogadásához pedig a jelenlévő országgyűlési képviselők kétharmadának szavazata volt szükséges.

Az Alaptörvény a korábbi szabályozáshoz képest gyökeres változást hozott, jelentősen átalakítva ezzel a sztrájkjog tartalmát. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése alapján törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, vagy munkabeszüntetést tartsanak.⁴⁸

⁴³ 2018. évi CXVI. törvény a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról

⁴⁴ NEUMANN László: A „rabszolgatörvény” és következményei, *Munkaügyi Szemle*, 63(4), 2019, 12–

⁴⁵ LÁSZLÓ Zoltán alelnök, Vasas Szakszervezeti Szövetség, (2025)

⁴⁶ Interjú a közsféra szakszervezeti képviselőjével Csóti Csabával, 2019. https://nepszava.hu/3041653_uj-tipusu-szakszervezeti-munka-kell--interju-csoti-csabaval letöltés ideje: 2025. 04. 05.

⁴⁷ 1949. évi XX. törvény (Alkotmány) 70/C. §

⁴⁸ Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdés

A Szakszervezetek Együtműködési Fóruma elnöke az interjúban kiemelte:

"A közszerében olyan minimális szolgáltatási követelményeket írtak elő a sztrájkok esetére, amelyek lehetetlenné tették a munkabeszüntetést." ⁴⁹

A jogszerű sztrájk feltétele a célhoz kötöttség: az Sztv.1.§ (1) bekezdése szerint ez a jogalap a dolgozók gazdasági és szociális érdekeinek biztosítása. ⁵⁰

A még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről a bíróságnak a felek által megtett ajánlatok külön-külön való vizsgálatával az egyik fél által tett ajánlat elfogadásáról rendelkező határozat meghozatalával lehetséges döntenie.

A sztrájkjog gyakorlásának egyes kérdéseiről a Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának 1/2013. (IV. 8.) KMK véleménye irányadó. A sztrájkjog gyakorolhatósága tekintetében a konkrétan megfogalmazott egyes sztrájkkövetelések alapján lehet döntenie. Amennyiben valamely követelés tekintetében megállapítható, hogy az a sztrájkot kezdeményezők gazdasági és szociális érdekei biztosítására irányul és a sztrájkot a törvény kifejezetten nem tiltja, a sztrájkjog a munkavállalókat megilleti.

A még elégséges szolgáltatás mértéke és feltételei megállapítása iránti és a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítása iránti nemperes eljárás egymástól független, önálló kérelemmel kezdeményezhető. Egyik eljárás sem minősül a másik eljárás előfeltételének.

Amennyiben a kérelmező kérelme a sztrájk megtarthatósága érdekében a még elégséges szolgáltatás mértéke és feltételei megállapítására irányul, előkérdésként erre irányuló kérelem hiányában nem kell a tervezett sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét vizsgálni.

A még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről a közigazgatási és munkaügyi bíróság a felek által megtett ajánlatok mérlegelésével, az egyik fél által tett végső ajánlat elfogadásáról rendelkező határozat meghozatalával dönthet.

Annak megítélésakor, hogy mely tevékenység, szolgáltatás minősülhet alapvető szolgáltatásnak, a munkáltató saját vagyoni védelmén és gazdasági érdekein túlmutató, a lakosságot közvetlenül és súlyosan érintő szempontokat lehet értékelni.

A kizárólag alapvető szolgáltatásnak minősülő tevékenység végzésére új munkavállaló határozott idejű felvétele nem eredményezheti a sztrájkjog csorbítását.

⁴⁹ CSÓTI Csaba elnök, Szakszervezetek Együtműködési Fóruma (2025)

⁵⁰ Sztv.1.§ (1) bekezdés

Amennyiben a sztrájkkövetelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a Sztrájk törvény szerinti nemperes eljárásban kérelmezői, illetve kérelmezetti oldalon a Kormány vehet részt.⁵¹

3.1. Lengyelország: Kollektív alku és a szakszervezetek szerepe

A COVID-19 járvány előtt Lengyelország munkaügyi kapcsolatait kettősség jellemezte. A rendszerváltás utáni években a neoliberais munkaerőpiaci reformok hatására a kollektív alku egyre inkább decentralizálódott, és a szakszervezetek szerepe fokozatosan csökkent. Ezzel párhuzamosan azonban az ország történelmi hagyományai miatt a szakszervezetek, különösen a Szolidaritás Független Önkormányzati Szakszervezet (NSZZ Solidarność), továbbra is meghatározó politikai és gazdasági tényezők maradtak.

A lengyel munkaügyi kapcsolatokban a kollektív alku hagyományosan két szinten működött: országos és ágazati szinten, amely iparágakat vagy szakmákat fedett le, valamint vállalati szinten, ahol az egyes cégek egyedi megállapodásokat kötöttek dolgozóikkal. A rendszerváltás utáni reformok eredményeként azonban az ágazati szintű tárgyalások jelentősége csökkent, miközben a vállalati szintű egyeztetések kerültek előtérbe. Ez a változás a szakszervezetek számára komoly kihívást jelentett, mivel a decentralizációval párhuzamosan a munkáltatók egyre kevésbé tartották szükségesnek a szakszervezetekkel való tárgyalást.⁵²

A szakszervezeti tagság aránya az évek során folyamatosan csökkent, és a munkáltatók ellenállása is növekedett a kollektív tárgyalásokkal szemben. Az NSZZ Solidarność ugyan megőrizte befolyását, de politikai orientációja miatt gyakran inkább a kormányzati politikákat támogatta, míg az ellenzéki álláspontot képviselő Össz-Lengyelországi Szakszervezetek Szövetsége (OPZZ) és a Szakszervezeti Fórum (FZZ) egyre nehezebb helyzetbe került.⁵³

⁵¹ A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának 1/2013. (IV. 8.) KMK véleménye a sztrájk jog gyakorlásának egyes kérdéseiről

⁵² A lengyel munka törvénykönyve:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> letöltés ideje: 2025.04.04.

⁵³ Az OPZZ levele a miniszterelnöknek: <https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-03/OPZZ%20letter%20to%20the%20prime%20minister%20re%20COVID%2019.pdf> letöltés ideje: 2025.04.04.

A tripartit tárgyalások során gyakran megfigyelhető volt, hogy a kormány inkább a Solidarność álláspontját részesítette előnyben, míg az OPZZ és az FZZ követeléseit kevésbé vette figyelembe.⁵⁴

A szakszervezetek politikai polarizációja hozzájárult ahhoz, hogy a munkavállalói érdekképviselő meggyengült, és a munkáltatók számára egyre kedvezőbb jogszabályi környezet alakult ki. A munkajogi reformok, amelyek elsősorban a vállalatok versenyképességének növelését célozták, sok esetben a munkavállalók rovására módosították a foglalkoztatási feltételeket. A kollektív szerződések egyre ritkábbá váltak, és a munkáltatók gyakran egyéni megállapodásokat ajánlottak a dolgozóknak ahelyett, hogy ágazati szintű béralkut kötöttek volna.

A munkaügyi konfliktusok száma az elmúlt évtizedben csökkent, de bizonyos szektorokban továbbra is jelentős megmozdulások zajlottak. Különösen az oktatás és az egészségügy területén figyelhető meg, hogy a munkavállalók egyre nehezebb körülmények között dolgoztak, ami több hónapos sztrájkokhoz vezetett. Az oktatásban dolgozók alacsony bérezése miatt szervezett sztrájkok során a szakszervezetek egyre radikálisabb eszközöket voltak kénytelenek alkalmazni, hogy felhívják a figyelmet a problémákra. Az egészségügyi dolgozók tiltakozásai szintén azt mutatták, hogy a közsférában a munkafeltételek romlása és a munkaerőhiány fokozta a feszültségeket.⁵⁵

A lengyel munkaügyi kapcsolatok sajátossága, hogy a politikai változások erőteljesen befolyásolták a szakszervezetek mozgásterét. Az NSZZ Solidarność és a kormány közötti szoros kapcsolat miatt az ellenzéki szakszervezetek gyakran háttérbe szorultak, ami tovább gyengítette a kollektív tárgyalások eredményességét. A munkáltatók számára egyre kedvezőbb jogi környezet miatt a dolgozók érdekképviselője folyamatosan nehezebb helyzetbe került, és a munkavállalói jogok védelme egyre inkább az egyes szektorok saját küzdelmein múlt.

3.2. Románia: Kollektív szerződések szerepe és jogi szabályozása

A COVID-19 járvány előtt Románia munkaügyi kapcsolatait a központosított állami beavatkozás és a gyenge érdekegyeztetési mechanizmusok jellemezték.

⁵⁴ A lengyel szociális partnerek tiltakozó levele: <https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-03/Letter%20of%20protest%20of%20Polish%20Social%20partners.pdf> letöltés ideje:2025.04.04.

⁵⁵ Szabad Európa, Tömegek tüntettek a rendezettebb egészségügyért Lengyelországban (2021) <https://www.szabadeuropa.hu/a/lengyelorszag-tuntetes-apolo-orvos-egeszseguy/31456378.html>

A 2011-ben bevezetett munkajogi reformok gyakorlatilag megszüntették az országos szintű kollektív szerződéseket, ami jelentősen csökkentette a szakszervezetek befolyását. A munkaügyi kapcsolatok a vállalati és az ágazati szintű tárgyalásokra korlátozódtak, miközben az állam egyre inkább egyoldalúan hozta meg a munkaerőpiaci döntéseket.⁵⁶

A román szakszervezeteknek kevés mozgásterük maradt, és a kollektív tárgyalások gyakran formális jellegűek voltak. A Sindicatul Liber Massa elnöke az interjúban elmondta, hogy „A munkáltatók túlnyomó része nem látta szükségét annak, hogy hosszú távú kollektív szerződéseket kössön, mivel az állami szabályozás inkább az egyéni megállapodásokat részesítette előnyben”.⁵⁷ Ez azt jelentette, hogy a munkavállalók nagy része egyéni munkaszerződések alapján dolgozott, amelyeket a munkaadók egyoldalúan módosíthattak, csökkentve ezzel a munkavállalói jogokat és biztonságot.

A munkajogi szabályozás szigorítása és a szakszervezeti jogok visszaszorítása miatt a kollektív szerződések egyre kevésbé játszottak szerepet a munkavállalók védelmében. Az interjúk során többen is kiemelték, hogy a vállalatok egyre kevésbé voltak hajlandók tárgyalásokat folytatni a szakszervezetekkel, mivel a jogszabályi környezet számukra kedvezőbbé vált.

A Sindicatul Liber Massa elnöke szerint: „Az ágazati kollektív tárgyalások gyakran elhúzódtak, és végül eredménytelenül zárultak, mert a munkáltatók elutasították a szakszervezetek által benyújtott követeléseket.”⁵⁸

A közsférában dolgozó munkavállalók számára valamivel jobb volt a helyzet, mivel az ottani szakszervezetek erősebbek maradtak, és bizonyos esetekben sikerült elérniük béremeléseket vagy jobb munkafeltételeket. Ennek ellenére a közsférában is jelentős problémát okozott a sztrájkjog szigorú szabályozása. A román Blocul National Sindicat oktatási és képzési koordinátora szerint: „A jogszabályok olyan szigorú feltételeket szabtak a sztrájkok megszervezésére, hogy gyakorlatilag lehetlenné vált egy hatékony munkabeszüntetés végrehajtása.”⁵⁹

⁵⁶ Vallasek Magdolna: A kollektív munkaszerződés szabályozásának problémái Romániában, Erdélyi Jogélet, (2020),220-226.

<https://www.jogélet.ro/index.php/eje/article/download/79/69/233> letöltés ideje: 2025. 04. 04.

⁵⁷ BOGDAN Andrej Valentin, a Sindicatul Liber Massa elnöke, <https://sindicatulmassa.ro/structura-de-conducere>, letöltés ideje: 2025.04.04.

⁵⁸ BOGDAN Andrej Valentin, a Sindicatul Liber Massa elnöke, <https://sindicatulmassa.ro/structura-de-conducere>. letöltés ideje: 2025.04.04.

⁵⁹ COMSA Radu, a Blocul National Sindicat oktatási és képzési koordinátora, <https://ro.linkedin.com/in/radu-comsa-96914614> letöltés ideje: 2025.04.04.

A kollektív szerződések visszaszorulásával a munkavállalók kiszolgáltatottsága nőtt, különösen a versenyszektorban, ahol a munkáltatók egyre inkább egyéni munkaszerződéseket alkalmaztak. Az interjúk alapján a szakszervezetek több alkalommal is próbálták visszaszerezni befolyásukat, de az állam által dominált munkaügyi rendszerben ez rendkívül nehéznek bizonyult.

3.3. Finnország: A szociális partnerség és kollektív tárgyalások hatása

A COVID-19 járvány előtt Finnország munkaügyi kapcsolatait az erős szociális partnerség és a stabil kollektív tárgyalási rendszer jellemezte.

Finnországban a skandináv országokhoz hasonlóan szintén három konföderáció van. A Finn Szakszervezetek Központi Szervezete (SAK) a munkásokat szervezi, a Finn Tisztségviselők Konföderációja (STTK) a közalkalmazottakat, a Diplomások Szakszervezeteinek Konföderációja (AKAVA) pedig az egyetemi végzettségűek szervezete.

A finn modellben a szakszervezetek, a munkáltatói szervezetek és a kormány szoros együttműködésben dolgoztak, ami lehetővé tette, hogy a munkaerőpiac kiegyensúlyozott maradjon, és a gazdasági kihívásokra gyors és hatékony válaszok szülessenek.

A tripartit érdekegyeztetés meghatározta a foglalkoztatási szabályokat, a bérezést és a munkafeltételeket, biztosítva a munkavállalók jogainak védelmét és a munkaadók versenyképességét.

A finn munkaügyi rendszer hosszú évtizedek alatt épült ki, és alapját a kollektív tárgyalások széleskörű alkalmazása jelentette. A munkavállalók többsége szakszervezeti tag volt, és a kollektív szerződések nemcsak a bérezésre és a munkaidőre terjedtek ki, hanem a munkahelyi egészségvédelemre, a továbbképzési lehetőségekre és a munkakörülmények folyamatos javítására is.

A szakszervezetek és a munkáltatók közötti folyamatos párbeszéd biztosította, hogy a munkahelyi vitákat tárgyalások útján rendezzék, és a sztrájkok száma alacsony maradjon.

A járvány előtt a finn modell egyik legnagyobb erőssége az volt, hogy a kollektív szerződések rugalmasak és alkalmazkodóképesek maradtak. Az ágazati és országos szintű megállapodások lehetővé tették, hogy a különböző iparágak sajátos igényeihez igazítsák a munkafeltételeket, miközben az alapvető munkavállalói jogok mindenhol érvényesültek.

A szociális partnerek közötti folyamatos egyeztetések eredményeként a munkaügyi kapcsolatok stabilak voltak, és a gazdaság működéséhez nélkülözhetetlen ágazatokban sem

alakultak ki jelentős konfliktusok. Finnországban a 30 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató üzemekben szakszervezeti bizalmik működnek. Az Üzemi Együttműködési törvény értelmében az üzemi tanácsot a 30 fő munkavállalói létszámot meghaladó üzemekben kell megalakítani, amelyről szintén az üzemben működő szakszervezetek gondoskodnak, jelöltállítás útján. Az üzemi tanács jogköre a személyzeti, munkaügyi, szociális, képzési, gazdasági és pénzügyi kérdésekre terjed ki információs és konzultációs jogkörrel.⁶⁰

A finn szakszervezetek nemcsak a bérmegállapodásokban játszottak kulcsszerepet, hanem a munkahelyi biztonság és a munkavállalói jogok védelmében is. A munkáltatói szervezetekkel való szoros együttműködés révén elérték, hogy a vállalatok felelősséget vállaljanak a munkakörülmények javításáért és a fenntartható foglalkoztatási gyakorlatokért. A kormányzat közvetítő szerepet játszott a tárgyalások során, és rendszeresen konzultált a szakszervezetekkel és a munkaadókkal a gazdasági és munkaügyi kérdésekben.

A stabil munkaügyi kapcsolatok és a folyamatos érdekegyeztetés eredményeként a finn munkaerőpiac kiegyensúlyozott maradt, és a munkavállalók számára biztosítottak voltak azok a garanciák, amelyek hosszú távon is fenntartható foglalkoztatást biztosítottak. A munkáltatók és a munkavállalók közötti kompromisszumok gyorsan megszülettek, és a kollektív szerződések hatékonyan működtek.⁶¹

3.4. Svédország: Az „északi modell” és a munkaügyi kapcsolatok rendszere

A COVID-19 járvány előtt Svédország munkaügyi kapcsolatait az ún. „északi modell” jellemezte, amely a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások széles körű alkalmazásán alapult.

A munkaadók és a szakszervezetek közötti erős együttműködés biztosította a munkaerőpiac stabilitását, miközben a kormány minimális beavatkozással hagyta, hogy a felek önállóan alakítsák ki a foglalkoztatási feltételeket⁶². Az ágazati szintű kollektív szerződések

⁶⁰ NÁDAS György–PRUBERGER Tamás (2016): *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Budapest: Wolters Kluwer Kft. (3.3)

<https://doi.org/10.55413/9789632956190>

Letöltve: https://mersz.hu/dokumentum/wk46162/#wk46_159_p3 (2025. 04. 10.)

⁶¹ KOLLER Erika A szakszervezetek világa (2003) 24-25.

https://liganet.hu/images/a6886/V._A_szakszervezetek_vilaga.pdf letöltés ideje: 2025.04.04.

⁶² KJELLBERG Anders: The Decline of Swedish Trade Unions: Causes and Consequences, *Nordic Labour Journal*, 44(3), 2019, 102–121.

kulcsszerepet játszottak a munkabérek, a munkaidő és az egyéb munkafeltételek meghatározásában, ami hosszú távú kiszámíthatóságot és rugalmasságot biztosított a munkaerőpiac számára⁶³.

Svédországban három konföderáció van, a munkásokat tömörítő Svéd Szakszervezeti Szövetség, (LO), a Svéd közalkalmazottak Általános Szövetsége, (TCO), és a Svédországi Alkalmazottak Általános Szövetsége, (SACO) ahova a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók tartoznak.

A svéd szakszervezetek hagyományosan nagy befolyással bírtak, mivel a munkavállalók jelentős része tagja volt valamilyen szakszervezetnek. Ez lehetővé tette, hogy a kollektív tárgyalások által meghatározott feltételek a munkaerőpiac széles rétegeire kiterjedjenek. A magas szervezetségi arány miatt a szakszervezetek és a munkáltatók közötti tárgyalások során megállapított bérek és munkafeltételek nemcsak a szervezett munkavállalókra, hanem az egész munkaerőpiacra hatással voltak⁶⁴.

A svéd modell egyik alapvető sajátossága az volt, hogy az állam csak közvetett módon avatkozott be a munkaügyi kapcsolatokba. A kormány főként a jogi keretek biztosítására korlátozta szerepét, míg a konkrét foglalkoztatási feltételek meghatározása a munkaadók és a szakszervezetek közötti tárgyalásokon dőlt el. Az állam akkor lépett közbe, ha a tárgyalások megrekedtek, vagy ha a társadalmi stabilitás megőrzése érdekében szükségessé vált egy-egy konfliktus kezelése⁶⁵.

A svéd munkaügyi kapcsolatok egyik kulcseleme a folyamatos érdekegyeztetés volt, amely lehetővé tette, hogy a munkaerőpiac rugalmas maradjon, miközben a munkavállalók jogai és érdekei biztosítottak maradtak. A szakszervezetek és a munkaadók közötti tárgyalások rendszeresen zajlottak, így a munkafeltételeket folyamatosan a gazdasági helyzethez és az iparági sajátosságokhoz tudták igazítani⁶⁶. Ennek köszönhetően a svéd gazdaság képes volt alkalmazkodni a változó körülményekhez anélkül, hogy jelentős munkaügyi konfliktusok alakultak volna ki.

A kollektív tárgyalások mellett a munkaügyi konfliktusok kezelésének másik fontos eszköze a széles körű szociális párbeszéd volt. A munkaadók és a munkavállalók képviselői rendszeresen egyeztettek a munkakörülmények javításáról, az egészségvédelemről és a

⁶³BERGLUND (2019), 215–234.

⁶⁴THÖRNQVIST–WOOLFSON (2017).

⁶⁵SVENSSON Lars: Labour Market Policy in Sweden: The Role of the State in Industrial Relations, *Journal of Labour Market Research*, 29(4), 2021, 178–195.

⁶⁶JONSSON Johan – MAGNUSSON Lars: The Role of Social Dialogue in the Swedish Labour Market, *European Journal of Labour Studies*, 27(1), 2019, 89–106.

munka-magánélet egyensúlyáról. A konfliktusok döntő többségét tárgyalásos úton rendezték, így a sztrájkok száma alacsony maradt, és a munkaügyi viszonyok hosszú távon is stabilak maradtak⁶⁷.

⁶⁷ KJELLBERG (2019), 102–121.

4. A COVID-19 HATÁSA A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOKRA EURÓPÁBAN

A COVID-19 járvány alapjaiban változtatta meg a munkaügyi kapcsolatokat Európában. A gazdasági bizonytalanság, a lezárások és a válságkezelő intézkedések új kihívások elé állították a szociális partnereket. A szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek szerepe országonként eltérő módon alakult, míg egyes helyeken a társadalmi párbeszéd megerősödött, máshol az állam dominanciája nőtt. Az alábbi fejezet azt vizsgálja, hogy a pandémia milyen hatást gyakorolt az ipari kapcsolatok rendszerére, a kollektív tárgyalásokra és a munkaerőpiaci szabályozásra az egyes vizsgált országokban.

4.1. A járvány okozta változások és a munkaügyi kapcsolatok átalakulása

A COVID-19 járvány jelentős kihívások elé állította az európai munkaügyi kapcsolatokat, és alapvetően formálta át a munkáltatók, munkavállalók és a kormányok közötti érdekegyeztetési mechanizmusokat. A munkaügyi kapcsolatok rendszere országonként eltérően reagált a válságra, attól függően, hogy milyen mértékben volt már korábban intézményesítve a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások. Míg egyes országokban a járványhelyzet erősítette az együttműködést, máshol az állam egyoldalú döntésekkel alakította a munkaerőpiaci válságkezelést.

A járvány egyik legnagyobb hatása a munkahelymegtartási programok és bértámogatások bevezetése volt. Az országok többsége különböző típusú támogatási rendszereket alakított ki, amelyek célja a tömeges elbocsátások elkerülése volt. Az interjúk és kérdőíves válaszok alapján Finnország és Svédország például szorosán együttműködött a szociális partnerekkel, és az érdekegyeztetés aktív részesei voltak a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek is.

Ezzel szemben Magyarország és Románia esetében a válságkezelési intézkedések későn érkeztek, és a szociális partnerek bevonása minimális volt, ami a szakszervezetek mozgásterének további szűkülését eredményezte.

A kollektív tárgyalások szerepe a válságkezelésben szintén országonként eltérően alakult. Finnországban és Svédországban a szakszervezetek és a munkáltatói szövetségek jelentős befolyással bírtak a gazdasági mentőcsomagok kidolgozásában, míg Kelet-Közép-Európában az állam dominanciája volt jellemzőbb.

A finn szakszervezeti interjúban kiemelték, hogy „A kormány és a szociális partnerek közötti együttműködés lehetővé tette, hogy a válságkezelés gyors és hatékony legyen.”.⁶⁸

Ezzel szemben a román kérdőíves válaszok szerint „A kormány egyoldalúan döntött a munkaügyi intézkedésekről, és a szakszervezeteknek alig volt beleszólásuk.”.⁶⁹

A járvány következtében az állami beavatkozás növekedése is megfigyelhető volt. A munkajogi szabályozások gyors változásai sok országban rövid idő alatt mentek végbe, és gyakran ideiglenes jelleggel, válságkezelő mechanizmusok formájában kerültek bevezetésre. A kérdőíves adatok azt mutatják, hogy Lengyelországban és Magyarországon az állam megerősítette szerepét a munkavállalói jogok szabályozásában, miközben a kollektív tárgyalások háttérbe szorultak.⁷⁰ Finnországban és Svédországban ezzel szemben az állami beavatkozás a szociális partnerekkel való együttműködésen keresztül valósult meg, így a munkáltatók és a szakszervezetek továbbra is aktívan részt vettek a munkaerőpiaci döntésekben.

A kormányzati intézkedések hatékonyságát illetően az eltérő modellek különböző eredményeket hoztak. A gyors és átfogó intézkedéseket hozó országokban, mint például Finnországban, a munkanélküliség emelkedése mérsékelt maradt, és a munkahelyek nagy részét sikerült megőrizni.

Azokban az országokban, ahol a támogatási programok lassan indultak be, mint Romániában és Magyarországon, a munkavállalók bizonytalansága nőtt, és a munkaügyi kapcsolatok még inkább a munkáltatók felé billentek. A koronavírus járvány számos munkáltatónál szükségessé tette a munkaidő csökkentését, elsősorban a kijárási korlátozásokkal érintett ágazatokban.

A digitális munkavégzés gyors elterjedése egy másik meghatározó tényező volt, amely hosszú távon is befolyásolja az ipari kapcsolatokat. A kérdőív szerint a legtöbb országban új törvények születtek a távmunka szabályozására, de ezek hatékonysága eltérő volt.

⁶⁸ Riku Petteri Aalto, a Finn Szakszervezetek Központi Szervezete (SAK) elnöke https://fi.wikipedia.org/wiki/Riku_Aalto letöltés ideje: 2025.04.04.

⁶⁹ BOGDAN Andrej Valentin, a Sindicatul Liber Massa elnöke, <https://sindicatulmassa.ro/structura-de-conducere> letöltés ideje: 2025.04.04.

⁷⁰ a veszélyhelyzettel összefüggő átmeneti szabályokról szóló 2021. évi XCIX. törvény hatálybalépéséről szóló:2021. évi CXV. törvény

Finnországban például az új jogszabályok részletesen szabályozták a távmunkára vonatkozó munkáltatói és munkavállalói jogokat, míg Romániában és Lengyelországban ezek a szabályok sok esetben hiányosak maradtak, és a munkavállalók jogai kevésbé voltak védettek.⁷¹

4.2. Országok közötti eltérések a munkaügyi kapcsolatok alakulásában

A COVID-19 járvány eltérő módon alakította át az egyes európai országok munkaügyi kapcsolatait, attól függően, hogy milyen hagyományokkal és intézményi keretekkel rendelkeztek az ipari kapcsolatok terén. Az interjúk alapján világosan kirajzolódik, hogy míg az északi országokban a válságot a szociális partnerekkel együttműködésben kezelték, addig Közép- és Kelet-Európában az állam dominanciája tovább erősödött, és a szakszervezetek mozgásteret csökkent.

Az Európai Bizottság Foglalkoztatási Főigazgatósága 2021. július 1-én indította útjára a VS/2021/0190 számú projektet BARCOVID – A Covid-19 válság hatása a kollektív szerződésekre Európában címmel.

A projekt célja, hogy jobban megismerjük a járvány kollektív tárgyalási folyamatokra és azok eredményeire gyakorolt konkrét hatásait 32 országban, ideértve a visegrádi országokat is.

A projekt három fő kutatási kérdésre kereste a választ. Miként hatott a Covid-19, az államilag elrendelt intézkedések és azok következményei az EU-27 és az 5 tagjelölt ország ipari kapcsolataira? Befolyásolták-e érdemben a Covid-19 következményei a kollektív szerződések megújítását, és ha igen, változtak-e az aláírók, a tárgyalási szintek és az érintett vállalkozások/szervezetek? Befolyásolták-e érdemben a Covid-19 következményei a kollektív szerződésekben a munkaerő felvételére és elbocsátására, a bérezésre, a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra, a digitális technológiák használatára (pl. távmunka), a munkaszervezésre és felügyeletre vonatkozóan megtárgyalt kikötéseket?⁷²

⁷¹ 71/2020. (III. 27.) Korm. rendelet a kijárási korlátozásról: <https://njt.hu/jogszabaly/2020-71-20-22>
letöltés ideje: 2025. 04. 05.

⁷² A Covid-19 válság hatása az európai kollektív szerződésekre (BARCOVID) (2021)
https://www.celsi.sk/media/events/presentations/BARCOVID-V4_KICKOFF_MEETING_AGENDA_HUv.pdf
letöltés ideje: 2025. 04. 04.

4.2.1 Magyarország: Az állam dominanciája és a szakszervezetek mozgásterének csökkenése

Magyarországon a járvány idején a munkaügyi döntések központi szereplője az állam volt, amely minimalizálta a szociális partnerek bevonását. Az interjúk szerint a szakszervezetek számára a válság egy újabb visszalépést jelentett, mivel a kormány egyoldalúan hozta meg a foglalkoztatáspolitikai döntéseket. Egy szakszervezeti képviselő kiemelte: „A döntéshozatal során sem a szakszervezeteket, sem a munkáltatói szervezeteket nem vonták be érdemi módon. A bértámogatási rendszerek késve érkeztek, és sok munkavállaló számára elérhetetlenek maradtak.”⁷³

A pedagógusok érdekképviselője szintén negatív tapasztalatokról számolt be. „A sztrájkjog korlátozása és az érdekegyeztetési fórumok formálissá tétele ellehetetlenítette a munkavállalói érdekvédelmet. Az oktatásban dolgozók számára nem volt lehetőség a valódi érdekképviselőre.”⁷⁴

A kérdőíves válaszok is azt mutatták, hogy Magyarországon a kollektív tárgyalások szerepe tovább csökkent, és a munkáltatók gyakran egyéni döntéseket hoztak a foglalkoztatás fenntartásáról vagy megszüntetéséről. A veszélyhelyzeti rendelet jellemzően felülírta, annulálta a tárgykört szabályozó kollektív szerződéseket.⁷⁵ Az veszélyhelyzeti szabályok a kollektív alku ellen hatottak (pl. egyoldalúan meghosszabbítható munkaidőkeret). Hatályban volt 2020. évi LVIII. törvény. A munkáltató a bejelentést az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatalhoz nyújthatta be.⁷⁶

A szakszervezetek a panaszban elismerték, hogy veszélyhelyzet idején lehetősége van egy kormányának egyes jogok, ezen belül a kollektív tárgyalási jognak is az időszakos korlátozására a szükséges és arányos mértékben, s nem vitatták a vonatkozó kormányrendeletek célját, a munkahelyek megőrzését sem.

⁷³ MÉSZÁROS Melinda elnök, Liga Szakszervezet (2025)

⁷⁴ NAGY Erzsébet választmányi tag, Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete, (2025)

⁷⁵ 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet veszélyhelyzet kihirdetéséről: <https://njt.hu/jogszabaly/2020-40-20-22>
letöltés ideje: 2025. 04. 05.

⁷⁶ a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény

Álláspontjuk szerint azonban egyes rendelkezések túlmentek a veszélyhelyzetben indokolt korlátozások mértékén (24 havi munkaidőkeret egyoldalú munkáltatói elrendelése, a kollektív szerződés egyes rendelkezései alkalmazásának teljes jogszabályi felfüggesztése), sőt azok a kollektív tárgyalásokat gyakorlatilag el is lehetetlenítették (elsősorban a munkáltatónak és a munkavállalónak a Munka Törvénykönyve rendelkezéseitől egyéni megállapodásban való eltérési lehetőségével). Hivatkoztak a szakszervezetek arra is, hogy a korlátozó intézkedések bevezetését nem előzte meg szociális párbeszéd.

A szakszervezetek a panaszban az ILO 98. sz. egyezménye 4. cikkének megsértésére hivatkoztak.⁷⁷ A panaszban sérelmezett kormányrendeleti szabályokat döntően 2020. március 18-tól 2020. július 1-ig lehetett alkalmazni, a veszélyhelyzet alatt elrendelt 24 hónapos munkaidőkeret azonban a veszélyhelyzet után is fennmaradhat arra az időre, amennyi még hátra van az időtartamból.

Az ILO a panaszt megvizsgálta, beszerezte a kormány álláspontját is, s mindezek alapján a következő ajánlást fogadta el:

"Aggódva azon állítások miatt, miszerint a jelen ügy tárgyát képező intézkedéseket előzetes egyeztetés nélkül hozták meg, a Bizottság bízik abban, hogy a kormány előmozdítja a kollektív tárgyalási mechanizmusok teljes kifejlesztését és felhasználását, és biztosítja a veszélyhelyzetben végrehajtott rendkívüli intézkedések kölcsönösen elfogadott átmenetét, beleértve a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseitől való eltérést a 47/2020. számú Kormányrendelet 6. szakaszában.

A Bizottság arra ösztönzi a kormányt, hogy folytasson párbeszédet a munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel annak érdekében, hogy korlátozza a 104/2020. számú Kormányrendelet 1. és 4. szakaszában, valamint a 2020. évi LVIII. Törvény 56. szakaszában bevezetett intézkedések időtartamát és hatását, valamint biztosítsa a kollektív tárgyalások teljes körű alkalmazását a válság idején a kiegyensúlyozott és fenntartható megoldások elérésének eszközeként."⁷⁸

4.2.2 Lengyelország: A kormány és a szakszervezetek közötti feszültség növekedése

⁷⁷ ILO 98. sz. egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról: <https://2010-2014.kormany.hu/download/f/c9/01000/98E.pdf> letöltés ideje: 2025. 04. 05.

⁷⁸ Az esetről szóló teljes jelentés az ILO honlapján: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4111043 letöltés ideje: 2025. 04. 05.

Lengyelországban a járvány kezdetén a kormány egyoldalúan hozta meg a foglalkoztatási válságkezelő intézkedéseket, figyelmen kívül hagyva a szakszervezeteket. Az interjúk alapján a szakszervezetek úgy érezték, hogy „*a kormányzati döntések kizárólag a munkáltatók érdekeit szolgálták, miközben a munkavállalói jogok háttérbe szorultak.*”⁷⁹

A lengyel interjúkból ugyanakkor az is kiderült, hogy a járvány alatt bizonyos szektorokban megnőtt a szakszervezeti tagság és aktivitás. Egy pedagógus szakszervezeti vezető megjegyezte: „A válság rávilágított arra, hogy a kollektív szerződések nélkül a munkavállalók teljesen kiszolgáltatottak maradnak, ezért egyes szektorokban a szakszervezetek mozgósító ereje nőtt.”⁸⁰

4.2.3. Románia: Korlátozott válságkezelési intézkedések és a munkavállalók kiszolgáltatottsága

Romániában drámaian csökkent a kollektív szerződések száma, de nem a járvány, hanem a 2011-es jogszabályi változások következtében.

2011 előtt Romániában egyetlen országos kollektív szerződés élt és az ágazatok több mint felében ágazati szerződések voltak. A kollektív szerződések rendelkezései 100%-ban lefedték a munkavállalókat, tekintve, hogy az Országos Kollektív Szerződés minden munkavállalóra kiterjedt. A szociális párbeszédre vonatkozó jogszabályok módosítását követően mind az országos kollektív szerződés, mind az összes ágazati szerződés megszűnt.⁸¹

Számszerűleg is drámai mértékben csökkent a kollektív szerződések száma, és a legtöbb aláírt kollektív szerződést a munkavállalók képviselőivel, nem pedig a szakszervezetekkel tárgyalták meg, mivel a munkavállalók képviselőinek minden olyan helyzetben joguk van tárgyalni, amikor az adott munkahelyen nincs olyan szakszervezet, amely a munkavállalók 50% + 1 %-át képviseli.

Ebben a tekintetben nehéz számszerűsíteni, hogy a járvány hatása milyen mértékben érintette a kollektív szerződéseket. Másrészt viszont számos olyan kollektív szerződés

⁷⁹ ROGALSKI Adam: How Law and Justice (mis)used the pandemic to dismantle social dialogue in Poland, *Social Europe*, 2020. 123-167.

⁸⁰ SURDYKOWSKA Barbara: *Job retention schemes in Europe: Poland*, European Trade Union Institute (ETUI), https://www.etui.org/sites/default/files/2021-10/Job%20retention%20schemes%20in%20Europe%20-%20Poland_2021.pdf, letöltés ideje: 2025. március 30.

⁸¹ A szociális párbeszédéről szóló törvény Romániában: <https://dialogsocial.gov.ro/wp-content/uploads/2020/09/Law-no.-62-2011-on-social-dialogue-2020.pdf> letöltés ideje: 2025. 04. 04.

született, amely a világvjárvány következtében a távmunkára vagy a munkavállalók munkaidejének megszervezésére vonatkozó fejezetekkel gazdagodott.⁸²

A szociális párbeszédéről szóló 367/2022. törvény révén 2022 végén bekövetkezett jelentős új jogszabályi változást követően azonban újraéledt a szociális párbeszéd és a kollektív alku, különösen munkahelyi szinten, de megjelentek az ágazati kollektív szerződések is.⁸³

Az új törvény már nem teszi lehetővé a munkavállalói képviselőkkel való tárgyalást, kivéve, ha az adott munkahelyen nincs szakszervezet, függetlenül attól, hogy mekkora egy szakszervezet, vagy hogy reprezentatív-e vagy sem. Ugyanakkor a reprezentativitási szabály 50% + 1 %-ról 35%-ra csökkent. A törvény a szakszervezeti egyesülési jogot a munkavállalók minden kategóriájára kiterjeszti, és megszünteti a régi törvény azon akadályait, amelyek megakadályozták a kollektív tárgyalásokhoz és a sztrájkhoz való jogot.⁸⁴

Az interjúk szerint a járvány tovább súlyosbította ezt a helyzetet, mivel a kormány kevés érdemi támogatást nyújtott a munkavállalóknak, és a válságkezelő intézkedések késve érkeztek.

Egy román szakszervezeti képviselő szerint: „A kormány egyoldalúan hozta meg a döntéseit, és a szociális partnerekkel való egyeztetés minimális volt.”⁸⁵ A kérdőíves válaszok alapján a munkavállalók többsége bizonytalanságban élt a járvány alatt, és sok munkáltató nem hosszabbította meg a kollektív szerződéseket. Egy ipari szektorban dolgozó szakszervezeti képviselő megjegyezte: „A külföldi befektetők nem mutattak hajlandóságot arra, hogy a szakszervezetekkel tárgyaljanak, és inkább egyéni megállapodásokat kötöttek a munkavállalókkal.”⁸⁶

4.2.4 Finnország és Svédország: A szociális párbeszéd megerősödése

Finnországban és Svédországban a válságkezelés a szociális partnerekkel való szoros együttműködésen alapult. Az interjúk szerint mindkét országban a kormány aktívan bevonta

⁸² Kollektív szerződések adatbázisa Romániában: <https://salariulmeu.org/romania/drepturile-tale/baza-de-date-contracte-colective-de-munca>. letöltés ideje: 2025.03.21.

⁸³ ETUC, Szociális párbeszéd építése Romániában: <https://www.etuc.org/en/building-social-dialogue-romania> letöltés ideje: 2025.03.21.

⁸⁴ Legal Alert, Law no. 367/2022 on social dialogue (2022) https://www.vf.ro/newsletter/2023/january/Legal_Alert_Law_no.367_2022_on_social_dialogue.pdf letöltés ideje: 2025. 04. 04.

⁸⁵ BOGDAN Andrej Valentin, a Sindicatul Liber Massa elnöke, <https://sindicatulmassa.ro/structura-de-conducere>

⁸⁶ COMSA Radu, a Blocul National Sindicat oktatási és képzési koordinátora, <https://ro.linkedin.com/in/radu-comsa-96914614>

a szakszervezeteket és a munkáltatói szervezeteket a döntéshozatali folyamatokba, ami lehetővé tette, hogy a válság gyorsan és hatékonyan kezelhető legyen.

A finn szakszervezetek egyik képviselője kiemelte: „A tripartit érdekegyeztetés lehetővé tette, hogy minden érintett fél érdekeit figyelembe vegyünk, így a munkahelyek védelmét célzó intézkedések széles körben elfogadottak voltak.”⁸⁷

Svédországban a kollektív tárgyalások szerepe még inkább felértékelődött a válság alatt. A munkáltatók és a szakszervezetek között új megállapodások születtek a távmunka, a munkahelyi biztonság és a bértámogatások területén. Egy svéd szakszervezeti képviselő szerint: „A válság megmutatta, hogy a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd nélkülözhetetlenek a munkaerőpiaci stabilitás fenntartásához.”⁸⁸

4.3. Kollektív tárgyalások és szociális párbeszéd a járvány alatt

A COVID-19 járvány idején a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd kulcsszerepet játszottak a munkahelyek védelmében és a gazdasági stabilitás fenntartásában. Az egyes országok eltérően reagáltak a válságra: míg Finnországban és Svédországban a szociális partnerek közötti együttműködés megerősödött, addig Magyarországon és Romániában a szakszervezetek mozgásterét tovább csökkent. Az interjúk és a kérdőívek egyértelműen rámutattak arra, hogy ahol a kollektív tárgyalások aktív szerepet kaptak, ott a válság hatásait sikeresebben tudták kezelni.

A járványhelyzetben sok országban felgyorsultak a kollektív tárgyalások, mivel a munkahelyek megőrzésének érdekében gyors és hatékony döntésekre volt szükség. Finnországban a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek közösen dolgozták ki a rövidített munkaidős programokat és a bértámogatási rendszereket.

Egy finn szakszervezeti képviselő szerint: „A válsághelyzet miatt a tárgyalások gyorsabbá váltak, és a kormány együttműködött a munkáltatókkal és a szakszervezetekkel annak érdekében, hogy mindenki számára elfogadható megoldások szülessenek.”⁸⁹

Ezzel szemben Magyarországon és Romániában a kollektív tárgyalások szerepe jelentősen visszaesett. A magyar szakszervezetek egyik képviselője kiemelte: „A válság alatt a kormány egyoldalúan hozott döntéseket, és a szociális partnerekkel való egyeztetés formális

⁸⁷ PALOLA Antti, Finn Tisztviselők Konföderációja (STTK) elnök

⁸⁸ SVANSTRÖM Theresa Svéd Szakképzett Dolgozók Konföderációja (TCO) elnök, (2025)

⁸⁹ AALTO Riku Petteri, a Finn Szakszervezetek Központi Szervezete (SAK) elnöke (2025)

https://fi.wikipedia.org/wiki/Riku_Aalto

maradt. A legtöbb döntést a munkáltatók határozták meg, és a szakszervezetek befolyása minimális volt.”.⁹⁰ Romániában hasonló helyzet alakult ki, a kérdőívek szerint a kormány kevésbé vonta be a szakszervezeteket a munkaerőpiaci szabályok kialakításába, és a munkáltatók egyéni szerződésekkel próbálták szabályozni a munkakörülményeket.

A járvány idején a szakszervezeti mozgástér változása is országonként eltérő képet mutatott. Svédországban és Finnországban a szakszervezetek szerepe megerősödött, mivel a munkavállalók nagyobb biztonságot kerestek, és a válsághelyzetben megnőtt az érdekképviseleti szervezetek iránti igény. Egy svéd szakszervezeti vezető szerint: „A járvány alatt növekedett a tagságunk, mert sok munkavállaló ráébredt arra, hogy a kollektív tárgyalások biztosítják a legnagyobb védelmet a munkahelyi bizonytalansággal szemben.”.⁹¹ Ezzel szemben Kelet-Közép-Európában a szakszervezeti tagság csökkenése volt jellemző. Lengyelországban és Romániában a gazdasági nehézségek miatt sok munkavállaló kilépett a szakszervezetekből, mivel a szervezetek mozgástere gyengült, és kevés sikerrel tudták befolyásolni a munkáltatók döntéseit. Egy román szakszervezeti képviselő szerint: „A kollektív tárgyalások sok helyen teljesen leálltak, mert a munkáltatók nem voltak hajlandók tárgyalni, és az állam sem nyújtott támogatást a szakszervezeteknek.”.⁹²

A munkáltatók stratégiái is eltérőek voltak a válság alatt. Finnországban és Svédországban a munkáltatók az állami támogatásokkal kombinálva igyekeztek megtartani a munkaerőt, és új megállapodásokkal biztosították a foglalkoztatást. Magyarországon és Romániában azonban sok vállalat a rövid távú túlélést helyezte előtérbe, és elbocsátásokkal vagy bércsökkentésekkel próbálta kezelni a válságot.

4.4. Hosszú távú hatások a munkaügyi kapcsolatokra

A COVID-19 járvány nemcsak azonnali változásokat idézett elő a munka világában, hanem hosszú távú hatásokat is eredményezett, amelyek tartósan átalakíthatják a munkaügyi kapcsolatokat Európában. Az interjúk és kérdőívek egyértelműen rávilágítottak arra, hogy a válság eltérően érintette az egyes országokat. Míg az északi államokban a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások megerősödtek, addig Közép- és Kelet-Európában az állam dominanciája tovább nőtt, és a szakszervezetek mozgástere csökkent.

⁹⁰ MÉSZÁROS Melinda elnök, Liga Szakszervezet (2025)

⁹¹ SVANSTRÖM Theresa Svéd Szakképzett Dolgozók Konföderációja (TCO) elnök, (2025)

⁹² BOGDAN Andrej Valentin, a Sindicatul Liber Massa elnöke, <https://sindicatulmassa.ro/structura-de-conducere>

A járvány egyik legmeghatározóbb hosszú távú hatása a digitális munkavégzés térnyerése volt. Finnországban és Svédországban már korábban is elterjedtek a rugalmas munkavégzési formák, de a válság ezt a tendenciát tovább erősítette. Egy finn szakszervezeti képviselő szerint „A járvány után is fennmaradt az igény a távmunka és a hibrid munkavégzés iránt, és a szociális partnerek azon dolgoznak, hogy a megfelelő jogi és munkajogi feltételek hosszú távon is biztosítottak legyenek.”⁹³

Ezzel szemben Magyarországon és Romániában a távmunka szabályozása sok helyen elmaradt vagy nem volt kellően átfogó. Egy román szakszervezeti vezető megjegyezte: „Bár a járvány alatt sok munkáltató engedélyezte a home office-t, a munkavállalóknak gyakran saját maguknak kellett biztosítaniuk az ehhez szükséges technikai feltételeket, és a szabályozások nem nyújtottak megfelelő védelmet.”⁹⁴

A járvány továbbá átalakította a szakszervezetek és a munkáltatók közötti erőviszonyokat. Finnországban és Svédországban a szakszervezetek szerepe megerősödött, mivel a munkavállalók felismerték a kollektív tárgyalások fontosságát. Egy svéd szakszervezeti képviselő szerint: „A járvány bebizonyította, hogy a kollektív szerződések biztosítják a munkavállalók számára a legnagyobb védelmet, ezért sokan újra csatlakoztak a szakszervezetekhez.”⁹⁵

Ezzel szemben Magyarországon és Romániában a szakszervezetek tovább gyengültek, és a munkáltatók egyre inkább az egyéni munkaszerződéseket részesítették előnyben.

Egy magyar szakszervezeti képviselő így fogalmazott: „A kormány a válság idején is figyelmen kívül hagyta a szociális partnereket, és a kollektív tárgyalások szerepe minimálisra csökkent.”⁹⁶

A válságkezelés során tapasztalt állami beavatkozás tartósan átalakíthatja a munkaügyi kapcsolatokat. Azokban az országokban, ahol a járvány alatt az állam egyoldalúan hozta meg a munkaügyi döntéseket, ez a tendencia a válság után is folytatódott. Magyarországon és Romániában az állam tovább erősítette szerepét a munkaerőpiac szabályozásában, míg Finnországban és Svédországban az állami beavatkozás a szociális partnerekkel való együttműködésen keresztül valósult meg. Egy román szakszervezeti képviselő szerint „A

⁹³ Riku Petteri Aalto, a Finn Szakszervezetek Központi Szervezete (SAK) elnöke (2025) https://fi.wikipedia.org/wiki/Riku_Aalto

⁹⁴ COMSA Radu, a Blocul National Sindicat oktatási és képzési koordinátora, (2025) , <https://ro.linkedin.com/in/radu-comsa-96914614>

⁹⁵ WIXE Karla Svéd Szakszervezeti Szövetség (LO) Nemzetközi Osztály vezetője

⁹⁶ CSÓTI Csaba elnök, Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (2025)

járvány után is azt tapasztaljuk, hogy az állam egyedül dönt a munkaerőpiaci kérdésekről, és a szakszervezeteknek alig van beleszólásuk.”⁹⁷

A digitális munkavégzés térnyerése és a szakszervezetek szerepének változása mellett a járvány felhívta a figyelmet a munkahelyi egészségvédelem és biztonság fontosságára is. A finn és svéd interjúk alapján a munkahelyi egészségvédelmi szabályozások jelentős fejlesztésen mentek keresztül, és az új normák tartósan beépültek a munkahelyi gyakorlatba. Egy finn szakszervezeti képviselő kiemelte: „A járvány után a munkahelyi higiéniai előírások és az egészségvédelmi intézkedések megerősödtek, és a munkavállalók elvárják, hogy ezek hosszú távon is fennmaradjanak.”⁹⁸

Összességében a COVID-19 járvány hosszú távú hatásai jelentős eltéréseket mutattak országonként. Azokban az államokban, ahol a szociális párbeszéd megerősödött, a munkaügyi kapcsolatok stabilabbá és rugalmasabbá váltak. Ahol viszont az állam dominanciája nőtt és a szakszervezetek mozgásteret csökkent, ott a kollektív tárgyalások szerepe tovább gyengült. A digitális munkavégzés elterjedése, a szakszervezeti mozgósítás változása és az állami beavatkozás hosszú távú hatásai egyaránt formálják majd a jövő munkaerőpiacát.

⁹⁷ : BOGDAN Andrej Valentin, a Sindicatul Liber Massa elnöke, <https://sindicatulmassa.ro/structura-de-conducere>

⁹⁸ AALTO Riku Petteri , a Finn Szakszervezetek Központi Szervezete (SAK) elnöke https://fi.wikipedia.org/wiki/Riku_Aalto

5. A COVID-19 UTÁNI HELYZET ÉS JÖVŐBELI KILÁTÁSOK

5.1. A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások szerepe válság idején

A járvány alatti munkaügyi kapcsolatokat jelentősen befolyásolta az, hogy az egyes országok milyen mértékben tartották fenn a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat. Az interjúk szerint azokban az országokban, ahol a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek továbbra is aktív szereplői maradtak a döntéshozatalnak, a válság hatásait sikeresebben kezelték. Finnországban és Svédországban a háromoldalú érdekegyeztetés a járvány alatt sem szorult vissza, sőt, az állam aktív közvetítőként lépett fel a munkáltatók és a szakszervezetek közötti tárgyalások során.

Egy finn szakszervezeti vezető szerint: „A válság idején a kormány rendszeresen egyeztetett velünk, és ennek köszönhetően olyan intézkedések születtek, amelyek a munkavállalók érdekeit is figyelembe vették.”⁹⁹ Svédországban a kollektív tárgyalások során a bértámogatási és rövidített munkaidős programokat a szociális partnerek közösen alakították ki, így ezek az intézkedések széles körben elfogadottak lettek.

Ezzel szemben Magyarországon és Romániában a szociális párbeszéd jelentősen gyengült. Egy magyar szakszervezeti képviselő kiemelte: „A járvány alatt minden döntést a kormány egyedül hozott meg, és a szakszervezetek véleményét figyelmen kívül hagyták. A kollektív tárgyalásoknak gyakorlatilag nem volt szerepe.”¹⁰⁰ Romániában a helyzet hasonló volt, a munkáltatók és a munkavállalók közötti tárgyalások sok esetben megszakadtak, mert az állam nem biztosított megfelelő jogi keretet ezek lefolytatására.

A digitális munkavégzés elterjedése miatt a kollektív tárgyalások egy része online térbe helyeződött át, de ez nem minden országban hozott pozitív eredményeket. Egy román szakszervezeti képviselő szerint: „Az online tárgyalások során a munkáltatók gyakran kevésbé voltak hajlandók kompromisszumokat kötni, mivel nem volt meg a személyes találkozások során kialakuló nyomás.”¹⁰¹

Azokban az országokban, ahol a szociális partnerek továbbra is aktívan részt vettek a válságkezelésben, a munkaügyi kapcsolatok kevésbé sérültek, és a munkavállalók érdekei jobban érvényesültek.

⁹⁹ PALOLA Antti, Finn Tisztviselők Konföderációja (STTK) elnök (2025)

¹⁰⁰ Kovács Dávid Vegyipari Dolgozók Szövetsége (VDSZ) ifjúsági tagozatának vezetője (2025)

¹⁰¹ COMSA Radu, a Blocul National Sindicat oktatási és képzési koordinátora, (2025)

<https://ro.linkedin.com/in/radu-comsa-96914614>

5.2. A szakszervezetek szerepének alakulása a járvány után

A járvány hosszú távú hatásai közül az egyik legfontosabb a szakszervezetek szerepének átalakulása volt. Az interjúk szerint azokban az országokban, ahol a szakszervezetek aktívan részt vettek a válságkezelésben, a munkavállalói érdekképviselő megerősödött. Finnországban és Svédországban a szakszervezetek tagsága a járvány alatt stabil maradt, sőt, egyes ágazatokban növekedett.

Svéd Szakképzett Dolgozók Konföderációja (TCO) vezetője szerint: „Sokan felismerték, hogy a kollektív szerződések milyen fontosak a válsághelyzetek kezelésében, ezért egyre többen csatlakoztak a szakszervezetekhez.”¹⁰² Finnországban a járvány során a szakszervezetek aktívan tárgyaltak a munkáltatókkal a rövidített munkaidős programokról, így sok munkahelyet sikerült megőrizni.

Ezzel szemben Magyarországon és Romániában a szakszervezetek szerepe tovább gyengült. Egy magyar szakszervezeti képviselő így fogalmazott: „A járvány alatt az állam teljesen kizárta a szakszervezeteket a döntéshozatalból, így sokan úgy érezték, hogy nincs értelme a tagságnak.”¹⁰³ Romániában hasonló folyamat zajlott le, sok munkavállaló elvesztette a bizalmát a szakszervezetekben, mert azok nem tudtak hatékonyan fellépni a munkahelyek megőrzése érdekében.

A digitális munkavégzés elterjedése szintén új kihívásokat jelentett a szakszervezetek számára. Az online térben zajló munkavégzés miatt sok esetben nehezebb lett a munkavállalók mozgósítása, és az érdekképviselőket számára új stratégiákat kellett kidolgozni.

5.3. A munkáltatók és az állam szerepe a munkaügyi kapcsolatokban

A járvány alatt a munkáltatók alkalmazkodóképessége és az állami beavatkozás mértéke országonként eltérően alakult.

Finnországban és Svédországban a munkáltatók és a szakszervezetek közösen dolgoztak ki olyan intézkedéseket, amelyek biztosították a munkahelyek megőrzését.

Ezzel szemben Magyarországon és Romániában az állam dominanciája növekedett, és a munkáltatók kevésbé vettek részt az érdekegyeztetési folyamatokban. Egy magyar

¹⁰² SVANSTRÖM Theresa Svéd Szakképzett Dolgozók Konföderációja (TCO) elnök, (2025)

¹⁰³ LÁSZLÓ Zoltán alelnök, Vasas Szakszervezeti Szövetség, (2025)

szakszervezeti képviselő szerint: „A kormány egyoldalúan döntött a munkaerőpiaci intézkedésekről, és a munkáltatók csak alkalmazkodtak ezekhez.”¹⁰⁴

A járvány megmutatta, hogy a jól működő szociális párbeszéd milyen fontos a gazdasági stabilitás fenntartása érdekében. A jövőben az egyik legfontosabb kérdés az lesz, hogy az állam milyen mértékben vonja be a szakszervezeteket és a munkáltatói szervezeteket a munkaerőpiaci döntéshozatalba.

5.4. A digitális munkavégzés és a munkaerőpiac jövője

A járvány egyik legjelentősebb hosszú távú hatása a távmunka és a digitális foglalkoztatási formák elterjedése volt. Finnországban és Svédországban a munkáltatók és a szakszervezetek gyorsan reagáltak erre a változásra, és az új munkajogi szabályozások már a válság korai szakaszában figyelembe vették a távmunka sajátosságait. Ezek az intézkedések biztosították, hogy a távmunkában dolgozók számára is garantált legyen a megfelelő munkajogi védelem, például a munkaidőkeretek, a munkavédelmi szabályok és az adatbiztonsági előírások tekintetében.

Egy finn szakszervezeti képviselő szerint: „A járvány alatt a munkáltatók és a szakszervezetek közösen dolgoztak ki olyan szabályozásokat, amelyek lehetővé tették a rugalmas munkavégzést, miközben a munkavállalók jogait is védték.”¹⁰⁵ Ennek eredményeként Finnországban a távmunka intézményesült, és számos kollektív szerződésbe beépült a rugalmas munkavégzés lehetősége, amely hosszú távon is fenntarthatóvá vált. Svédországban a digitális munkavégzés elterjedése szintén átalakította a munkaerőpiacot.

Egy svéd munkáltatói szövetség képviselője elmondta: „A pandémia után sok vállalat nem tért vissza a teljes irodai munkarendhez, hanem hibrid modelleket vezetett be, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy heti néhány napot otthonról dolgozzanak.”¹⁰⁶ Az ilyen típusú rugalmas foglalkoztatási formák növelték a munka és a magánélet egyensúlyát, miközben a termelékenységére is pozitív hatással voltak.

¹⁰⁴ EÖRDÖGHNÉ Pataki Irén Kazincbarcikai Vegyész Szakszervezet (KVSZ) titkára (2025)

¹⁰⁵ AALTO Riku Petteri, a Finn Szakszervezetek Központi Szervezete (SAK) elnöke (2025)
https://fi.wikipedia.org/wiki/Riku_Aalto

¹⁰⁶ STELNGER Anna, Svéd Üzleti Szövetség (Svenskt Näringsliv) Nemzetközi és uniós ügyek vezetője (2025)

Ezzel szemben Magyarországon és Romániában a digitális munkavégzés szabályozása gyakran hiányos maradt. Egy román szakszervezeti képviselő szerint: „A távmunka szabályozása sok esetben nem volt egyértelmű, és a munkáltatók szabadon dönthettek arról, hogy milyen feltételeket biztosítanak. Ez sok esetben azt eredményezte, hogy a munkavállalók saját költségen dolgoztak otthonról, és nem kaptak megfelelő támogatást az eszközök beszerzésére.”¹⁰⁷

Magyarországon az állam viszonylag későn reagált a digitális munkavégzés terjedésére, és a jogszabályok csak részben szabályozták a munkáltatók és a munkavállalók jogait. Egy magyar szakszervezeti vezető így fogalmazott: „Sok cégnél a távmunka inkább egy szükségmegoldás volt, és nem egy hosszú távon fenntartható foglalkoztatási forma. A munkáltatók a járvány lecsengésével visszatértek a hagyományos munkarendhez, és a távmunka lehetősége jelentősen csökkent.”¹⁰⁸

A munkavállalói jogok szempontjából a távmunka elterjedése vegyes hatásokat hozott. Egyrészt növelte a rugalmasságot és lehetővé tette a távolról történő munkavégzést, másrészt viszont új kihívásokat teremtett, például a munkaidő elmosódását, a túlórák ellenőrizhetetlenségét és az otthoni munkakörnyezet hiányosságait. Egy lengyel munkáltatói szövetségi képviselő szerint: „A digitális munkavégzés bevezetése során számos cég küzdött azzal, hogy a munkavállalók nem mindig tudtak hatékonyan dolgozni otthonról, mivel nem volt megfelelő technikai felszerelésük vagy megfelelő munkakörnyezetük.”¹⁰⁹

A távmunka hatással volt a munkavállalói elégedettségre is.

Finnországban például sok dolgozó pozitívan értékelte a rugalmas munkavégzést, míg Magyarországon és Romániában a munkavállalók gyakran panaszkodtak arra, hogy a munkáltatók nem biztosítottak elegendő támogatást. Egy magyar szakszervezeti képviselő szerint: „A munkáltatók a járvány alatt nem mindig vették figyelembe a távmunka kihívásait, és sok dolgozó teljesen magára maradt az új helyzet kezelésében.”¹¹⁰

Az interjúk alapján világosan látható, hogy a távmunka és a digitális foglalkoztatás hosszú távon is hatással lesz a munkaerőpiacra. Azokban az országokban, ahol ezt megfelelően szabályozták és integrálták a kollektív tárgyalásokba, a munkavállalók és a munkáltatók

¹⁰⁷ BOGDAN Andrej Valentin, a Sindicatul Liber Massa elnöke, (2025) <https://sindicatulmassa.ro/structura-de-conducere>

¹⁰⁸ CSÓTI Csaba elnök, Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (2025)

¹⁰⁹ POPIELARZ Barbara, a Szakszervezetek Országos Szövetsége (OPZZ) alelnök (2025)

¹¹⁰ MÉSZÁROS Melinda elnök, Liga Szakszervezet (2025)

egyaránt előnyöket élvezhetnek. Finnországban például már most dolgoznak azon, hogy a távmunka feltételeit hosszú távon is fenntarthatóvá tegyék, míg Magyarországon és Romániában még mindig hiányoznak az átfogó szabályozások.

A digitális munkavégzés emellett új kihívásokat is teremtett a munkáltatók és a szakszervezetek számára. A munkavállalók ellenőrizhetősége, a munkaidő szabályozása és az adatbiztonság mind olyan kérdések, amelyekkel a jövőben egyre többet kell foglalkozni. Egy svéd munkáltatói vezető szerint: „A digitális munkavégzés lehetőséget teremt a hatékonyabb munkavégzésre, de csak akkor, ha megfelelő szabályozás és iránymutatás áll rendelkezésre.”¹¹¹

A digitális munkavégzés elterjedése tartósan megváltoztatta a munkaerőpiacot, de a szabályozási és munkajogi környezet országonként eltérő fejlődést mutat. Azokban az országokban, ahol a szociális partnerek együttműködtek a szabályok kialakításában, a távmunka sikeresen integrálódott a munka világába. Más országokban azonban továbbra is hiányoznak az egységes szabályozások, ami a munkavállalók számára bizonytalanságot okoz. A jövő egyik legnagyobb kihívása az lesz, hogy a digitális foglalkoztatási formákat úgy szabályozzák, hogy azok mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára fenntartható és igazságos megoldásokat nyújtsanak.

6. A Fővárosi Érdekegyeztető Tanács szerepe a COVID előtti, alatti és utáni időszakban

Karácsony Gergely főpolgármester a FŐÉT alakuló ülésen azt mondta, reményeik szerint a tanács az elkövetkező években olyan fórum lesz, amelyben a munka világát érintően a résztvevőkkel minden kérdést meg tudnak beszélni. A FŐÉT önmagában nem tudja megoldani a hiányzó országos érdekegyeztető folyamatok hiányát, de nagyon hasznos lehet abban, hogy "legalább a fővárosi helyi kormányzás más elvek mentén történjen".

6.1 A FŐÉT létrehozása és működése a COVID-19 előtt

A Fővárosi Érdekegyeztető Tanács (FŐÉT) létrehozása jelentős mérföldkő volt Budapest munkaügyi kapcsolatrendszerében, amely egyben választ adott az országos szintű érdekegyeztetés gyengülésére. A testület 2019 végén alakult meg azzal a céllal, hogy a fővárosi önkormányzat, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek közösen alakítsák ki a

¹¹¹ WIXE Karla Svéd Szakszervezeti Szövetség (LO) Nemzetközi Osztály vezetője (2025)

városi munkaerőpiacot érintő döntéseket, biztosítva ezzel a háromoldalú érdekegyeztetés fórumát.¹¹² Az országos szintű érdekegyeztetés jelentős átalakuláson ment keresztül az elmúlt évtizedben, amelynek következtében a korábban működő Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) megszűnt, és helyét olyan testületek vették át, amelyek inkább konzultatív, semmint döntéshozó szerepet töltek be¹¹³. A fővárosi vezetés felismerte, hogy a helyi érdekegyeztetés erősítése nélkülözhetetlen Budapest stabil gazdasági működése és a munkavállalók jogainak védelme érdekében, ezért döntött egy olyan testület létrehozásáról, amely intézményesíti a szociális párbeszédet.

A testület célja az volt, hogy a munka világát érintő fővárosi döntéseket átlátható és konszenzusos módon hozzák meg, és hogy a munkavállalók és munkáltatók érdekei egyaránt érvényesüljenek. Budapest gazdasági szerkezetéből fakadóan a város vezetésének kiemelt figyelmet kellett fordítania a foglalkoztatáspolitikai kérdésekre, hiszen az ország egyik legnagyobb munkaadójának számít. Az önkormányzati tulajdonú vállalatok, a közszolgáltató cégek, valamint a fővárosi kkv-szektor együttesen több százezer munkavállalót foglalkoztattak, akik számára a stabil munkaügyi környezet kiemelten fontos volt¹¹⁴. A FŐÉT ezért már a kezdetektől igyekezett olyan intézkedéseket kidolgozni, amelyek elősegítik a fenntartható foglalkoztatást és biztosítják a munkaerőpiac megfelelő működését.

A tanács egyik kiemelt területe a fővárosi közszolgáltatások munkaerőpiaci kihívásainak kezelése volt. Az alacsony bérek és a nehéz munkakörülmények miatt Budapest több szektorban is jelentős munkaerőhiánnyal küzdött, amely hosszú távon veszélyeztette a közszolgáltatások fenntarthatóságát. A FŐÉT ennek kezelésére már a járvány előtt javaslatokat dolgozott ki a munkakörülmények javítására, a bérrendezésre és a dolgozók megtartását elősegítő intézkedések bevezetésére¹¹⁵. Emellett a szervezet a vállalkozások érdekeit is figyelembe vette, és konzultációkat folytatott a budapesti kkv-k helyzetéről, valamint arról, hogy milyen támogatási programok segíthetnék a vállalkozói szektor munkahelyteremtő képességét.

A FŐÉT egyedülálló szerepet töltött be Magyarországon, mivel a háromoldalú érdekegyeztetés országos szinten ekkor már nagyrészt formálissá vált. Míg az országos

¹¹² Budapest Főváros Önkormányzata Közgyűlésének 47/2019. (XII. 19.) önkormányzati rendelete a fővárosi szintű érdekegyeztetésről

¹¹³ TÓTH, (2020), 60–75.

¹¹⁴ NAGY Gábor: A fővárosi munkaügyi kapcsolatok alakulása a pandémia előtt és után, *Tér és Munkaügyi*, 9(2), 2021, 91–108.

¹¹⁵ KOVÁCS Márton: A munkaerőpiac szerkezeti átalakulása és a Fővárosi Érdekegyeztető Tanács szerepe, *Társadalmi Tanulmányok*, 5(2), 2020, 32–47.

testületek, mint a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF), inkább a kormányzati irányítás alatt működtek és kevés lehetőséget biztosítottak az érdemi párbeszédre, addig a FŐÉT egy nyitott és konszenzusra építő mechanizmust kínált. A tanács megalakulásával Budapest a munkavállalói jogok és a szociális párbeszéd egyik utolsó menedékévé vált Magyarországon, ahol a felek valódi esélyt kaptak arra, hogy befolyásolják a foglalkoztatáspolitikai döntéseket¹¹⁶.

6.2 A FŐÉT szerepe a COVID-19 válság alatt

A COVID-19 járvány 2020 márciusában alapjaiban változtatta meg a fővárosi munkaerőpiaci helyzetet, amely új kihívások elé állította a FŐÉT működését. A lezárások következtében számos ágazat – különösen a turizmus, vendéglátás és közlekedés – rendkívül súlyos veszteségeket szenvedett el, miközben a közszolgáltatásokban dolgozók számára megnövekedett munkaterhelés jelentett problémát. A járványügyi intézkedések hatására Budapest gazdasági szerkezete is átalakult, és a munkavállalók egy jelentős része elveszítette állását vagy kényszerült atipikus foglalkoztatási formákba¹¹⁷.

A FŐÉT ebben a helyzetben válságkezelő fórumként kezdett működni, amely biztosította, hogy a munkáltatók, munkavállalók és az önkormányzat közösen alakíthassák ki a válságra adott válaszokat. A testület rendszeres üléseken vitatta meg a járvány munkaerőpiaci hatásait, és olyan javaslatokat dolgozott ki, amelyek csökkenthették a munkahelyek elvesztésének kockázatát.

A 2020 júniusában megkötött háromoldalú megállapodás jelentős mérföldkő volt, mivel konkrét lépéseket tartalmazott a munkahelymegőrző programok elindítására, a vállalkozások támogatására és a közszolgáltatások fenntarthatóságának biztosítására¹¹⁸.

A pandémia alatt a FŐÉT egyik legfontosabb feladata a közvetlen támogatási programok kidolgozása volt, amelyek célja a munkahelyek megtartása és az elbocsátások minimalizálása volt. A tanács részletes elemzéseket készített arról, hogy mely szektorokat érintette leginkább a válság, és javaslatokat tett a célzott gazdaságélénkítő intézkedésekre. A fővárosi vállalkozások számára biztosított adókedvezmények, bérleti díjcsökkentések és

¹¹⁶ BALOGH Pál: A szociális párbeszéd szerepe a COVID-19 válság alatt, *Munkaügyi Szemle*, 65(4), 2021, 23–34.

¹¹⁷ KISS Róbert: A pandémia hatása a magyar munkaerőpiacra: kormányzati és önkormányzati válaszok, *Gazdaság és Munka*, 12(3), 2021, 78–92.

¹¹⁸ HORVÁTH László: Válságkezelés és munkaerőpiaci stabilitás a Fővárosi Érdekegyeztető Tanács működésének tükrében, *Budapesti Munkaügyi Tanulmányok*, 8(1), 2022, 45–61.

egyéb pénzügyi könnyítések nagyban hozzájárultak ahhoz, hogy a munkahelyek egy része megőrizhető legyen.

A FŐÉT aktívan együttműködött a szakszervezetekkel a munkajogi védelem biztosítása érdekében, különösen a rugalmas munkavégzés szabályainak tisztázásában. Az otthoni munkavégzés elterjedése és a rövidített munkaidős foglalkoztatás lehetőségei olyan kihívások elé állították a munkaadókat és munkavállalókat, amelyekhez új megoldásokra volt szükség. A tanács ajánlásokat dolgozott ki arra vonatkozóan, hogy a home office és a hibrid munkarend milyen feltételekkel működhetne fenntartható módon a fővárosban.

6.3 A FŐÉT szerepe a COVID utáni időszakban

A járvány utáni időszak új kihívásokat hozott a fővárosi munkaerőpiac számára, amelyek közé tartozott a munkaerőhiány, az inflációs nyomás és az energiaárak emelkedése. A FŐÉT szerepe ebben az időszakban átalakult, és a válságkezelő testületből hosszú távú stratégiai döntéshozó fórummá vált. A járvány után a tanács egyik fő feladata a fenntartható foglalkoztatás elősegítése lett, különös tekintettel a közszolgáltatási szektorokban tapasztalható munkaerőhiányra.¹¹⁹

Az egészségügyi és szociális ágazatban dolgozók hiánya továbbra is akut problémát jelentett, miközben a közlekedési szektorban, különösen a BKV esetében, a sofőrhiány és az elöregedő munkaerő komoly kihívások elé állította a fővárost. A tanács célja az volt, hogy a szociális partnerek bevonásával hosszú távú megoldásokat találjon a közszolgáltatások munkaerőhelyzetének stabilizálására.

A FŐÉT egyik legfontosabb feladata a munkaerőhiány csökkentése érdekében az volt, hogy ösztönözze a szakképzés és az átképzés lehetőségeinek bővítését. A járvány következtében sok munkavállaló kényszerült pályamódosításra, így az átképzési programok támogatása kulcsszerepet játszott abban, hogy a munkaerőpiac alkalmazkodni tudjon az új gazdasági környezethez¹²⁰. A FŐÉT együttműködött az oktatási intézményekkel, a kamarákkal és a munkaügyi szervezetekkel annak érdekében, hogy a fővárosban elérhető képzések megfeleljenek a munkaerőpiac megváltozott igényeinek. A szakképzési reformok és a felnőttképzési programok támogatása révén a tanács hozzájárult ahhoz, hogy a munkanélküliség csökkenjen és a vállalkozások megfelelően képzett munkaerőhöz jussanak.

¹¹⁹ HORVÁTH, (2022) 45-61.

¹²⁰ KOVÁCS Márton: Szakképzés és átképzés a COVID-19 utáni időszakban: a FŐÉT válaszai a munkaerőpiaci kihívásokra, *Munka és Képzés*, 14(1), 2023, 55–72.

A COVID-19 után az otthoni munkavégzés és a hibrid foglalkoztatási modellek elterjedése is új kihívásokat vetett fel, amelyek kezelése érdekében a FŐÉT ajánlásokat dolgozott ki a munkáltatók és a munkavállalók számára. Az egyik legfontosabb kérdés az volt, hogy a távmunkára és a rugalmas munkavégzésre vonatkozó szabályozások hogyan alakuljanak annak érdekében, hogy mind a munkavállalók jogai, mind a munkáltatók érdekei érvényesüljenek. A tanács szakértői javaslatokat fogalmaztak meg a munkajogi szabályozások módosítására, különös tekintettel a munkavédelmi előírásokra és a munkaidőnyilvántartás kérdéseire¹²¹. A digitális munkavégzésre való áttérés hatásainak vizsgálata azért is kiemelt figyelmet kapott, mert hosszú távon jelentős változásokat eredményezett a munkaerőpiac szerkezetében, és Budapestnek alkalmazkodnia kellett ezekhez az új trendekhez.

A FŐÉT fontos szerepet játszott abban is, hogy a zöld munkahelyteremtési programok előmozdításával segítse a főváros fenntarthatósági törekvéseit. A klímaváltozás elleni küzdelem és a fenntartható gazdasági növekedés érdekében Budapest egyre inkább a zöld beruházásokra és a környezetbarát technológiák alkalmazására összpontosított.

A tanács elősegítette azokat az együttműködéseket, amelyek célja az volt, hogy a munkaerőpiac a fenntartható fejlődési elvek mentén alakuljon át. Az építőipari, közlekedési és energetikai szektorokban jelentős változások történtek a zöld technológiák alkalmazása révén, amelyek új képzési és foglalkoztatási lehetőségeket teremtettek.

A FŐÉT aktív szerepet vállalt ezen folyamatok koordinálásában, és különböző szakmai fórumokon keresztül ösztönözte a fenntartható foglalkoztatási gyakorlatokat.

A járvány utáni gazdasági helyzet másik fontos kihívása az infláció és az energiaárak emelkedése volt, amely jelentős terhet rótt mind a vállalkozásokra, mind a munkavállalókra.

A FŐÉT egyik kiemelt feladata az volt, hogy a főváros vezetésével közösen dolgozzon ki olyan támogatási és kompenzációs programokat, amelyek mérsékelhetik az infláció hatásait a munkavállalók számára. A közszolgáltatási dolgozók bérkompenzációja, az energiahatékonysági beruházások támogatása és az önkormányzati lakásbérleti díjak szabályozása mind olyan kérdések voltak, amelyek napirendre kerültek a tanács ülésein¹²².

A FŐÉT együttműködött a fővárosi önkormányzattal annak érdekében, hogy a munkáltatók számára megfelelő gazdaságélénkítő intézkedéseket lehessen bevezetni, miközben a munkavállalók megélhetési biztonságát is szem előtt tartották.

¹²¹BALOGH (2021), 23–34.

¹²²TÓTH András: Gazdasági válságok hatása a munkaügyi kapcsolatokra: A FŐÉT szerepe az infláció és energiaárak emelkedése idején, *Társadalomtudományi Közlemények*, 19(2), 2023, 88–104.

A járvány utáni időszak egyik kulcsfontosságú kérdése a szociális párbeszéd megerősítése volt, mivel a krízishelyzetek kezelésében egyértelművé vált, hogy a hatékony együttműködés elengedhetetlen a munkaerőpiac stabilitásának fenntartásához. A FŐÉT továbbra is egyedülálló érdekegyeztető fórumként működött Magyarországon, mivel a háromoldalú tárgyalások országos szinten csak részben tudtak megvalósulni, míg Budapesten a felek aktív párbeszédet folytattak egymással. A tanács hosszú távú célja az volt, hogy az érdekegyeztetési folyamatot fenntartható módon integrálja a fővárosi döntéshozatalba, és biztosítsa, hogy a szociális partnerek érdemi befolyással bírjanak a munkaerőpiacot érintő kérdésekben.

A FŐÉT működésének eredményei azt mutatták, hogy a helyi szintű érdekegyeztetés hatékonyabb lehet, mint az országos mechanizmusok, ha a felek hajlandóak aktívan együttműködni. Budapest munkaügyi kapcsolatai a járvány után is fejlődtek, és a tanács továbbra is biztosította, hogy a munkáltatók, a munkavállalók és a városvezetés közötti párbeszéd folyamatosan fennmaradjon.

A FŐÉT példát mutatott arra, hogy egy városi szintű érdekegyeztetési fórum is képes hozzájárulni a munkaerőpiac stabilitásához, a foglalkoztatási problémák kezeléséhez és a fenntartható gazdasági növekedés elősegítéséhez.

A tanács hosszú távú céljai között szerepel, hogy a helyi munkaügyi kapcsolatokat még tovább fejlessze, és olyan kezdeményezéseket támogasson, amelyek a jövő munkahelyeit teremtik meg Budapesten. A pandémia után a FŐÉT megerősödve lépett ki a válságkezelő szerepből, és egy olyan döntéshozó és tanácsadó testületté vált, amely továbbra is jelentős szerepet játszik a fővárosi munkaügyi rendszer alakításában.

7. ÖSSZEGZÉS

A COVID-19 járvány jelentős hatással volt a munkaügyi kapcsolatokra Európában, és alapjaiban változtatta meg az érdekegyeztetési mechanizmusokat. Az egyes országok eltérő módon reagáltak a válságra, attól függően, hogy milyen hagyományokkal és intézményi keretekkel rendelkeztek a munkaadók, munkavállalók és az állam közötti érdekegyeztetés terén. Azokban az országokban, ahol a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások szerves részét képezték a munkaügyi rendszernek – például Svédországban és Finnországban –, a válságkezelés gördülékenyebb volt, és hatékonyabb védelmet biztosított a munkavállalóknak.

Ezzel szemben Közép- és Kelet-Európában, így Magyarországon is, a munkaügyi kapcsolatok alakulása vegyes képet mutatott. Noha a járványhelyzetben az állam bizonyos területeken bővítette szerepvállalását – például bértámogatási és munkahelymegőrző intézkedésekkel –, a szakszervezetek mozgástere több esetben tovább szűkült, és az érdekegyeztetés formálisabbá vált.

A Fővárosi Érdekegyeztető Tanács (FŐÉT) a pandémia időszakában fontos szerepet játszott Budapest munkaügyi kapcsolataiban, különösen a helyi gazdasági és társadalmi kihívások kezelésében. A FŐÉT egy olyan háromoldalú érdekegyeztető fórum, amelyben az állam, a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek együttesen tárgyalják meg a munkaerőpiacot érintő legfontosabb kérdéseket. A járványhelyzet során a tanács fő feladata az volt, hogy segítse a fővárosi szintű intézkedések koordinációját, és közvetítő szerepet töltsön be a különböző munkaadói és munkavállalói érdekcsoportok között.

A FŐÉT fórumain folytatott egyeztetések eredményeképpen számos olyan javaslat született, amely hozzájárult a munkahelyek védelméhez, a rugalmas munkavégzési formák elterjesztéséhez és a gazdaság újraindításához. A szervezet kiemelt figyelmet fordított a szolgáltatói szektor és a közszféra foglalkoztatási kihívásaira, mivel ezek az ágazatok szenvedték el leginkább a lezárások és korlátozások következményeit. A helyi érdekegyeztetés különösen fontosnak bizonyult a munkáltatók és a szakszervezetek számára, hiszen a fővárosi szintű sajátosságok figyelembevételével hatékonyabb megoldásokat lehetett kidolgozni a munkavállalók támogatására.

A pandémia egyik legfontosabb tanulsága, hogy az érdekegyeztetési mechanizmusok hatékonysága alapvetően meghatározza a munkahelyek védelmét és a gazdasági stabilitást válsághelyzetekben. A jól működő szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások rendszere elősegíti a rugalmas alkalmazkodást és a munkaerőpiaci bizonytalanság csökkentését. A FŐÉT példája is azt mutatja, hogy a helyi szintű érdekegyeztetés jelentős szerepet játszhat a munkaadók és munkavállalók közötti egyensúly fenntartásában, és hozzájárulhat a válságkezelés eredményességéhez.

A jövő munkaügyi kapcsolatainak szempontjából kulcsfontosságú lesz, hogy a munkaadókat és a munkavállalókat képviselő szervezetek hogyan tudnak alkalmazkodni az új kihívásokhoz, például a digitalizációhoz, az automatizációhoz és a távmunka terjedéséhez. A pandémia felgyorsította ezeket a folyamatokat, amelyek hosszú távon is meghatározzák a foglalkoztatás szerkezetét és az érdekegyeztetés módját. A szakszervezetek számára ez egyben lehetőséget is jelenthet arra, hogy új stratégiákat dolgozzanak ki a munkavállalók képviseletére és érdekvédelmére a megváltozott gazdasági és társadalmi környezetben.

A FŐÉT példája is mutatja, hogy az érdekegyeztetés intézményeinek helyi és országos szinten egyaránt fejlődnie kell ahhoz, hogy hatékony választ tudjanak adni a munkaerőpiaci kihívásokra. A jövőben még nagyobb hangsúlyt kell fektetni az állam, a munkáltatók és a munkavállalók közötti együttműködés erősítésére, hiszen a munka világának átalakulása újfajta megoldásokat igényel. Az érdekegyeztetésnek alkalmazkodnia kell az új munkavégzési formákhoz, és biztosítani kell, hogy a munkavállalói jogok továbbra is megfelelő védelemben részesüljenek.

A COVID-19 világjárvány olyan változásokat indított el a munkaügyi kapcsolatok terén, amelyek hosszú távon is meghatározzák a foglalkoztatás jövőjét. A pandémia rávilágított az érdekegyeztetés fontosságára és arra, hogy a munkavállalók és a munkaadók közötti párbeszéd elengedhetetlen a stabil és fenntartható munkaerőpiac fenntartásához. A FŐÉT és hasonló szervezetek szerepe pedig továbbra is kiemelt jelentőséggel bír majd, hiszen a helyi szintű érdekegyeztetés egyre fontosabbá válik a globális kihívások kezelésében.

8. FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM

SZAKKÖNYVEK

1. BERGLUND Tomas: Industrial Relations in Sweden: Trends and Developments, *Scandinavian Journal of Industrial Relations*, 35(2), 2019, 215–234.
2. BOHLE Dorothee – GRESKOVITS Béla: *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*, Cornell University Press, Ithaca, 2012.
3. HORVÁTH László: Válságkezelés és munkaerőpiaci stabilitás a Fővárosi Érdekegyeztető Tanács működésének tükrében, *Budapesti Munkaügyi Tanulmányok*, 8(1), 2022, 45–61.
4. HYMAN Richard: The state in industrial relations In: Blyton, P. – Bacon, N. – Fiorito, J. (szerk.): *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, SAGE Publications, London, 2008, 258–283.
5. JONSSON Johan – MAGNUSSON Lars: The Role of Social Dialogue in the Swedish Labour Market, *European Journal of Labour Studies*, 27(1), 2019, 89–106.
6. KAHANCOVÁ Marta: Central and Eastern European trade unions after the EU enlargement: Successes and failures for capacity building, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(3), 2015, 343–357.
7. KEUNE Maarten: The power of social dialogue: EU developments and national experiences, *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 2015, 129–144.
8. KISS Róbert: A pandémia hatása a magyar munkaerőpiacra: kormányzati és önkormányzati válaszok, *Gazdaság és Munka*, 12(3), 2021, 78–92.
9. KJELLBERG Anders: The Decline of Swedish Trade Unions: Causes and Consequences, *Nordic Labour Journal*, 44(3), 2019, 102–121.
10. KOVÁCS István: Munkáltatói érdekérvényesítés és kollektív szerződések az EU-ban, *Munkaügyi Tanulmányok*, 2022.
11. KOVÁCS Márton: A munkaerőpiac szerkezeti átalakulása és a Fővárosi Érdekegyeztető Tanács szerepe, *Társadalmi Tanulmányok*, 5(2), 2020, 32–47.
12. KOVÁCS Márton: Szakképzés és átképzés a COVID-19 utáni időszakban: a FŐÉT válaszai a munkaerőpiaci kihívásokra, *Munka és Képzés*, 14(1), 2023, 55–72.

13. MÜLLER Torsten – SCHULTEN Thorsten – DRAHOKOUPIL Jan: Job retention schemes in Europe during the COVID-19 pandemic – different shapes and sizes and
14. the role of collective bargaining, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(2), 2022, 247–265.
15. NAGY Gábor: A fővárosi munkaügyi kapcsolatok alakulása a pandémia előtt és után, *Tér és Munkaügy*, 9(2), 2021, 91–108.
16. SVENSSON Lars: Labour Market Policy in Sweden: The Role of the State in Industrial Relations, *Journal of Labour Market Research*, 29(4), 2021, 178–195
17. SZABÓ Beáta: Fenntartható foglalkoztatás és munkaerőpiaci kihívások Budapesten, *Közgazdasági Közlemények*, 67(3), 2022, 112–128.
18. SZABÓ Imre Sándor: A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban, *Novissima*, 2022.
19. THÖRNQVIST Christer – WOOLFSON Charles: *Labour Market Regulation and the Swedish Model: Challenges in the 21st Century*, Cambridge University Press, Cambridge, 2017.
20. TÓTH András: Munkaügyi kapcsolatok Magyarországon: az érdekegyeztetés múltja, jelene és jövője, *Munka és Jólét*, 11(4), 2020, 60–75.
21. TÓTH András: Gazdasági válságok hatása a munkaügyi kapcsolatokra: A FŐÉT szerepe az infláció és energiaárak emelkedése idején, *Társadalomtudományi Közlemények*, 19(2), 2023, 88–104.
22. VARGA Máté: Trade unions and austerity in Central and Eastern Europe: Did they do something about it?, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(3), 2015, 313–326.
23. VISSER Jelle: Data base on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts, 1960–2014 (ICTWS), Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), 2015.
24. VISSER Jelle: Trade unions in the 21st century: Trends and challenges, *Journal of Industrial Relations*, 61(3), 2019, 241–258.
25. YIN Robert K.: *Case Study Research and Applications: Design and Methods*, Sage Publications, Thousand Oaks–London–New Delhi, 2018.

SZAKCIKKEK

1. BALOGH Pál: A szociális párbeszéd szerepe a COVID-19 válság alatt, *Munkaügyi Szemle*, 65(4), 2021, 23–34.
2. EUROFOUND: *Involvement of national social partners in policymaking – 2019*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
3. HERCZOG László: A munkaügyi érdekegyeztetés három évtizede, *Munkaügyi Szemle*, 2023.
4. ILO: *Global employment trends and the impact of COVID-19 on labour markets*, International Labour Organization, Geneva, 2021.
5. MEARDI Guglielmo: *Social failures of EU enlargement: A case of workers voting with their feet*, Routledge, London–New York, 2012.
6. NEUMANN László: A „rabszolgatörvény” és következményei, *Munkaügyi Szemle*, 63(4), 2019, 12–25.
7. OECD: *Collective bargaining in a changing world of work*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 2021.
8. ROGALEWSKI Adam: How Law and Justice (mis)used the pandemic to dismantle social dialogue in Poland, *Social Europe*, 2020.
9. SZAKSZERVEZETEK EGYÜTTMŰKÖDÉSI FÓRUMA (SZEF): Interjú a közszféra szakszervezeti képviselőjével, 2021.
10. TÓTH András: Munkaügyi kapcsolatok és kollektív tárgyalások Közép- és Kelet-Európában, *Közgazdasági Szemle*, 55(5), 2008, 467–488.
11. TUNYI Mária Vivien: A munkaügyi érdekegyeztetés három évtizede, *Munkaügyi Szemle*, 2023. 22-28.

INTERNETES HIVATKOZÁSOK

1. DRAHOKOUPIL Jan: *Job retention schemes in Europe: Czechia*, European Trade Union Institute (ETUI),
https://www.etui.org/sites/default/files/2021-09/Job%20retention%20schemes%20in%20Europe%20-%20Czechia_2021.pdf, letöltés ideje: 2025.03. 30.
2. LUKÁČOVÁ Katarína – KOVÁČOVÁ Lucia – KAHANEC Martin: Industrial relations and unemployment benefit schemes in the Visegrad countries during the COVID-19 pandemic, *Transfer*, 28(2), 2022, 229–246.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10242589221099804>
letöltés ideje: 2025.03.30.
3. SURDYKOWSKA Barbara: *Job retention schemes in Europe: Poland*, European Trade Union Institute (ETUI),
https://www.etui.org/sites/default/files/2021-10/Job%20retention%20schemes%20in%20Europe%20-%20Poland_2021.pdf
letöltés ideje: 2025.03. 30.
4. CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit – MÉLYPATAKI Gábor: Érdekképviseltek a munkajogban, *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (2021),
<https://ijoten.hu/szocikk/erdekkepviseltek-a-munkajogban>
letöltés ideje: 2025.04.04.
5. NÁDAS György–PRUBERGER Tamás (2016): Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog.
https://mersz.hu/dokumentum/wk46_5/#wk46_2_p1
letöltés ideje: 2025. 04. 04.
6. Budapest Főváros Önkormányzata Közgyűlésének 47/2019. (XII. 19.) önkormányzati rendelete a fővárosi szintű érdekegyeztetésről,
<https://net.jogtar.hu/rendelet?docid=A1900047.FOV&dbnum=104&council=fovaros>
letöltés ideje: 2025.04.05.
7. 1081/1988. (X. 1.) MT határozat Országos Érdekegyeztető Tanács létrehozásának kezdeményezéséről:

<https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=A09T0227.OET&targetdate=&printTitle=O%C3%89T+t%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3&getdoc=1>

letöltés ideje: 2025. 04. 05.

8. 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról:

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100093.tv>

letöltés ideje: 2025. 04. 05

9. László Gyula–Sipos Norbert (2023): Társadalmi párbeszéd, avagy a munkaügyi kapcsolatok makroszintje. Budapest: Akadémiai Kiadó.

<https://doi.org/10.1556/9789634549055>

Letöltve:

https://mersz.hu/dokumentum/m1094tp_95/#m1094tb_93_p1

letöltés ideje: 2025. 04. 05.

10. 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról:

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99200033.tv>

letöltés ideje: 2025. 04. 05.

11. A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény:

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100199.tv>

letöltés ideje: 2025. 04. 05.

12. 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről:

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0900074.tv>

letöltés ideje: 2025. 04. 05.

13. Együttműködési megállapodás a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fórumának létrehozásáról: <https://munkastanacsok.hu/wp-content/uploads/2018/02/meg%C3%A1llapod%C3%A1s-%C3%A9s-%C3%BCgyrend.pdf>

letöltés ideje: 2025. 04. 05.

14. 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0400002.fmm>

letöltés ideje: 2025. 04. 05.

15. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=celex:32022L2041>

letöltés ideje: 2025. 04. 05.

16. KSH 2015: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1?lang=hu;

KSH 2020: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_18?lang=hu.

letöltés: 2025. 04. 05.

17. **BERKI** Erzsébet-**GYULAVÁRI** Tamás- **PETROVICS** Zoltán-**SZABÓ** Imre

Szilárd-

18. **KÁRTYÁS** Gábor, Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról. Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/21335.pdf>
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
19. 2018. évi CXVI. törvény a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról, <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1800116.TV>
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
20. Interjú a közszféra szakszervezeti képviselőjével Csóti Csabával, 2019. https://nepszava.hu/3041653_uj-tipusu-szakszervezeti-munka-kell--interju-csoti-csabaval
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
21. 1949. évi XX. törvény (Alkotmány) 70/C. § <https://njt.hu/jogszabaly/1949-20-00-00>
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
22. Alaptörvény XVII. cikk (2)
https://jogkodex.hu/jsz/alaptorveny_2011_7633003#ss278
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
23. Sztv.1.§ (1)
https://jogkodex.hu/jsz/1989_7_torveny_1739918#ss3
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
24. A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának 1/2013. (IV. 8.) KMK véleménye a sztrájkjog gyakorlásának egyes kérdéseiről:
<https://jogkodex.hu/doc/7884385>
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
25. A lengyel Munka Törvénykönyve:
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>
letöltés ideje: 2025.04.05.
26. Az OPZZ levele a miniszterelnöknek:
<https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-03/OPZZ%20letter%20to%20the%20prime%20minister%20re%20COVID%2019.pdf>
letöltés ideje: 2025.04.04.
27. A lengyel szociális partnerek tiltakozó levele:
<https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-03/Letter%20of%20protest%20of%20Polish%20Social%20partners.pdf>
letöltés ideje:2025.04.04.

28. Szabad Európa, Tömegek tüntettek a rendezettebb egészségügyért Lengyelországban (2021) <https://www.szabadeuropa.hu/a/lengyelorszag-tuntetes-apolo-orvos-egeszsegugy/31456378.html>
29. **Vallasek Magdolna**: A kollektív munkaszerződés szabályozásának problémái Romániában, Erdélyi Jogélet, (2020), <https://www.jogélet.ro/index.php/eje/article/download/79/69/233>
letöltés ideje: 2025. 04. 04.
30. **BOGDAN Andrej Valentin**, a Sindicatul Liber Massa elnöke, <https://sindicatulmassa.ro/structura-de-conducere>
31. **COMSA Radu**, a Blocul National Sindicat oktatási és képzési koordinátora, <https://ro.linkedin.com/in/radu-comsa-96914614>
32. **Riku Petteri Aalto**, a Finn Szakszervezetek Központi Szervezete (SAK) elnöke https://fi.wikipedia.org/wiki/Riku_Aalto
33. 2021. évi CXV. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő átmeneti szabályokról szóló 2021. évi XCIX. törvény hatálybalépéséről: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2100115.tv>
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
34. 71/2020. (III. 27.) Korm. rendelet a kijárási korlátozásról: <https://njt.hu/jogszabaly/2020-71-20-22>
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
35. A Covid-19 válság hatása az európai kollektív szerződésekre (BARCOVID) (2021) https://www.celsi.sk/media/events/presentations/BARCOVID-V4_KICKOFF_MEETING_AGENDA_HUv.pdf
letöltés ideje: 2025. 04. 04.
36. 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet veszélyhelyzet kihirdetéséről: <https://njt.hu/jogszabaly/2020-40-20-22>
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
37. 2020. évi LVIII. törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készütségről: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2000058.tv>
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
38. ILO 98. sz. egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról: <https://2010-2014.kormany.hu/download/f/c9/01000/98E.pdf>
letöltés ideje: 2025. 04. 05.

39. Az esetről szóló telje jelentés az ILO honlapján:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_CO_MPLAINT_TEXT_ID:4111043
letöltés ideje: 2025. 04. 05.
40. **SURDYKOWSKA Barbara:** *Job retention schemes in Europe: Poland*,
European Trade Union Institute (ETUI),
https://www.etui.org/sites/default/files/2021-10/Job%20retention%20schemes%20in%20Europe%20-%20Poland_2021.pdf,
letöltés ideje: 2025. március 30.
41. A szociális párbeszédéről szóló törvény Romániában:
<https://dialogsocial.gov.ro/wp-content/uploads/2020/09/Law-no.-62-2011-on-social-dialogue-2020.pdf>
letöltés ideje: 2025. 04. 04.
42. Kollektív szerződések adatbázisa
Romániában:<https://salariulmeu.org/romania/drepturile-tale/baza-de-date-contracte-colective-de-munca>
43. ETUC, Szociális párbeszéd építése Romániában:
<https://www.etuc.org/en/building-social-dialogue-romania>
44. Legal Alert, Law no. 367/2022 on social dialogue (2022)
https://www.vf.ro/newsletter/2023/january/Legal_Alert_Law_no.367_2022_on_social_dialogue.pdf
letöltés ideje: 2025. 04. 04.

Felhasznált jogszabályok

1949. évi XX. törvény (Alkotmány) 70/C. §

Alaptörvény

1989. évi VII. törvény, 1.§ a sztrájkokról

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról

2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről

2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény

2018. évi CXVI. törvény a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról,

2020. évi LVIII. törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készületségről:

2021. évi CXV. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő átmeneti szabályokról szóló 2021. évi XCIX. törvény hatálybalépéséről

A lengyel Munka Törvénykönyve:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

letöltés ideje: 2025.04.05.

1081/1988. (X. 1.) MT határozat Országos Érdekegyeztető Tanács létrehozásának kezdeményezéséről

40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet veszélyhelyzet kihirdetéséről

71/2020. (III. 27.) Korm. rendelet a kijárási korlátozásról

ILO 98. sz. egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról: Az esetről szóló telje jelentés az ILO honlapján:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4111043 letöltés ideje: 2025. 04. 05.

2/2004. (I. 15.) FMM rendelet

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve

Budapest Főváros Önkormányzata Közgyűlésének 47/2019. (XII. 19.) önkormányzati rendelete a fővárosi szintű érdekegyeztetésről,

A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának 1/2013. (IV. 8.) KMK véleménye a sztrájkjog gyakorlásának egyes kérdéseiről

Együttműködési megállapodás a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fórumának létrehozásáról: [https://munkastanacsok.hu/wp-](https://munkastanacsok.hu/wp-content/uploads/2018/02/meg%C3%A1llapod%C3%A1s-%C3%A9s-%C3%BCgyrend.pdf)

[content/uploads/2018/02/meg%C3%A1llapod%C3%A1s-%C3%A9s-%C3%BCgyrend.pdf](https://munkastanacsok.hu/wp-content/uploads/2018/02/meg%C3%A1llapod%C3%A1s-%C3%A9s-%C3%BCgyrend.pdf)

letöltés ideje: 2025. 04. 05.