

3.2. A bérmeghatározás és érdekegyeztetés sajátosságai a közsférában

BERKI ERZSÉBET

Az 1992–1996 között kialakított magyar közszolgálati jogrendszer alapvetően szétszabdalta a korábban alig szegmentált közszolgálati szférát, részben hatalmi ágak, részben a munkáltató feladatainak jellege alapján. A kormányzati hatalmi ágban három nagy közszolgálati csoportot hozott létre, a szolgálati (ezen belül rendvédelmi és katonai), a köztisztviselői, valamint a közalkalmazotti jogviszonyban dolgozók csoportjait. Anélkül, hogy részletesen taglalnánk e jogviszonyok jellegzetességeit, jelezzük, hogy az első kettő az igazgatási-hatalmi funkciókat ellátó, míg a közalkalmazotti jogviszony a lakossági szolgáltatásokat nyújtó munkáltatókat jellemezte, ennek megfelelően a szolgálati és a közszolgálati jogviszonyban való foglalkoztatás jellegzetességei inkább a zárt rendszer jellemzőivel voltak leírhatók, míg a közalkalmazotti jogviszony szabályozása nyitottabb volt, a versenyszférához állt közelebb.

Bérrendszerek a közszolgálatban

Az eltérő jellegzetességek a bérrendszerekben is kimutathatóak, annak ellenére, hogy mindhárom jogviszonyban kötött tarifarendszer volt a jellemző, amelyek alapelve a képzettség és a szolgálati idő függvényében történő besorolás, illetve bérezés. A tarifa egy lényegi vonásában különbözött a közalkalmazottak esetében, nevezetesen, hogy alsó korlátos volt, ennek következtében a tarifa által meghatározott minimum felett lehetőség volt béralkura. A munkaügyi kapcsolatok szabályozása megfelelt ennek a különbségnek: közalkalmazotti jogviszonyban lehetett bérmegállapodást, illetve kollektív szerződést kötni, míg a másik két jogviszonyban nem.

A szolgálati és a közszolgálati jogviszony kötött bértáblái csekély teret hagytak a munkáltató béröntéseinek, kollektív alkuról pedig szó sem volt, bár a rendszerből nem hiányzott egészen a rugalmasság. Közszolgálati jogviszonyban az illetményalapot önkormányzati körben saját hatáskörben lehetett megállapítani. A köztisztviselők illetményei esetében idővel a törvény lehetőséget nyújtott a tarifától való eltérésre először ± 20 százalékos mértékben, majd -20 -tól $+30$ százalékgig, továbbá bevezette a tarifától teljesen függetlenül megállapítható úgynevezett személyi illetményt. Közszolgálati jogviszonyban 1996-tól két tarifa működött: beosztás szerinti és rendfokozati illetménytarifa, a beosztás szerinti illetményt meg lehetett állapítani a tarifa szerinti illetménytől eltérően 100 – 120 százalékos sávban, az előlépési időket pedig sávosan állapították meg, így a kötelező előrelépéssel (a várakozási időszáv alsó határán) az illetmény is emelkedett.

Mindhárom jogviszonyban a pótlékok széles köre növelte az alapilletményt, amely közszolgálati jogviszonyban a tarifa alapján megállapított illetmény-

ből és illetménykiegészítésből, valamint szolgálati jogviszonyban ezeken felül a rendfokozati illetményből állt.

Annak ellenére, hogy a három illetményrendszer szinte azonos elveken alapult, és mindhárom jogviszonyban a centralizált béralku volt jellemző, igen jelentős különbségek alakultak ki a tényleges illetményekben. Ennek oka a besorolási rendszerek (közelebbről a bértarifa felépítése és a bérszorozók) különbségei mellett az volt, hogy a közalkalmazotti és a köztisztviselői illetményalap (ez utóbbit kell alkalmazni szolgálati jogviszonyban is) jelentősen eltért.¹ Az 1994-ben hatályos szabályok alapján a három jogviszony tarifa szerint kötelező illetményeit a 3.2.1. táblázatban foglaltuk össze.

3.2.1. táblázat: Az illetmények szélső értékei és az azonos iskolai végzettségű alkalmazottak kötelező illetménye, 1994-ben (forint, minimálbér: 10 500 forint)

Jellemzők	Katona ^a	Köztisztviselő	Közalkalmazott
Illetményalap	18 000	18 000	8 000
Minimum	30 096	9 900	8 000
Maximum	122 760	63 360	44 000
Maximum/minimum	4,08	6,40	5,50
Iskolai végzettség szerint, 10 év jogviszonnyal			
Nyolc általános	-	21 780	10 500
Középiskola	32 640	31 680	16 800
Felsőfokú	75 240	46 530	27 200

^a Tekintettel arra, hogy 1996-ban fogadták el a szolgálati jogviszonyt szabályozó XVIII. törvényt, itt a honvédelmi miniszter 50/1987. és a 8/1994. HM-utasítás alapján történt a számítás, és csak a honvédségre vonatkozik.

Forrás: *Berki* (1994a) 16. o. alapján.

Miközben 1994-ben – a közalkalmazotti bértábla bevezetése után, a közszolgálati bértábla bevezetése előtt² – a köztisztviselők átlagkeresete a KSH májusi felmérése szerint 43 342 forint volt, a közalkalmazottaké pedig 41 052 forint.³ volt, vagyis alig volt különbség közöttük, a keresetek az évtized végére igen jelentősen differenciálódtak. A munkaügyekért felelős minisztérium minden évben közzétett jelentése szerint 1998-ban az úgynevezett összehasonlító keresetek⁴ a 3.2.2. táblázat adatai szerint alakultak.

3.2.2. táblázat: Kereseti arányok a közszférán belül, 1998

Ágazat, alágazat	Összehasonlító kereseti arány a versenyszférához képest (százalék)	Tényleges havi átlagkereset	A közszféra átlagához képest (százalék)
Közszféra összesen	64,2	64 158	100,0
Köztisztviselők ^a	90,3	98 519	153,6
Közalkalmazottak	59,3	54 934	85,6

^a Szolgálati jogviszonyra nincs adat.

Forrás: *KSH tájékoztató adatbázisa*: a köztisztviselők és közalkalmazottak havi bruttó átlagkeresete a költségvetési intézményekben.

1 A tényleges alapilletmény az – általában a költségvetési törvény által meghatározott – illetményalap és a bértarifa szorzószámának szorzata.

2 Ez 1995. január 1-én lépett hatályba.

3 Lásd Tájékoztató az 1994. első félévi keresetalakulásról és az érvényes kollektív megállapodásokról. MŰM 1994. szeptember (idézi *Berki*, 1994b, 12. o.)

4 A keresetek összehasonlításánál iskolai végzettségre és szolgálati időre standardizált adatokkal dolgoztak. Ebben a szolgálati jogviszonyban lévők illetményeit külön sosem mutatták ki.

A jövedelmi különbségek tehát részben magukra a tarifákra, részben pedig a közalkalmazottak számára megállapított alacsonyabb illetményalapra vezethetők vissza, amelyekbe a közalkalmazottak igen tetemes hátrányát beépítette a jogalkotó, annak ellenére, hogy a három csoport társadalmi státusa közötti különbség a rendszerváltáskor sem indokolta ezt.

Az érdekegyeztetés fórumai és fő kérdései

Az érdekegyeztetés rendszerének kiépülésével (lásd 3.2.3. táblázat) a kormány és a közszolgálati szakszervezetek rendszeresen egyeztettek, illetve megállapodásokat kötöttek. A 2000-es évig az illetményekről folyó alkuk legfontosabb terepe a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsa (KIÉT)⁵ volt, de később a Közalkalmazottak Munkaügyi Tanácsa (KOMT) munkájában is az illetmények kérdése állt a középpontban.⁶ A párbeszéd alapvetően a kormány és a szakszervezetek között folyt, a helyi önkormányzatok szövetségeinek álláspontját a költségvetési források alakulása határozta meg. A közszolgálat érdekegyeztető fórumainak teljes rendszere vertikálisan és horizontálisan is 2002-re épült ki, a kormányzati hatalmi ágban létező minden közszolgálati jogviszonyban szerveződő szakszervezeti szövetség, konföderáció részt vehetett az egyeztetésben, országos, szektorális, ágazati, települési és munkahelyi szinten is.

3.2.3. táblázat: A közszolgálat felsőszintű érdekegyeztető fórumai

Működés ideje	Fórum
1991. szeptember – 2001. október	Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanács (KIÉT)
1993. július – 2001. július	Köztisztviselői Érdekegyeztető Fórum (KÉF).
2001. októbertől	Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (KOMT)
2001. július – 2012. március	Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (KÉT), Országos Önkormányzati Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (OÖKÉT)
2002. november – 2006. október	Rendvédelmi Szervek Tárcaközi Érdekegyeztető Fóruma (RSZTÉF)
2002. decembertől	Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT)
2006. október – 2012. július	Szolgálati Jogviszonyban Állók Érdekegyeztető Fóruma (SZÉF)
2012. márciustól	Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (KÉT)

A bérrendszerek, illetve a kereseti színvonalban tapasztalható jelentős különbségek miatt az érdekegyeztető fórumokon az illetményalap és a közalkalmazottak – a már leírtak szerint a rendszerbe beépített – jövedelmi hátrányának csökkentésére irányuló szakszervezeti törekvések álltak a tárgyalások középpontjában. Az illetményalappal kapcsolatos alku felé terelte a rendszerben a szereplőket az, hogy ha az illetményalapot emelik, akkor szinte automatikusan emelkedik a teljes hatálya alá tartozó alkalmazotti kör illetménye, valamint az, hogy az illetményalap törvényben rögzített szám, ezért a központi alku eredményét kell az ágazati vagy helyi alku során konkretizálni.

⁵ 1991-től 2001-ig működő négyoldalú fórum, melynek tagja volt a kormány, a közszolgálati szakszervezetek szövetségei, a helyi önkormányzatok szövetségei és tanácskozási joggal néhány intézményi munkáltatókat tömörítő szervezet.

⁶ A kormányok általában ügyeltek arra, hogy a központi közigazgatásban kielégítő legyen az illetmények színvonala, és ezt a lehetőséget a szabályozás a helyi önkormányzatok számára is biztosította.

Az 1990-es évek végén – elsősorban a szakszervezetek kezdeményezésére – spontán kísérlet történt arra, hogy decentralizálják a béralkut,⁷ így létrejött az egyes közalkalmazotti csoportok úgynevezett bérszorzóinak a rendszere. A szakmai/ágazati bérszorzó a közalkalmazotti tarifa felett biztosított valamekkora pluszkeresetet az egyes ágazatok munkavállalóinak, aminek az volt az értelme, hogy 1) egyes ágazatokban úgy lehetett illetményemelést adni, hogy azzal nem változott meg a bértábla, de követte annak differenciáltságát, és 2) közben más közalkalmazottakat foglalkoztató ágazatok nem részesültek az emelésből. A szorzó nagysága erősen differenciálódott, főként attól függően, hogy melyik ágazatnak volt nagyobb befolyása a kormányzati döntésekre.

Ennek a korszaknak az eredménye a mai is működő felsőoktatási és kutatási bértábla, amely a szakmai előmeneteli rendszerhez igazította az oktatók és a kutatók kötelező (garantált) illetményeit.⁸ Ebben az időszakban a KIÉT ugyan formálisan még fennállt, de már nem működött – a decentralizált alkumechanizmus miatt úgy tűnhetett, hogy nincs is rá szükség.⁹

Hamarosan kiderült azonban, hogy a decentralizált alknak számos hátránya van: a kormány egyes közalkalmazotti csoportok követeléseinek enged, ugyanakkor más csoportok (ágazatok, szakmák) illetményei leszakadnak, miközben a munkaerő-piaci hatások felett senki sem gyakorol valódi kontrollt. A decentralizált alku ellen szólt az is, hogy a – többnyire a Szakszervezetek Együttműködési Fórumába (SZEF) tömörült – szakszervezetek hamarosan rájöttek, hogy az egyes ágazatokban nem tudják befolyásolni a költségvetési források tárcák/ágazatok közötti elosztását, illetve hogy könnyen kijátszhatók egymás ellen, így a belső ellentétek megelőzése érdekében is igyekeztek ismét a KIÉT keretei között tárgyalni. Ez a megoldás az ágazatokat felügyelő, végrehajtói szerepben megjelenő tárcákat is mentesítette a béralku nehéz feladata alól, átadva a tárgyalásokat a mindenkori munkaügyekért felelős miniszternek és a pénzügyminiszternek.¹⁰

A 2002-ben hivatalba lépő kormány a konzisztens érdekegyeztetési rendszer működtetése és a közalkalmazottak bérhátrányának csökkentése mellett tette le a voksát, így két fontos lépésre került sor, az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) létrehozására és a közalkalmazottak „50 százalékos” béremelésére. Ez utóbbi következtében a közszolgáltatón belül a különbségek jelentősen csökkentek, 2003-ban a közalkalmazottak a közszféra átlagkeresetének 92,97 százalékát, a köztisztviselők 133,93 százalékát kapták, míg 2002-ben a különbség még közel kétszeres volt.¹¹

2002 és 2006 között az érdekegyeztető fórumok munkáját és a közszféra bérfolyamatait is viszonylagos nyugalom jellemezte. Az érdekegyeztetés középontjába a 2003-tól megkezdett létszámleépítések, illetve azok a humánpolitikai intézkedések kerültek, amelyeket a kormány a közszolgálat modernizálásaként hirdetett meg (például a köztisztviselők esetében bevezette, a többiek számára pedig kilátásba helyezte a teljesítményértékelési rendszert, kialakí-

7 Az érdekegyeztetésben létrejött megállapodásoknak nincs kollektívszerződés-ereje, betartásukra csak akkor keletkezik garancia, ha a megállapodások tartalmát jogszabályban vagy a fenntartó valamely rendelkezésében rögzítik. Ennek következtében az itt folyó alkukat a szerzők többsége kvázi(bér) alknak nevezi.

8 Így például 2001-ben a közoktatásban szeptembertől a szakmai szorzó 1,43, januártól az egészségügyben és a szociális ágazatban 1,2, a szociális ágazatban a felsőfokú végzettségűeké szeptembertől 1,26, a közművelődési intézmények és a közgyűjtemények esetében szeptembertől 1,2 volt. Részletesen lásd *Berki* (2000).

9 1998-ban hét plenáris ülést tartottak, 1999-ben egyáltalán nem hívták össze, 2000-ben három plenáris ülés volt, de 1998-tól kezdve nem született egyetlen megállapodás sem (*Berki–Dura*, 2012).

10 Az ilyenformán egybeeső napi érdekek mögött az a probléma húzódik meg, hogy senki sem vállalhatta azt a feladatot, hogy az egyes közalkalmazotti szakmák között direkt módon kereseti rangsort állítson fel, miután semmi elvi alap nem kínálkozik ahhoz, hogy egy orvos munkáját értékesebbnek – és ezzel drágábbnak – ítéljük egy tanárénál vagy fordítva.

11 A *KSH adatain* alapuló saját számítás.

totta a céljuttalmak rendszerét, átalakította a közalkalmazottakra vonatkozó kollektívszerződés-kötési szabályokat stb.). Ezek azonban semmilyen különösebb eredménnyel nem jártak. 2006 őszén a Gyurcsány-kormány – megszorító csomagja részeként – bejelentette, hogy bizonyos kereseti elemeket el kíván vonni, ezért 2007-re nem született bérmegállapodás az OKÉT-en. Az ennek hatására létrejött egységes közszolgálati sztrájkbizottsággal a tárgyalások megállapodással végződtek ugyan, de a kormány 2008 őszén közölte, hogy nincs módja a megállapodás végrehajtására (Berki, 2008). Ennek hatására a korábban felfüggesztett sztrájkbizottság ismét aktívvá vált, és a tárgyalások 2009. október 15-éig folytatódtak. Az ekkor aláírt megállapodás azonban – a tarifák változatlanul tartása, a 13. havi illetmény elvonása, az úgynevezett szuperbruttó bevezetése után – csak egy kompenzációs elemet, nevezetesen, bruttó 340 ezer forintos kereset alatt 98 ezer forint éves bruttó keresetkiegészítést tartalmazott (SZMM, 2009). Maga a tárgyalássorozat megmutatta, hogy amíg kiegyensúlyozott tárgyalásokat lehet folytatni, addig azoknak az érdekegyeztetési rendszerben van helye, ha azonban kollektív vitára kerül sor, azt az érdekegyeztetési rendszer nem képes kezelni.

Érdekegyeztetés 2010 után

„Az érdekegyeztetés helyzete alapvetően változott meg a 2010-es kormány hatalomra kerülése után, miután a kormánynak az volt az álláspontja, hogy a munkaadókat és a munkavállalókat egyként kormányozza, és valamennyiük érdekeit szem előtt tartja a kormányzás során.” (Berki–Dura, 2012, 89. o.) Néhány ülés után megszűnt az Országos Érdekegyeztető Tanács, helyét némi késéssel egy, a nyilvánosság kizárásával működő, törvényileg biztosított jogosítványok nélküli tripartit fórum vette át.¹² A közszolgálati érdekegyeztetéssel kapcsolatosan a kormány úgy látta, hogy a közszolgálat átalakításáról tájékoztatni kell az érintetteket, így a kommunikációnak ezt a módját fenn tartotta, de a rendszert részben átalakította.

Továbbra is működik az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács, amelynek munkavállalói oldalán két alkalommal történt jelentősebb változás 2010 óta, jelenleg öt szakszervezeti konföderáció foglal helyet a munkavállalói oldalon, az FRDÉSZ¹³ nincs jelen. Az OKÉT több ízben tárgyalta a közszolgálati jogviszonyok átalakításával kapcsolatos törvénytervezeteket, illetve a közszféra bérhelyzetét, érdemi kérdésekről azonban nem született megállapodás. Az OKÉT szakszervezeti oldala 2013 őszén 20 százalékos bérkövetelést fogalmazott meg.

Működik a Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (KOMT), amely azonban periférikus kérdéseket tárgyal, sem az egyes ágazatokban zajló átalakítási folyamatokat, sem a közalkalmazottak illetményrendszerének (egészségügy, oktatás) átalakítását a fórum érdemben nem tárgyalta meg.¹⁴ Ugyanakkor a törvényi szabályozás átalakította a KOMT illetékességi kö-

12 A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma egy 2012 februárjában aláírt tripartit megállapodás alapján működő fórum, amelyben a volt OÉT tagszervezetei közül három munkaadói és három munkavállalói szervezet vesz részt.

13 Fegyveres és Rendvédelmi Dolgozók Érdekképviseleti Szövetsége, amely kilépett a Liga Szakszervezetekből, és a szakszervezeti szövetségek közötti viták során elveszítette tagszervezetei egy részét.

14 Ma már a táblának közel a fele „üres”, mivel az ott szereplő garantált illetménynél a minimálbér és a garantált bérminimum magasabb, erről még később szót ejtünk.

rét: a Kjt. 6. paragrafusa 1. bekezdésének a) pontja szerint a munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati miniszter az országos önkormányzati érdekképviseleti szervezetek bevonásával az érintett ágazatban reprezentatív szakszervezetekkel a KOMT-ban vagy az ágazati érdekegyeztető fórumban egyeztetet. Ez a szabály felülírta azt az elvet, hogy ágazati kérdésekben az ágazati fórumon, szektorális – minden közalkalmazottat érintő – kérdésben a KOMT-ban kell egyeztetni.

A KÉT és az OÖKÉT helyében ismét létrejött a Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum, ugyanakkor kettészakította a jogalkotás a köztisztviselői kart a kormánytisztviselők és a köztisztviselők csoportjára, amelyeket 2011-ben a közszolgálati tisztviselőkről szóló CXCV. törvénnyel egyként szolgálati jogviszonyba – igaz, civil szolgálati jogviszonyba – helyezett. A fórumon minden olyan kérdés napirendre kerül, amely a közszolgálati jogviszonyokat érinti, így a kormánytisztviselői jogviszony bevezetésekor az indoklás nélküli felmondás és a 98 százalékos, végkielégítésre kiszabható különadó feletti vita is a fórum tárgyalásainak tárgya volt, de a szakszervezetek ebben nem értek el eredményt, ezért különböző jogorvoslati megoldásokat választottak, illetve javasoltak a tagságnak. Hasonló a helyzet napjainkban a véleménynyilvánítás korlátozásával, a bizalomvesztés törvényi tényállásával és más jogi kérdésekkel is.

Megszűnt a Szolgálati Jogviszonyban Állók Érdekegyeztető Fóruma (SZÉF), helyét részben a Belügyi Érdekegyeztető Tanács vette át, mivel időközben az összes rendvédelmi szerv – a vám- és adórendészet kivételével – a Belügyminisztérium felügyelete alá került. A 2011-ben létrejött Magyar Rendvédelmi Kar (MRK)¹⁵ érdekvédelmi funkciókat is kapott a törvényben, így a szektorális érdekegyeztetésben elfoglalta a szakszervezetek helyét, amelyeket egyébként a Hszt.¹⁶ és a munkatörvénykönyv (továbbiakban: Mt.) módosításai igen legyengítették.¹⁷ Továbbra is működik a Honvédségi Érdekegyeztető Tanács, ahol a szakszervezetek a rendvédelemben dolgozókhoz hasonló problémákkal néztek szembe az elmúlt években. Ezekon a fórumokon azonban nem tudták lényegileg befolyásolni a szolgálati nyugdíjrendszer átalakítását, illetve megakadályozni a saját működési feltételeik lerontását sem.

Problémák mutatkoznak az ágazati – korábban inkább tárcaszintű – érdekegyeztetésben is. Ezek a fórumok – különösen a közoktatás, a felsőoktatás, a kultúra és az egészségügy területén – korábban részben az ágazati kollektív tárgyalásokat pótló információs, konzultációs csatornaként működtek. Napjainkban ezekben az ágazatokban a fenntartói szerkezet átalakítása folyik (az önkormányzati fenntartóktól közvetlen állami fenntartásba kerülnek a közoktatási és bizonyos egészségügyi intézmények), ami a – kormány humánpolitikai szemléletének megfelelően – úgynevezett életpályamodellek bevezetésével a közalkalmazottak bérezésének átalakításával jár együtt. Az ágazati érdekegyeztető fórumok közül működik a közoktatási,¹⁸ az egészségügyi és

15 A Magyar Közigazgatási Kar, amelynek a tagjai a kormánytisztviselők, nem kapott ilyen egyértelmű szakszervezeti jogokat.

16 A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: Hszt.).

17 A Hszt.-ben módosították a szakszervezeti tagdíjlevonásra vonatkozó rendelkezést, és meg is szüntették a tagdíjlevonást – anélkül, hogy erre a szakszervezeteknek felkészülési időt hagytak volna. Ennek következtében a szakszervezetek jelentős tagságot veszíthetnek. Gyengíti a szakszervezeti pozíciókat az MRK létrehozása is, amellyel kapcsolatosan az állomány egy részében az az illúzió él, hogy az érdekvédelmi szervezet, viszont nincs tagdíj.

18 Jelezzük, hogy a 2013. évi CXXIX. törvény az oktatás szabályozására vonatkozó egyes törvények módosításáról létrehozta a Nemzeti Pedagógus Kart, ennek funkciói azonban nincsenek a törvényben kibontva, így az érdekegyeztetéssel való kapcsolatáról nem mondhatunk semmit.

a honvédségi ágazati érdekegyeztetés, a szociális ágazatban pedig 2013 szeptemberében megállapodás született a fórum megújításáról.

A közoktatás átalakításáról és a pedagógus-életpályáról folyó egyeztetések kudarcá sztrájkbizottság létrehozásához vezetett, amelyben eredetileg minden, a közoktatásban szerveződő szakszervezet részt vett. Annak ellenére, hogy a kormány a sztrájkbizottság tagjaival – egy szakszervezet (a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete) kivételével – megállapodott, számtalan vitás kérdés maradt fenn. Az egészségügyben folyó egyeztetésekben a résztvevők köre esetlegesen alakul, szakmai és érdekképviselői szervezetek közös részvételével folynak egyeztetések. Ezek fő kérdése az ágazat emberierőforrás-stratégiája, amely megoldást keres az ágazatot jellemző pályaelhagyás és a munkaerőhiány okozta problémákra is. A fórum lehetőséget ad arra, hogy a meghívottak közvetlenül informálják az államtitkárságot a gyors beavatkozást kívánó ügyekről (mint például az önkormányzati védőnők béremelésének elmaradása), ugyanakkor nincs semmilyen intézményes garancia arra, hogy az itt felvetett problémákat megoldó kormányzati döntések meg is születnek.

A közszolgálat hatályos bérrendszerei

A következőkben jogviszonyok szerint vesszük sorra az illetményrendszer főbb elemeit, a kezdő, illetve az elérhető legmagasabb kereseteket. Azokban a szakmában, ahol az úgynevezett életpályamodel bevezetése most folyik (egészségügy, közoktatás), külön bértáblák megalkotására került sor, így több besorolási rendszer lesz (az eredeti közalkalmazotti tábla és a felsőoktatási tarifa megmarad), megszűnik a közalkalmazottak egységes illetményrendszere. Az életpályamodellek bevezetése jelentős, de időben széthúzott keresetnövekedéssel jár,¹⁹ így azok, akikre a régi közalkalmazotti illetményrendszer érvényes, lemaradásra számíthatnak (mint a szociális ágazat, amelyben a szakszervezetek 2013 augusztusában demonstrációs bizottságot hoztak létre).²⁰ Ezzel párhuzamosan a szabályok értelmében az állami fenntartásba vont gazdálkodó szervezetek esetében megszűnnek a kollektív szerződések,²¹ ami a munkavállalók itt rögzített juttatásainak elvesztésével jár.

A *közoktatásban* a kollektív szerződések jövője nem tisztázott, a korábban az önkormányzatok által finanszírozott juttatásokat az állam 2013-ban nem biztosította. A több változatban napvilágot látott bérezési szabályok szerint²² a pedagógusok illetményalapja sem egységes, középfokú végzettség esetén a minimálbér 120 százaléka, felsőfokú végzettség alapfokozata esetén 180 százaléka, mesterfokozata esetén kétszerese. 2013-ban a minimálbér 98 000 forint, a kezdő közalkalmazottat ennek 100 százaléka illeti meg. A tábla öt fizetési osztályt tartalmaz 15 fizetési fokozattal, a legmagasabb szorzó 265 százaléka, azaz 519 400 forint az elérhető alapilletmény. Nem pedagógus munkakörben foglalkoztatottak esetén a Kjt. előmeneteli rendszerét kell alkalmazni.

19 A közoktatásban például 2017-ig kell besorolni a tanárokat az új rendszer szerint.

20 A szakszervezetek fő követelése az illetményemelés, de az érdekegyeztetés megújítása, sőt ágazati kollektív szerződés-kötés is szerepel a követelések között.

21 A költségvetési szervvé váló gazdasági társaságok esetén a 2013. évi CIII. törvény módosította az államháztartási törvényt: „A társaságnál hatályos kollektív szerződés az állami feladat átvételének időpontjában hatályát veszti.” (11/F. paragrafus 12. bekezdése.) „A társaságnál működő üzemi tanács az állami feladat átvételének időpontjában megszűnik.” (11/F. paragrafus 13. bekezdése.)

22 Lásd a köznevelési törvény 2013. szeptember 1-jétől hatályos változatát.

Az egészségügyben 2012-ben bevezetett, 2013. január 1-jétől hatályos két bértáblára²³ úgy kellett átállni, hogy az elmaradt illetményemelést egyösszegű, differenciált kompenzációval próbálták pótolni. A bértábla az orvosok esetében három (*H–I–J*) fizetési osztályt és 15 fokozatot (0–45 év munkaviszony) tartalmaz, az illetményalap 108 000 forint, a legelső sorozó 1,809, legfelső 3,415. Az egészségügyi szakdolgozók tarifátáblája megtartotta a Kjt. 11 besorolási osztályát, szintén 15 fokozatot tartalmaz: 103 000 forinttól 330 725 forintig terjed, a *D* osztály kezdő fokozata 118 000 forint, azaz magasabb, mint a szakképzettek számára 2013-ban garantált bérminimum.

Megmaradt a *felsőoktatási* illetményrendszer (az eredetihez képest differenciáltabb besorolási lehetőséggel), amelyben az egyetemi tanári munkakör 1. az illetményalap, ennek 40–106 százaléka lehet a garantált illetmény. Az egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozatának garantált illetménye 2013. január 1-jétől 437 300 forint. Ennek 40 százaléka 174 920 forint, 106 százaléka 463 538 forint.

Az itt külön nem említett közalkalmazottak továbbra is a Kjt. tarifátáblázata szerint kapják az illetményüket. A minimálbér rendszeres emelése és az illetményalap változatlanul hagyása folytán ma már a tarifátábla mintegy fele „üres” (a 3.2.4. táblázatban szürke háttérrel jelölt cellák, 140 cellából 61), mivel az ott garantált illetménynél a minimálbér, illetve a garantált bérminimum magasabb. (Minden közalkalmazotti csoportnak lehetősége van helyi kollektív szerződés kötésére, amelyben azonban „bérmegállapodás” címen csak a rendeletekben kollektív szerződésre utalt pótlékok mértékét és az illetménykiegészítést lehet szabályozni. Ez utóbbi az intézmény saját [piaci] bevételeinek a terhére fizethető, így csak ritkán fordul elő a kollektív szerződéses szabályozás.)

23 Lásd a 2003. évi LXXXIV. törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről mellékleteit.

3.2.4. táblázat: A Kjt. illetménytarifája alapján kötelező illetmények az egyes besorolási osztályokban és fizetési fokozatokban

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	69 000	77 000	78 000	79 000	89 000	122 000	127 000	129 500	142 000	154 500
2.	70 207,5	783 47,5	79 560	80 975	91 447,5	126 270	131 445	135 975	148 390	163 770
3.	71 415	79 695	81 120	82 950	93 895	130 845	136 207,5	142 450	156 555	175 357,5
4.	72 622,5	81 042,5	83 070	84 925	97 010	135 420	140 970	148 925	165 785	186 945
5.	73 830	82 390	85 020	86 900	100 125	139 995	145 732,5	155 400	176 435	198 532,5
6.	75 037,5	83 737,5	86 775	88 875	103 240	144 570	150 495	163 170	187 085	210 120
7.	76 417,5	85 277,5	88 725	91 047,5	106 577,5	149 145	155 257,5	172 882,5	197 735	219 390
8.	77 797,5	87 780	90 675	93 812,5	109 915	154 330	161 607,5	182 595	208 385	229 046,25
9.	79 350	90 282,5	93 210	96 775	113 252,5	159 515	169 227,5	192 307,5	216 905	238 702,5
10.	80 902,5	92 977,5	95 940	99 737,5	116 590	166 835	177 165	202 020	225 425	248 358,75
11.	82 455	95 672,5	98 865	102 700	119 927,5	174 155	185 102,5	210 437,5	233 945	258 015
12.	84 007,5	98 367,5	101 790	105 662,5	122 597,5	181 475	193 040	218 855	242 465	267 671,25
13.	85 560	101 062,5	104 715	108 625	125 267,5	188 795	200 977,5	227 272,5	252 405	278 486,25
14.	871 12,5	103 950	107 640	111 587,5	128 382,5	196 115	208 915	235 690	262 345	289 301,25

A 2010-ben elfogadott LVIII. törvény a kormánytisztviselők jogállásáról, amely ma már nincs hatályban, lényegi vonásaiban nem alakította át a korábbi köztisztviselők bérezését, de egyes jövedelemelemeket igen jelentősen csökkentett.²⁴ A *közszolgálati tisztviselőkről* szóló 2011. évi CXCV. törvény szabályozza a köztisztviselők és a kormánytisztviselők jogviszonyát. A törvény megtartotta a korábbi tarifarendszer alapvető vonásait, kormánytisztviselők esetén a tarifa szerinti illetménytől –20 és +50 százalék közötti sávban lehet eltérni a teljesítményértékelés alapján (a minisztériumokban és a miniszterelnökségen a felső határ +30 százalék). Az ügykezelők illetményét a hivatal vezetője állapítja meg úgy, hogy az elérje a garantált bérminimum összegét, de ne haladja meg az illetményalap hatszorosát. Az illetmény megállapításának egyéb szempontjait a közszolgálati szabályzatban kell rögzíteni. A közszolgálati munkavállaló bére a minimálbér és az előző évi nemzetgazdasági átlagos havi bruttó munkabér tízszerese között állapítható meg. Az illetménykiegészítés a kiemelt kormányzati szerveknél felsőfokú végzettségűek esetében 50 százalék, középfokú végzettség esetén 15 százalék, a hierarchia alsó szintű szervezeteinél pedig a felsőfokú végzettségűek esetében 10 százalék. A felsővezetők illetményét a felsőbb szerv besorolás nélkül is megállapíthatja, ebben az esetben a vezető pótlékra nem jogosult, szervezettől függően az illetmény az illetményalap 28-szorosától 17-szereséig terjed. A nem kormányzati hatalmi ághoz, illetve a helyi igazgatáshoz tartozó hivatalokban az illetményrendszerben két fontos eltérés van, az illetménykiegészítés arányai és a vezetői illetmények eltérők, a jogszabályban nincs korlát arra, hogy a köztisztviselő illetményét mennyivel lehet eltéríteni a besorolás szerinti illetménytől, úgynevezett személyi illetmény korlátlanul megállapítható.

A jelenleg hatályos rendelkezések az illetmények megállapítása tekintetében összességében jóval nagyobb teret biztosítanak a munkáltatónak, illetve helyi önkormányzatok esetén az ezekről a kérdésekről döntő képviselőtestületnek, mint a korábbiak.

Honvédségi szolgálati jogviszonyban az illetményalap a közszolgálatival azonos, a tarifarendszer azonban sajátos. A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény módosításai alapvetően nem változtattak az illetményrendszer jellemzőin. Az illetmény besztási illetményből, rendfokozati illetményből, illetménykiegészítésből, szolgálati időpótlékból és egyéb illetménypótlékokból áll. A besztási illetmény és a rendfokozati illetmény együttes összege adja az alapilletményt. A rendszer két tarifatáblát (besorolási osztályt) tartalmaz, a tiszti, főtiszti és tábornoki (felsőfokú végzettséghez kötött) rendfokozatú tagjait az I., a tiszthelyettesi és zászlósi rendfokozatú tagjait (középfokú végzettségűek) a II. besorolási osztályba kell besorolni. Mindegyik tábla vetítési alapja a köztisztviselői illetményalap. A szolgálati időpótlék részleges illetményemelés funkcióját tölti be, kezdő tétele az illetményalap 12,5 százaléka, a legmagasabb tétel 25 százalék.

24 A közigazgatás 2010–2011. évi átszervezése során létrejött megyei közigazgatási hivatalok alá rendelt intézmények a közigazgatási hierarchiában egy szinttel lejjebb kerültek, aminek az lett a következménye, hogy az ennek alapján megállapított illetménykiegészítés is egy szinttel alacsonyabb lett, ami keresetvesztést okozott a kormánytisztviselőknek. (Az illetménykiegészítést a tarifa szerinti [besorolási] illetmény százalékában kell meghatározni, például felsőfokú végzettség esetén az Országgyűlés Hivatalában 80 százalék, a minisztériumokban 50 százalék, a megyei közigazgatási szervezetekben 30 százalék, alatta 10 százalék.)

(Az Mt. hatálya alatt foglalkoztatottak bére nem lehet magasabb a nemzetgazdasági átlagkereset 10-szeresénél.)

A *honvédek* illetményrendszerét a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény hasonlóképpen építi fel (de a rendfokozati illetmény helyett a „honvédelmi szorzót” használja.) Az illetmény beosztási illetményből, honvédelmi pótlékból, illetménykiegészítésből, szolgálati időpótlékból, illetménypótlékból és esetenként kiegészítő illetményből áll. A beosztási illetmény és a honvédelmi pótlék együtt az alapilletmény. A tiszti állományt az I., a legénységi és az altiszti állományt a II. besorolási osztályba kell besorolni,²⁵ mindegyik 10–10 besorolási kategóriából áll. A honvédelmi pótlék az illetményalap és a honvédelmi szorzó szorzatával egyenlő.²⁶ Miniszteri rendelet alapján a munkáltatói jogkört gyakorló parancsnok a beosztási illetményt 30 százalékkal megemelheti a tárgyév december 31-éig terjedő időszakokra. Az illetménykiegészítés felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők esetén szolgálati helytől függően a beosztási illetmény 20–50 százaléka, felsőfokú végzettséggel nem rendelkezők esetén a beosztási illetmény 10–15 százaléka. A szolgálati időpótlék az illetményalap arányában 5–35 éves skálán 10–22,5 százalék.

A fenti összetevők alapján a közszolgálati illetmények (ha nem vesszük figyelembe a teljesítménytől vagy minősítéstől függő eltérítési lehetőségeket, illetve a maximum számításakor a legmagasabb illetménykiegészítéssel számolunk) a 3.2.5. táblázatban foglaltak szerint alakulnak.²⁷

3.2.5. táblázat: A közszolgálati tarifarendszerek belső differenciáltsága és a tarifák szélső értékei a 2013. évi minimálbérhez képest

A közszolgálatban alkalmazott csoportjai	A pálya végén kötelező maximum a kezdő minimumhoz képest	A kezdő kötelező minimum a minimálbérhez képest	A pálya végén kötelező maximum a minimálbérhez képest
Kjt. szerinti tarifa	4,19	0,7 ^a	2,95
Pedagógusok (felsőfokú)	2,94	1,8	5,30
Egészségügy			
Orvosok	1,89	1,99	3,76
Egészségügyi szakdolgozók	3,21	1,05	3,37
Felsőoktatás, kutatás	2,65	1,78	4,73
Közszolgálati tisztviselők			
Felsőfokú	2,90	1,22	3,55
Középfokú	2,83	0,71 ^a	2,00
Ügykezelő	2,03	1,16	2,37
Rendvédelmi			
Felsőfokú	3,34	1,22	4,08
Középfokú	3,73	0,63 ^a	2,36
Honvédek			
Felsőfokú	5,00	1,18	5,92
Középfokú	2,81	0,79 ^a	2,22

^a A minimálbért azonban a közzszférában is ki kell fizetni, tehát a gyakorlatban a szorzó = 1.

25 A szerződéses katonák létszámihiánya miatt a közkatonák és az alacsonyabb rendfokozatúak egyéb, itt nem részletezett juttatásokat is kapnak.

26 Megjegyezzük, hogy a Honvédségnél az állománytábla szerinti beosztások és a rendfokozatok a jogszabály szerint egymáshoz vannak rendelve, így a beosztásokat csak meghatározott rendfokozatokkal lehet betölteni, illetve ha valaki kötelezően előre lép egy magasabb rendfokozatba, amelynek nem felel meg az adott beosztás, akkor a beosztásban is előbbre kell lépnie. Tekintettel arra, hogy a magasabb rendfokozatokhoz nem rendelhető elegendő magasabb beosztás, a törvény tartalmaz olyan áthidaló rendelkezéseket, melyek az adott beosztásban maradáást ösztönzik.

27 Jelezzük, hogy a pedagógusok esetében 2013. augusztus végén törvénymódosításra került sor, amely egyrészt kiterjesztette a jogosultak körét a közoktatási ágazaton kívül dolgozó pedagógusokra, másrészt a kezdő illetményemelését visszavette. A bértáblára való átállásra a rendszer egyébként is 3,5 évet irányzott elő, így a rájuk vonatkozó sorok egyelőre fikciónak tekinthetők.

A számítás nem tartalmazza az egyes munkakörökben járó speciális pótlékokat, amit nem kap mindenki, illetve a kafetériaajuttatást, ami a központi költségvetés civil jogviszonyaiban 200 000 forint 2013-ban. Miután a tarifarendszerek bemutatásánál éppen ezek belső arányait igyekszünk érzékeltetni, a számításnál eltekintettünk attól is, hogy a 2013. évi 98 000 forintos minimálbér, illetve a 114 000 forintos garantált bérminimum alá milyen illetménytételek tartoznak.

Összefoglalás

A 3.2.5. táblázatban közöltekből – és az elmúlt évek érdekegyeztetésének történetéből – az alábbi következtetések vonhatóak le:

- a közszolgálatban dolgozók bérezése messze nem egységes, ma már a közalkalmazotti jogviszonyon belül is igen jelentős különbségek vannak, a közszolgálatban összesen 14 tarifatábla van hatályban, ha eltekintünk az Mt. hatálya alatt foglalkoztatott közszolgálati munkavállalóktól;
- a tarifarendszerek differenciálódása nem a közszolgálati érdekegyeztető fórumokon megjelenő érdekviszonyok és tárgyalások hatására ment végbe, főként kormányzati szándékok eredménye, amelyet egyes szakmák nyomásgyakorlása is befolyásolt, esetlegesen, nem is ágazatokra, inkább szakmákra decentralizálva az alkudozást;
- az egyes pályákon az előmeneteli lehetőségek nagyon különbözők, a pályán belül a legnagyobb jövedelemnövekedés a katonatisztek esetében érhető el, míg az orvosok új előmeneteli rendszere azt sem biztosítja, hogy pályájuk során megduplázzák a keresetüket, a kezdő kereset háromszorosát csak a rendvédelmieket, illetve az egészségügyi szakalkalmazottak érhetik el;
- a középfokú végzettségű, szakmával nem rendelkezők kezdő illetménye a tarifa szerint a közoktatás kivételével mindenütt a minimálbér alatt van, a kormányzati ügykezelőké megegyezik a garantált bérminimummal, azaz nagyon alacsony;
- a keresetek maximuma és a minimálbér közötti különbség meg sem közelíti a versenyszférabeli különbségeket, középfokú végzettséggel pedig a pálya végén is alig lehet többet keresni, mint a minimálbér kétszerese;
- az új tarifarendszerek a régiéik helyébe új aránytalanságokat ültetnek, amelyeket elvi alapon aligha lehet megindokolni.

A jelenleg hatályos jogszabályok közül a Kjt. formálisan biztosítja is a béralku lehetőségét, de annak a gyakorlatban tere nincs, a többi jogviszonyban pedig formális lehetőség sincs kollektív szerződés kötésére. A bemutatott tarifarendszerek sokasága az akadály a annak, hogy centralizált módon, a felsőszintű érdekegyeztetésben bérmegállapodás szülessen. Annak pedig kicsi a valószínűsége, hogy a jogviszonyok és azon belül ágazatok, sőt szakmák szerinti alkuk – ha egyáltalán lesznek ilyenek – arányos, a munkaerőpiacot egyensúlyban tartó eredményre vezetnek. Az 1990-es évek végén lefolytatott decentralizált alkuk kudarca intő példa lehet a mai partnerek számára is.

3.2.1. Kollektív alku az állami/önkormányzati vállalati szférában

BERKI ERZSÉBET

Magyarországon 2011-ben 13 991 cég foglalkoztatottainak száma haladta meg a 20 főt.* Ezeket a foglalkoztatókat tekinthetjük olyanoknak, ahol reálisan fennáll a kollektív szerződéskötés lehetősége. Mint ismeretes, kollektív szerződést a szakszervezet köthet, és szakszervezetek az állami/önkormányzati tulajdonú vállalatoknál működnek nagyobb arányban.**

A kollektív szerződések kötelező bejelentésén alapuló Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszerben (MKIR) összesen 964 hatályos egy munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés található a versenyszférában (*K3.2.1. táblázat*), ez a 20 főnél többet foglalkoztató cégek számának 6,9 százaléka.*** Az összes kollektív szerződés közül 255 (26,4 százalék) állami vagy önkormányzati cégnél van hatályban.

K3.2.1. táblázat: A vállalati szektorban hatályban lévő egymunkáltatos kollektív szerződések száma és megoszlása a cég tulajdonosa szerint*

Többségi tulajdonos	A kollektív szerződések száma	Megoszlás (százalék)
Állam	135	14,0
Önkormányzat	120	12,4
Magántulajdon	709	73,5
Összesen	964	100,0

* 2013. szeptember 8-i állapot.

Forrás: *Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer*.

2013 szeptemberében összesen 65 kollektív szerződés volt érvényes több munkáltatóra, közülük kettő terjed ki köztulajdonú munkáltatókra. A 18 ágazati (munkáltatói érdekképviselő által kötött) kollektív szerződés közül három hatálya alá tartoz-

nak köztulajdonban álló munkáltatók is, közöttük egy – az (al)ágazat összes munkáltatójára – kiterjesztett kollektív szerződés is van.

Mint látható, az állami/önkormányzati tulajdonosi körben a kollektív szerződés jóval gyakoribb, mint általában a versenyszférában. Ugyanakkor a 2012. július elsején hatályba lépett munkatörvénykönyv a köztulajdonban álló munkáltatók esetében korlátozta a kollektív szerződésben történő megállapodási lehetőségeket. A törvény két szakaszában (2012. évi I. törvény 205. és 206. paragrafusa) tartalmazza a korlátozásokat, amelyek szerint kollektív szerződésben nem lehet eltérni

- a felmondási idő hosszának törvényi szabályától,
- a végkielégítés feltételeinek és mértékének szabályaitól,
- a munkaidőbe be nem számító idők szabályozásától, ezzel összefüggésben az általános teljes napi munkaidőnél (nyolc óránál) rövidebb teljes napi munkaidő általában nem írható elő,
- a munkaügyi kapcsolatok általános szabályaitól,
- az üzemi tanácsra vonatkozó szabályoktól,
- a szakszervezetekre vonatkozó szabályoktól.

Ezek a tilalmak a munkahelyi szakszervezetek köztulajdonban hagyományosan erős pozícióinak meggyengüléséhez vezetnek. Egyrészt, a szakszervezetek esetében elvész a korábbi bevételek egy része, és nem alkalmazhatnak más támogatási formát sem, így a szervezet anyagi lehetőségei (képzés, szakértők igénybevétele) szűkülnek. Ugyanakkor a szervezet működtetésére rendelkezésre álló munkaidő-kedvezmény is csökken. Ez a kollektív tárgyalások minőségének romlásához vezet.

(*Neumann–Simonovits*, 2010, 53–55. o.)

*** Jelezzük, hogy a kollektív szerződések valós száma ennél feltehetően kisebb, egyrészt 2013. január 1-jén hatályukat veszítették azok a szerződések, amelyeket 10 százaléknál alacsonyabb szervezetszerű szakszervezetek kötöttek, másrészt a felek nem mindig tesznek eleget annak a kötelezettségüknek, hogy a szerződés megszűnését bejelentik.

* Forrás: *KSH*.

** A TÁMOP 2.5.2 program keretében végzett kutatás szerint a munkáltatók telephelyeinek mintegy 15 százalékánál működik szakszervezet, ezen belül a magyar állami tulajdonú vállalatok 58 százalékánál. Hasonlóképpen kiemelkedik ez a kör szervezetségi szempontból: az átlagos 22 százalékos mintabeli szervezetségtől eltérően itt 43 százalék. (Lásd:

A fenti tilalmak jellegzetesen kollektív szerződéses tárgyakat vesznek ki a kollektív alku lehetséges témái közül. Ezzel közvetetten rontják a munkavállalók pozícióit is, akik elveszítik például a korábban kollektív szerződésben rögzített, a törvényinél hosszabb felmondási időt, magasabb végkielégítést vagy rövidebb munkaidőt is (*Laki-Nacsa–Neumann*, 2012). A munkavállalói pozíciók romlásának egyik következménye lehet a szakszervezeti szervezettség további csökkenése.

A munkaidő szervezésére vonatkozó tilalmak a munkáltatók számára is jelentős problémákat okoztak, elsősorban azért, mert a munkaidő szünet sok helyen része volt a munkaidőnek, illetve tovább nem alkalmazhatók a speciális rövidített munkarendek. Emiatt több nagy állami cégnél az egész munkaidő-gazdálkodást – többé-kevésbé szabályosan – át kellett alakítani.

Hosszabb távon is ronthatják a munkaügyi kapcsolatok minőségét azok a tilalmak, amelyek arra vonatkoznak, hogy a kollektív szerződés a munkaügyi kapcsolatokra, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre vonatkozóan nem alkothat törvénytől eltérő szabályt. Ezzel a köztulajdonban álló munkáltatókat, az itt működő szakszervezeteket és üzemi tanácsokat megfosztják az innováció lehetőségétől:

egyres jogértelmezések szerint ebben a tárgykörben még olyan kérdést sem szabályozhat a kollektív szerződés, amelyet a munkatörvénykönyv nem szabályoz, mert ez is eltérést valósítana meg.

Az egymunkáltatós kollektív szerződések esetében ezeket a tilalmakat formálisan könnyű érvényesíteni, hiszen a törvénybe ütköző megállapodás semmis, tehát azt alkalmazni nem kell. Ezzel szemben az ágazati kollektív szerződések esetében, ahol a munkáltatói érdekképviselet vegyesen tömörít állami/önkormányzati és magánvállalatokat, a felek meglehetősen tanácstalanok az ügyben, hogy mikor járnak el jogszerűen, hiszen ugyanaz a szerződéses rendelkezés, amely az állami munkáltató esetében nem jogszerű, a magánmunkáltató esetében jogszerű lehet. Az is kérdéses, hogy a szabályt megalkotó kollektív szerződés diszkriminálhatja-e a hatálya alá tartozó munkavállalók egy részét annak alapján, hogy azok milyen tulajdonú munkáltatónál állnak alkalmazásban.

Összességében ezek a tilalmak az állami/önkormányzati tulajdonosi körben a munkaügyi kapcsolatok minőségének romlásához, illetve a kollektív szerződések számának csökkenéséhez, szabályozó erejük romlásához vezetnek, ami végső soron versenyhátrányt is okozhat e munkáltatók számára.