



*TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043*

*„Helyfoglalás – aktív jelenlét, aktív együttműködés*

**TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043**

**Helyfoglalás aktív jelenlét, aktív együttműködés**

**„Ágazati kollektív szerződés előkészítése” című kérdőívre adott válaszok kiértékelése és tanulságai**

Munka-Egészség-Ügy Tanácsadó Kft.

Budapest, 2015. január

Munka-Egészség-Ügy Tanácsadó Kft.

*TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043*

*„Helyfoglalás – aktív jelenlét, aktív együttműködés*

## Tartalom

Összefoglaló .....	3
Összefoglaló táblázat .....	8
Részletes elemzés .....	11
1. Van-e vagy nincs és szükséges-e vagy sem egy ágazati kollektív szerződés megkötése? .....	11
2. Milyen témákra terjedjen ki az ágazati kollektív szerződés? .....	13
2.1. Eljárási szabályok .....	13
2.2. A munkaviszony közös kérdései .....	18
2.3. A munkavégzés közös szabályai .....	20
2.4. A munkaidő és a pihenőidő szabályai .....	28
2.5. Ágazati szintű bértarifa és bérpótlékok .....	33
2.6. Javaslatok a helyi szintű bértárgyaláshoz .....	36
2.7. Szociális juttatások .....	44
2.8. Kártérítési szabályok .....	45
Melléklet .....	51

## Összefoglaló

A kérdőívet összesen 54 fő töltötte ki. Miután a kérdések egy lehetséges ágazati kollektív szerződés megvalósításához kapcsolódnak, a válaszok kiértékelésénél figyelembe vettük, hogy a válaszadók rendelkeznek- vállalati kollektív szerződéssel vagy sem, hiszen ez a tény véleményüket, nézőpontjukat jelentős mértékben befolyásolhatja. Megállapíthattuk, hogy a válaszadók csaknem 60 százalékánál van, s közel 40 százalékánál nincs vállalati szintű kollektív szerződés. Ugyanakkor aláhúzzuk, hogy a válaszolók 96 %-a – azaz csaknem valamennyien, *a saját vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők is – úgy gondolják, hogy szükség van az ágazati kollektív szerződésre. A többség ugyanis úgy véli, hogy egy ágazati kollektív szerződés megléte a szakszervezet helyzetét erősíti. A válaszolók csaknem egyharmada azt gondolja, hogy egy ágazati kollektív szerződés megléte megkönnyíti a vállalati kollektív szerződés megkötését is, s azon vállalatok esetében is hasznos, ahol létezik vállalati kollektív szerződés.*

A kérdőív második részében arra kérdeztünk rá, hogy egy lehetséges ágazati kollektív szerződés milyen témákra, kérdésekre kellene, hogy kitérjen, illetve melyek azok a témák, amelyeket elég, ha a vállalati kollektív szerződés tárgyal, vagy a Munka Törvénykönyve szabályoz.

*A válaszolók döntő többsége (65%) úgy véli, hogy az ágazati kollektív szerződésben szabályozni kell a szakszervezeti tisztségviselők jogait, nem elég a vállalati kollektív szerződés. A legtöbben (61%) az ágazati kollektív szerződésben látnák szívesen a szakszervezet és a munkáltató kapcsolatának szabályozását is. A tájékoztatás szabályainak esetében markáns eredményt kaptunk: a válaszolók csaknem 70%-a úgy véli, hogy ezeket az ágazati kollektív szerződésben kellene szabályozni. Hasonló a helyzet a konzultáció szabályait illetően: a válaszolók ugyancsak 70%-a szerint a konzultáció szabályait az ágazati kollektív szerződésben kell szabályozni.*

*A tagdíjlevonás szabályainak helyét illetően a vélemények már jobban megoszlanak. A tagdíjlevonás szabályainak az ágazati kollektív szerződésben történő szabályozását – az előzőekkel szemben – „csupán” a válaszolók 59%-a tartja kívánatosnak. A válaszolók több mint egynegyede szerint ennek helye a vállalati kollektív szerződés és 15%-uk szerint elegendő a Munka Törvénykönyvének ilyen jellegű szabályozása.*

A munkaviszony kérdéseit illetően magas a Munka Törvénykönyvének szabályozását elegendőnek tartók aránya. Például a végkielégítés Munka Törvénykönyvben történő szabályozását a válaszolók több mint egynegyede tartotta elegendőnek. A válaszolók 31 %-a szerint elegendő a Munka Törvénykönyvére támaszkodni a munkaviszony megszűnése és megszüntetése és az azonnali hatályú felmondás eseteit illetően is. Ugyanakkor *a válaszadók fele szerint az ágazati kollektív szerződésnek tartalmaznia kellene a végkielégítéssel kapcsolatos szabályozást.*

Ugyancsak, a válaszolók fele tartotta fontosnak, hogy az ágazati kollektív szerződés tartalmazza a *hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendjét.*

A munkavégzés közös szabályait illetően vállalati kollektív szerződés megléte esetén a válaszolók 40%-a tartja fontosnak a munkáltató kötelezettségeinek az ágazati kollektív szerződésbe történő foglalását. Ugyanakkor ahol nincs vállalati kollektív szerződés, ott a választ adók háromnegyede véli fontosnak az ágazati kollektív szerződést a munkáltatók kötelezettségeinek az ágazati kollektív szerződésbe történő foglalását illetően. *A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezőknek csak 32 %-a, míg az ezzel nem rendelkezőknek 70 %-a gondolja úgy, hogy a munkavállalói kötelezettségek szabályozásának helye van az ágazati kollektív szerződésben, azaz meglehetősen markáns az eltérés a két csoport vélekedése között.* A megkérdezettek több mint fele a további munka vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályokat is az ágazati kollektív szerződésbe foglalná. Hasonló adatokat kapunk, ha a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők és az ezzel nem rendelkezők válaszainak arányát vizsgáljuk. *A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők 54%-a, s az ezzel nem rendelkezők 58%-a véli az ágazati kollektív szerződést fontosnak a további munka, vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályokat illetően.* Azaz ebben az esetben a két csoport véleménye nagyjából megegyezik.

Más esetekben a két csoport véleménye markánsan eltér. Így a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkező válaszadók 70 %-a, míg a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezőknek csak 32%-a gondolja úgy, hogy az ágazati kollektív szerződésben kell szabályozni a munkavállalók kötelezettségeit.

*A munkára képes állapot közös szabályainak rendezési helye a megkérdezettek 60%-a szerint – függetlenül a vállalati kollektív szerződés meglététől vagy hiányától - nem annyira az ágazati kollektív szerződés, mint inkább a vállalati kollektív szerződés.*

*A magatartási szabályok (összeférhetetlenség, üzleti titok, nyilvánosság, stb.) szabályozásának fő színtere a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők és nem rendelkezők szerint egyaránt nem az ágazati kollektív szerződés. Ennek rendezésére a legtöbben a vállalati szintet választották (62% a vállalati kollektív szerződéssel és 55% a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők esetében).*

*A válaszolóknak nagyjából a fele voksolt a rendkívüli munkaidő szabályozásának témájában az ágazati kollektív szerződésre. Nincs egységes vagy hasonló álláspont a rendelkezésre állást illetően a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők és az azzal nem rendelkezők között. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők 44%-ánál elég a vállalati kollektív szerződés és 44%-uk szerint kell az ágazati kollektív szerződésben foglalt szabályozás (is). A munkahelyi kollektív szerződéssel nem rendelkezők döntő többségénél (60%) egyértelmű az ágazati kollektív szerződés szükségessége a rendelkezésre állás szabályozását illetően. Mindkét csoportban viszont alacsony azoknak az aránya, akik megelégednének a Munka Törvénykönyvével. Ugyanakkor a pihenőidő szabályozásával kapcsolatban a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők negyede, de azzal rendelkező több mint 20%-a is a Munka Törvénykönyvére támaszkodna. A munkahelyi kollektív szerződéssel rendelkezőknek ugyanakkor nagyobb hányada támaszkodna az ágazati kollektív szerződésre (45%), mint az azzal nem rendelkezők (30%). Úgy tűnik, hogy a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők egyelőre még jobban bíznak a vállalati kollektív szerződés ilyen jellegű erejében, mint azok, akik már ilyenekkel rendelkeznek. A vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők 45%-a ugyanis a vállalati kollektív szerződést tartja fontosnak a pihenőidő szabályozása szempontjából. A szabadság szabályait illetően a válaszadók jelentős rész a Munka törvénykönyvének szabályozását elegendőnek tartja. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők több mint fele úgy nyilatkozott, hogy a szabadság szabályait illetően elég a Munka Törvénykönyvének szabályozása, s a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők egyharmada vélte ugyanezt. Ugyanakkor a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők fele fontosnak tartaná az ágazati kollektív szerződést a szabadság szabályozása céljából.*

*A megkérdezettek döntő részének (80%) véleménye szerint az ágazati kollektív szerződés részét kell hogy képezze az ágazati bértarifa. Mind a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők, mind az azzal nem rendelkezők többségének véleménye az, hogy az ágazati kollektív szerződésnek ki kell kiterjednie a bérpótlékok és mértékük szabályozására. A válaszolók döntő többsége - 60-70%-a szerint jó, ha az éves béremelés mértékét valamilyen formában ágazati megállapodásban sikerül rögzíteni. A bérpótlékok szabályozása különösen azokban az esetekben lényeges az ágazati kollektív szerződésben, ahol nincs vállalati kollektív szerződés: a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők 63%-a szavazott igennel ebben az esetben az ágazati kollektív szerződésre. Ahol van vállalati kollektív szerződés, ott a bérpótlékok szabályozása, módosítása, stb. döntően a vállalati kollektív szerződés segítségével történik. A béren kívüli juttatások ágazati kollektív szerződésben való szabályozásának szükségessége jelentősen különbözik aszerint, hogy a válaszoló vállalatánál van-e saját kollektív szerződés, vagy nincs. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők válaszolók többsége (53%) szerint elegendő a vállalati szabályozás, s csak 37%-uk szerint van szükség az ágazat szintűre, miközben a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők döntő többsége, 63%-a úgy véli, hogy a béren kívüli juttatásokat fel kell sorolni az ágazati kollektív szerződésben. A béren kívüli juttatások minimumának az ágazati kollektív szerződésben való szabályozása különösen azok számára lényeges, akiknél nincs vállalati kollektív szerződés: a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkező válaszadók 80%-a szerint kell a béren kívüli juttatások minimumát az ágazati kollektív szerződésben szabályozni! A bértárgyalás szabályozása az ágazati kollektív szerződés fontos kelléke a válaszolók döntő többsége szerint és attól függetlenül, hogy van-e vállalati kollektív szerződés, vagy nincs. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkező választ adók 81 %-a, az ezzel nem rendelkezők 75%-a válaszolt úgy, hogy a bértárgyalás szabályozását az ágazati kollektív szerződésnek tartalmaznia kell!*

*A munkabér védelmét is a legtöbb válaszoló az ágazati kollektív szerződés részének tartja, függetlenül a vállalati kollektív szerződés meglététől. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkező válaszolók 63%-a, s az ezzel nem rendelkezők háromnegyede tartja úgy, hogy a munkabérvédelmét az ágazati kollektív szerződésnek kell szabályoznia. Jelentős azok arány is (34 illetve a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők esetében), akik úgy vélik, hogy ezt a kérdést a Munka Törvénykönyvének hivatott szabályozni.*

*A választ adók csupán kevesebb, mint fele szerint kell, hogy a munkaruha az ágazati kollektív szerződés témája legyen, akár van akár nincs vállalati kollektív szerződés.*

*Az azzal kapcsolatos vélemény, hogy a munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályokat hol kell szabályozni, ismét nagymértékben függ attól, hogy a választ adó vállalatánál van-e vállalati kollektív szerződés vagy nincs. Ennek hiányában a válaszadók több mint fele (53%) tartja kívánatosnak az ágazati szintű szabályozást, ha pedig van vállalati kollektív szerződés, akkor csak 39%. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők 53 %-a szerint a leltárhiánnyal kapcsolatos felelősséget a vállalati kollektív szerződésben kell szabályozni. Ahol ez nincs, ott az ágazati kollektív szerződés szerepe nő, de ebben az esetben is csak a válaszolók valamivel több, mint 40%-a vélte úgy, hogy ebben az ágazati kollektív szerződésnek szerepe van. A Munka Törvénykönyvének szabályozását kell alkalmazni a válaszolók több mint 20 %-a szerint, mindkét esetben. A munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó eljárási szabályokat a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők 58%-a szerint az ágazati kollektív szerződésben kell szabályozni. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezőknek 38%-a véli ugyanezt, ugyanakkor az ő esetükben magas, 28%, azoknak az aránya, akik szerint a kérdést a Munka Törvénykönyvének kell szabályoznia. A munkáltatói igények érvényesítése fizetési felszólítással szabályozását mind a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők és min az ezzel nem rendelkezők több mint 40 %-a tartotta kívánatosnak az ágazati kollektív szerződésben rögzíteni.*

## Összefoglaló táblázat

Szükségesnek tartja-e egy lehetséges ágazati kollektív szerződésben a következő téma tárgyalását? Adott témának az ágazati kollektív szerződésben történő tárgyalásra szavazó válaszolók %-a

		Van vállalati KSZ, ÁKSZ-re szavazók %-a	Nincs vállalati KSZ, ÁKSZ-re szavazók %-a
	Szükségesnek tartja-e egy ágazati kollektív szerződés megkötését?	59%	80%
	<b>KSZ eljárási szabályok</b>		
1	Szakszervezeti tisztségviselők jogai (munkajogi védelem, munkaidő kedvezmény is)	67%	80%
2	Ágazati KSZ és a helyi KSZ kapcsolata	80%	67%
3	Szakszervezet és munkáltató együttműködésének szabályai	58	63%
4	Tájékoztatás szabályai	81%	50%
5	Konzultáció szabályai	81%	60%
6	Tagdíjlevonás szabályai	53%	65
	<b>Munkaviszony közös kérdései</b>		
7	Munkaszerződés	40%	47%
8	Munkaviszony megszűnése és megszüntetése	30%	55%
9	Felmondási idő	29%	60%
10	Végkielégítés	32%	85%
11	Azonnali hatályú felmondás esetei	28%	65
12	Lényeges kötelezettségzegés esetei munkavállalói/munkáltatói oldalról	53%	37%
13	Hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje	56%	50%
	<b>Munkavégzés közös szabályai</b>		
15	Munkáltató kötelezettségei	40%	74%
16	Munkavállaló kötelezettségei	32%	70%
17	További munka, vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályok (bejelentés vagy engedélyezés, illetve tiltás)	54%	58%
18	Munkára képes állapot közös szabályai	16%	42%
19	Magatartási szabályok (összeférhetetlenség, üzleti titok, nyilvánosság, stb.)	16%	28%
	<b>Munkaidő és pihenőidő szabályai</b>		
21	Rendkívüli munkaidő	45%	55%
22	Rendelkezésre állás (készenlét/ügyelet elrendelése)	44%	60%
23	Pihenőidők (munka közben, naponta, hetente és havonta)	45%	30%



24	Szabadság szabályai	27%	50%
	<b>Bérezés - Ágazati szintű bérmegállapodás</b>		
26	Ágazati bértarifa	80%	84%
27	Bérpótlékok és mértékük	63%	75
	<b>Javaslatok a helyi szintű bértárgyaláshoz</b>		
28	Éves béremelés mértéke (konkrét %)	59%	70%
29	Éves béremelés minimum-maximum (től-ig)	66%	60%
30	Éves béremelés – inflációhoz hozzárendelve	59%	65%
31	Bérpótlékok	43%	63%
32	Béren kívüli juttatások minimuma	48%	80%
33	Bértárgyalás szabályozása	81%	75%
34	Munkabér védelme	63%	75%
35	Egyéb, bérrel kapcsolatos közös minimum,	63%	,82%
	<b>Béren kívüli juttatások</b>		
36	Béren kívüli juttatások felsorolása	37%	63%
	<b>Szociális juttatások</b>		
37	Munkaruha	35%	40%
	<b>Kártérítési szabályok</b>		
39	Munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok	39%	53%
40	Felelősség a leltárhiányért	22%	42%
41	Munkáltatói kártérítési felelősségére vonatkozó eljárási szabályok	38%	58%
42	Munkáltatói igények érvényesítése fizetési felszólítással	44%	47%

A következő kérdésekre mind a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők, mind az azzal nem rendelkezők kevesebb, mint fele válaszolt úgy, hogy szükséges az ágazati kollektív szerződésbe belefoglalni:

		Van vállalati KSZ, ÁKSZ-re szavazók %-a	Nincs vállalati KSZ, ÁKSZ-re szavazók %-a
7	Munkaszerződés	40%	47%
18	Munkára képes állapot közös szabályai	16%	42%
19	Magatartási szabályok (összeférhetetlenség, üzleti titok, nyilvánosság, stb.)	16%	28%
37	Munkaruha	35%	40%
40	Felelősség a leltárhiányért	22%	42%
42	Munkáltatói igények érvényesítése fizetési felszólítással	44%	47%

Mind a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők és az azzal nem rendelkezők legalább fele válaszolt igennel a következő tételekre:

		Van vállalati KSZ, ÁKSZ-re szavazók %-a	Nincs vállalati KSZ, ÁKSZ-re szavazók %-a
	Szükségesnek tartja-e egy ágazati kollektív szerződés megkötését?	59%	80%
1	Szakszervezeti tisztségviselők jogai (munkajogi védelem, munkaidő kedvezmény is)	67%	80%
2	Ágazati KSZ és a helyi KSZ kapcsolata	80%	67%
3	Szakszervezet és munkáltató együttműködésének szabályai	58%	63%
4	Tájékoztatás szabályai	81%	50%
5	Konzultáció szabályai	81%	60%
6	Tagdíjlevonás szabályai	53%	65%
	<b>Munkaviszony közös kérdései</b>		
13	Hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje	56%	50
	<b>Munkavégzés közös szabályai</b>		
17	További munka, vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályok (bejelentés vagy engedélyezés, illetve tiltás)	54%	58%
	<b>Munkaidő és pihenőidő szabályai</b>		
	<b>Bérezés - Ágazati szintű bérmegállapodás</b>		
26	Ágazati bértarifa	80%	84%
27	Bérpótlékok és mértékük	63%	75%
	<b>Javaslatok a helyi szintű bértárgyaláshoz</b>		
28	Éves béremelés mértéke (konkrét %)	59%	70%
29	Éves béremelés minimum-maximum (tól-ig)	66%	60%
30	Éves béremelés – inflációhoz hozzárendelve	59%	65%
33	Bértárgyalás szabályozása	81%	75%
34	Munkabér védelme	63%	75%
35	Egyéb, bérrel kapcsolatos közös minimum,	63%	,82%

## Részletes elemzés

### 1. Van-e vagy nincs és szükséges-e vagy sem egy ágazati kollektív szerződés megkötése?

A kérdőívet összesen 54 fő töltötte ki. Mindössze egy fő nem válaszolt sem igennel, sem nemmel arra a kérdésre, hogy van-e a vállalatánál kollektív szerződés.

A kérdőívet kitöltők többségének – csaknem 60 százalékának - vállalatánál van érvényes kollektív szerződés. Ugyanakkor a későbbi válaszok kiértékelésénél *mindenképpen érdemes figyelembe venni azt, hogy a válaszolók csaknem 40 százalékának vállalata nincs lefedve kollektív szerződéssel.*

#### 1. táblázat Van-e Kollektív Szerződés a vállalatánál?

Megnevezés	fő	%
Van	32	59
Nincs	21	39
Nem válaszolt	1	2
Összes	54	100

Tanulságos arra a kérdésre adott válasz, hogy szükséges-e egyfajta ágazati kollektív szerződés kialakítása? Ezt a kérdést valamennyi válaszoló megválaszolta, s nemcsak azok tartják úgy, hogy ágazati kollektív szerződésre szükség van, akiknél nincs vállalati kollektív szerződés, hanem gyakorlatilag – 2 fő kivételével – *valamennyien, a saját vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők is – úgy gondolják, hogy szükség van az ágazati kollektív szerződésre.*

#### 2. Szükséges-e az ágazati KSZ

Megnevezés	fő	%
igen	52	96
Nem	2	4

Munka-Egészség-Ügy Tanácsadó Kft.

TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043

„Helyfoglalás – aktív jelenlét, aktív együttműködés

Nem válaszolt	0	0
Összes	54	100

A két nemmel válaszoló közül az egyik szerint elegendő a vállalati kollektív szerződés, a másik szerint a Munka Törvénykönyve. Érdekesebb az, hogyan vélekedik a döntő többség arról, hogy miért is fontos egy ágazati kollektív szerződés is? A legtöbben – 28 fő, a kérdésre válaszolók 51 százaléka - úgy vélik, hogy *egy ágazati kollektív szerződés a szakszervezet helyzetét erősít*

17 fő, a válaszolók 30 százaléka szerint egy ágazati kollektív szerződés megléte egyúttal megkönnyíti a vállalati kollektív szerződés megkötését is, azaz azon vállalatok esetében is hasznos, ahol létezik vállalati kollektív szerződés.

### 3. táblázat Miért szükséges az ágazati KSZ?

Megnevezés	fő	%
Nem szükséges, elég a vállalati KSZ	1	4
Nem szükséges, elég az MT	1	4
Szükséges, mert megkönnyíti a vállalati KSZ megkötését	17	30
Szükséges, mert erősíti a szakszervezet helyzetét	28	51
Nem válaszolt	7	12
<b>Összes</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Tanulságos külön is megvizsgálni, hogyan vélekedtek azok, akiknél már van vállalati kollektív szerződés. Valamennyi „Szükséges, mert megkönnyíti a vállalati KSZ kötést” 17 választ azok adták, akiknél már van kollektív szerződés. Ők tehát úgy vélekednek, hogy hasznos a saját vállalati kollektív szerződéskötésük szempontjából az ágazati kollektív szerződés. Akiknél viszont nincs, nem gondolják úgy, hogy az ágazati kollektív szerződéssel megalapozhatnak egy saját, vállalati kollektív szerződést. Ők egyöntetűen azt

gondolják, hogy egy ágazati kollektív szerződés megléte a szakszervezet erősítése céljából lenne fontos és célszerű.

## 2. Milyen témákra terjedjen ki az ágazati kollektív szerződés?

A kérdőív második részében arra kérdeztünk rá, hogy egy lehetséges ágazati kollektív szerződés milyen témákra, kérdésekre kellene, hogy kiterjedjen, illetve melyek azok a témák, amelyeket elég, ha a vállalati kollektív szerződés tárgyal, vagy a Munka Törvénykönyve szabályoz.

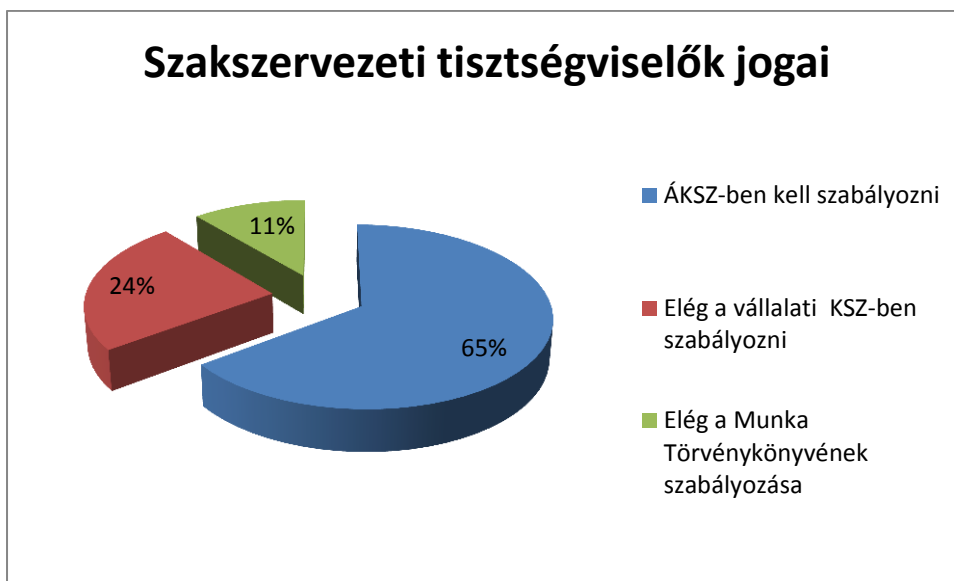
### 2.1. Eljárási szabályok

A kollektív szerződés első része általában az eljárási szabályokat fogalmazza meg.

#### 1. táblázat KSZ eljárási szabályok az ágazati kollektív szerződésben (ÁKSZ), válaszok száma

Megnevezés	ÁKSZ-ben kell szabályozni	Elég a vállalati KSZ-ben szabályozni	Elég a Munka Törvénykönyvének szabályozása	Nem válaszolt
Szakszervezeti tisztségviselők jogai	35	13	6	0
Ágazati-vállalati KSZ kapcsolata	38	7	5	4
Szakszervezet-munkáltató kapcsolata	33	13	7	1
Tájékoztatás szabályai	37	11	6	0
Konzultáció szabályai	38	12	3	1
Tagdíjlevonás szabályai	32	14	8	0

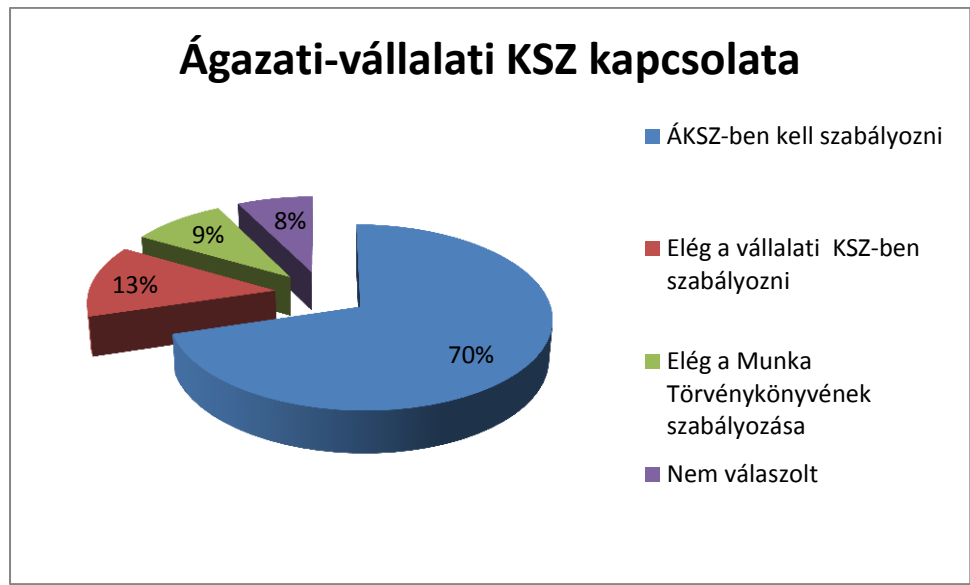
## 1. diagram



A válaszolók döntő többsége úgy vélte, hogy a szakszervezet és a szakszervezeti tisztségviselők jogaival, a szakszervezet és a munkáltató kapcsolatát illető kérdéseket nem árt az ágazati kollektív szerződésben is szabályozni. Értelemszerűen az ágazati és a vállalati kollektív szerződés kapcsolatát illetően néhányan nem válaszolták meg.

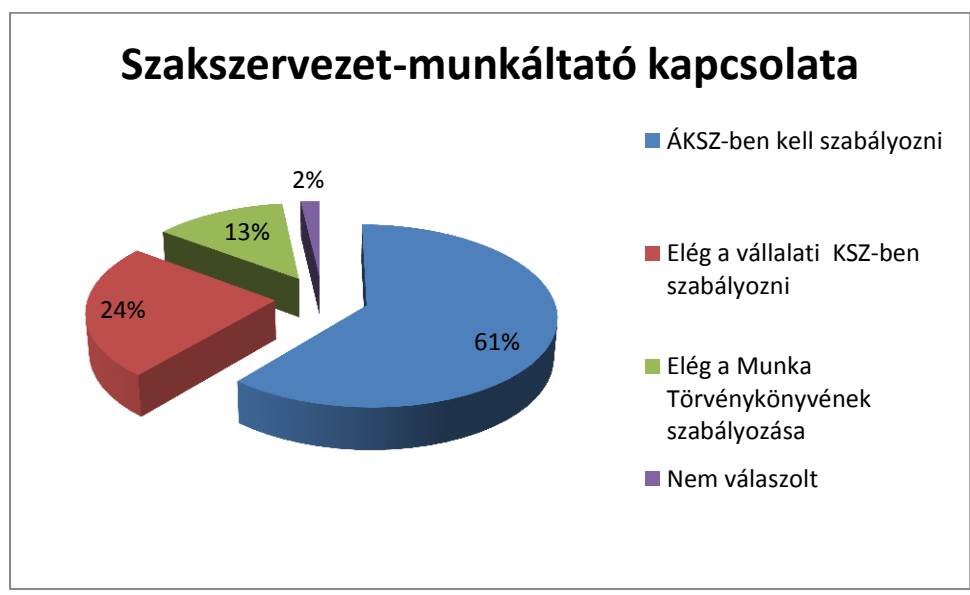
*A válaszolók döntő többsége (65%) úgy véli, hogy az ágazati kollektív szerződésben szabályozni kell a szakszervezeti tisztségviselők jogait*, nem elég a vállalati kollektív szerződés. Nemcsak a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők, hanem az azzal rendelkezők 60 %-a (819 fő) is úgy vélekedett, hogy nem árt a szakszervezeti tisztségviselők jogait az ágazati kollektív szerződésben szabályozni. Ugyanakkor 11% (6 fő) szerint elegendők erre a Munka Törvénykönyvében foglaltak.

### 2. diagram



Ha már egyszer létrejött az ágazati kollektív szerződés (és kötöttek vállalati kollektív szerződést is), akkor az ágazati kollektív szerződésnek tartalmaznia kell a két kollektív szerződés kapcsolatát.

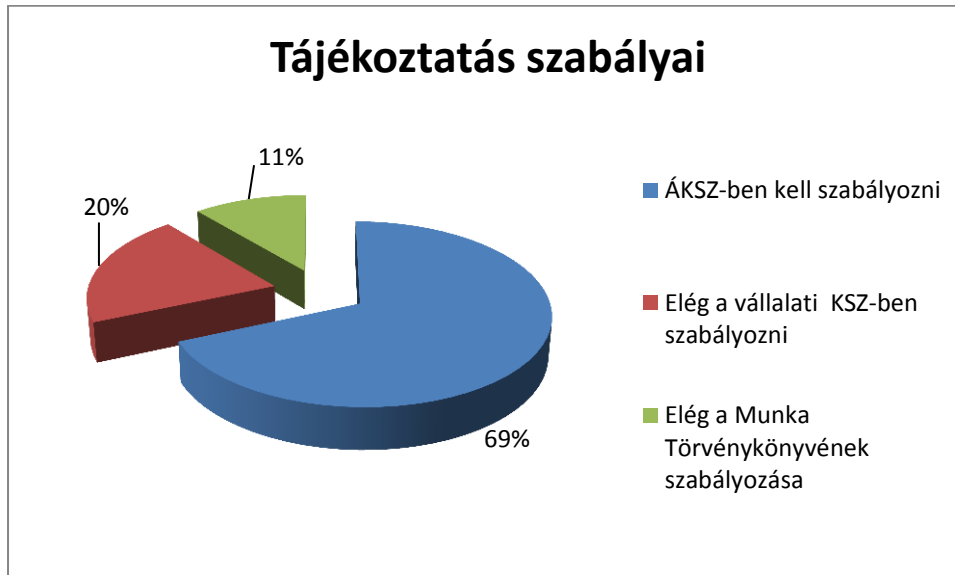
### 3. diagram



A legtöbben (61%) is az ágazati kollektív szerződésben látná szívesen a szakszervezet és a munkáltató kapcsolatának szabályozását. 24% (a vállalati kollektív szerződéssel is rendelkezők egy része) úgy vélte,

hogyan ez a vállalati kollektív szerződés dolga. 9% szerint elég a Munka Törvénykönyvére hagyatkozni ebben a kérdésben.

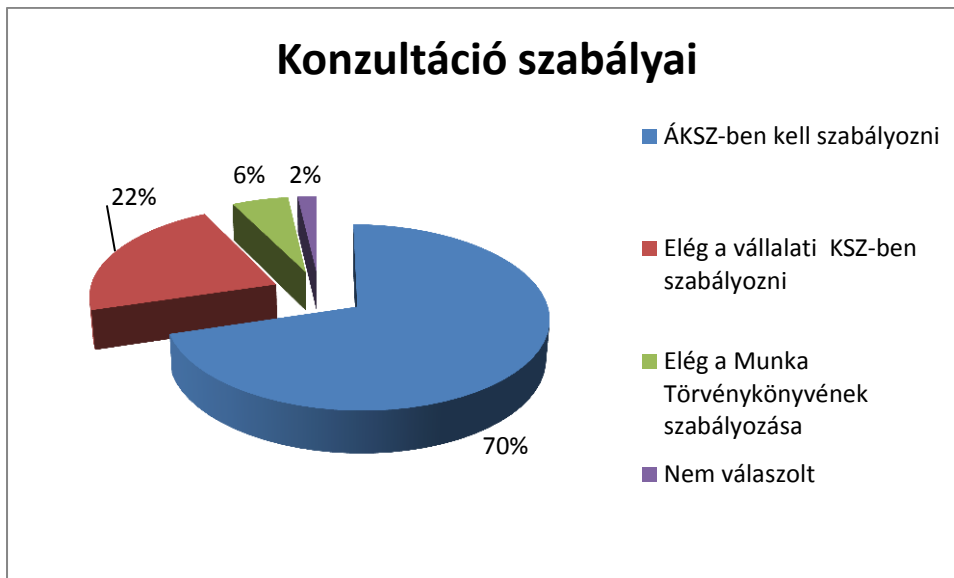
#### 4. diagram



*A tájékoztatás szabályainak esetében markáns eredményt kaptunk: a válaszolók csaknem 70%-a úgy véli, hogy ezeket az ágazati kollektív szerződésben kellene szabályozni.* Mindössze 20% gondolja úgy, hogy ennek a helye a vállalati kollektív szerződés és 11% támaszkodna a Munka Törvénykönyvére. A vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők közel egyharmada szerint viszont a tájékoztatás szabályainak helye a vállalati kollektív megállapodás. Ugyanakkor *a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők 81%-a úgy véli, hogy szükség van a tájékoztatás szabályozására az ágazati kollektív szerződésben.*

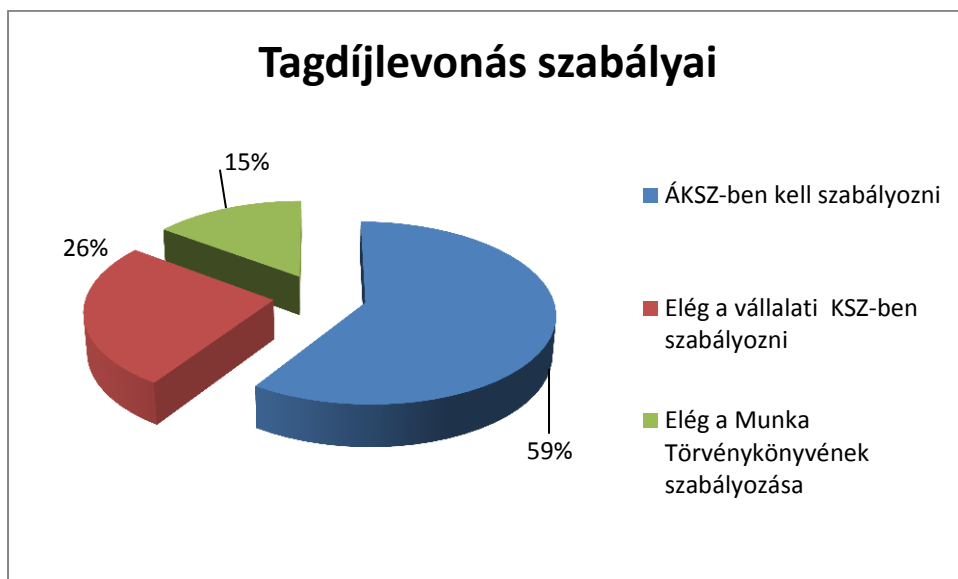


## 5. diagram



Hasonló a helyzet a konzultáció szabályait illetően: *a válaszolók 70%-a szerint a konzultáció szabályait az ágazati kollektív szerződésben kell szabályozni*. 22% szerint erre elég a vállalati kollektív szerződés és 6% szerint a Munka Törvénykönyve. Ugyanakkor, megjegyezzük, hogy meglehetősen nagy százaléka (35%) azoknak, akiknél nincs vállalati kollektív szerződés, nyilatkozott úgy, hogy a konzultációs szabályok szabályozásának helye a vállalati szakszervezet. Ugyanúgy, mint a tájékoztatás esetében, *a vállalati kollektív szerződéssel már rendelkezők döntő része – 80 %-a – véli úgy, hogy a konzultáció szabályainak meg kell jelenni az ágazati kollektív szerződésben!*

## 6. diagram



*A tagdíjlevonás szabályainak helyét illetően a vélemények jobban megoszlanak.* A tagdíjlevonás szabályainak az ágazati kollektív szerződésben történő szabályozását – az előzőekkel szemben – „csupán” a válaszolók 59%-a tartja kívánatosnak. A válaszolók több mint egynegyede szerint ennek helye a vállalati kollektív szerződés és 15%-uk szerint elegendő a Munka Törvénykönyvének ilyen jellegű szabályozása.

### 2.2. A munkaviszony közös kérdései

#### 2. táblázat A munkaviszony közös kérdései, válaszok száma

Megnevezés	ÁKSZ-ben kell szabályozni	Elég a vállalati KSZ-ben szabályozni	Elég a Munka	Nem válaszolt
			Törvénykönyvének szabályozása	
Munkaszerződés	22	15	12	5
Munkaviszony megszűnése és megszüntetése	21	15	17	1
Felmondási idő	22	16	15	1
Végkielégítés	27	12	14	1

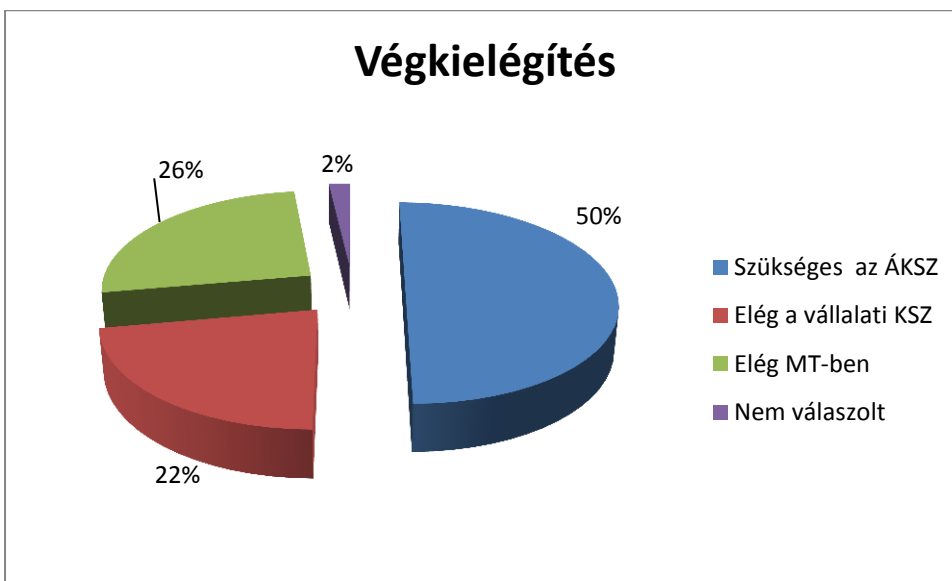
Munka-Egészség-Ügy Tanácsadó Kft.

TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043

„Helyfoglalás – aktív jelenlét, aktív együttműködés

Azonnali hatályú felmondás esetei	22	15	17	0
Lényeges kötelezettségzegés esetei munkavállalói/munkáltatói oldalról	24	20	9	1
Hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje	27	15	10	2

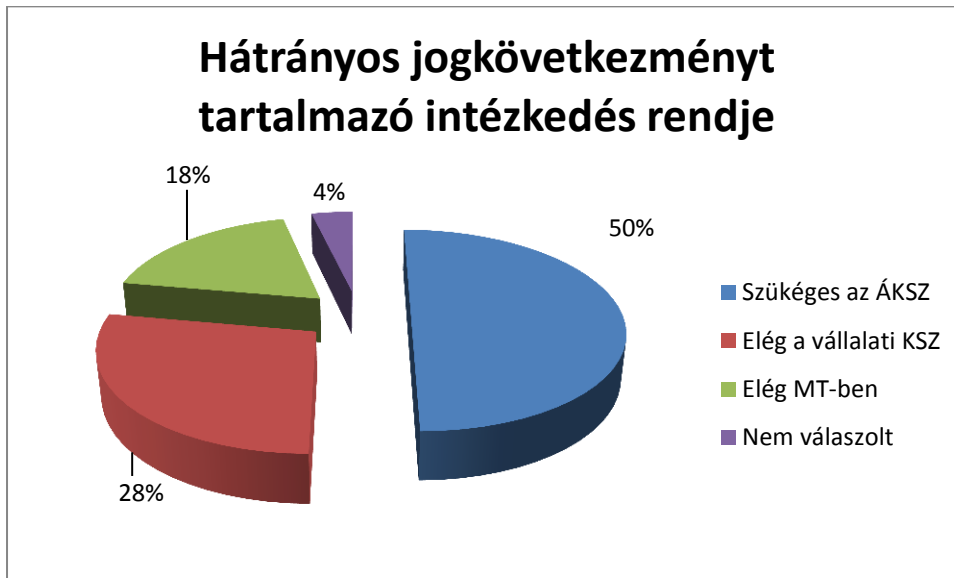
### 7. diagram



A munkaviszony kérdéseit illetően magas a Munka Törvénykönyvének szabályozását elegendőnek tartók aránya. Például a végkielégítés Munka Törvénykönyvben történő szabályozását a válaszolók több mint egynegyede tartotta elegendőnek. A válaszolók 31 %-a szerint elegendő a Munka Törvénykönyvére támaszkodni a munkaviszony megszűnése és megszüntetése és az azonnali hatályú felmondás eseteit illetően.

Ugyanakkor *a válaszadók fele szerint az ágazati kollektív szerződésnek tartalmaznia kellene a végkielégítéssel kapcsolatos szabályozást.*

### 8. diagram



Ugyancsak, a válaszolók fele tartotta fontosnak, hogy az ágazati kollektív szerződés tartalmazza a *hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendjét*. Ebben az esetben csupán 18% tartotta elegendőnek a Munka Törvénykönyve szabályozását, viszont a válaszolók 38%-a vállalati kollektív szerződést jelölte meg, mint a kérdés szabályozásának helyét.

### 2.3. A munkavégzés közös szabályai

#### 3. táblázat: a munkavégzés közös szabályai, válaszok száma

Megnevezés	ÁKSZ-ben kell szabályozni	Elég a vállalati KSZ-ben szabályozni	Elég a Munka Törvénykönyvének szabályozása	Nem válaszolt
Munkáltató kötelezettségei	27	12	12	3

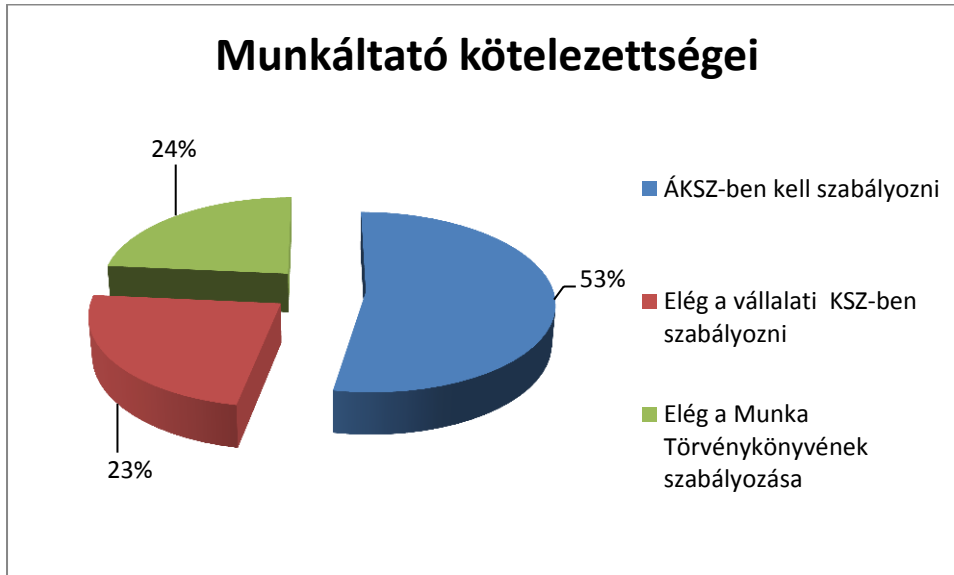
Munka-Egészség-Ügy Tanácsadó Kft.

TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043

„Helyfoglalás – aktív jelenlét, aktív együttműködés

Munkavállaló kötelezettségei	26	14	14	0
További munka, vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályok (bejelentés vagy engedélyezés, illetve tiltás)	28	12	11	3
Munkára képes állapot közös szabályai	14	28	11	1
Magatartási szabályok (összeférhetetlenség, üzleti titok, nyilvánosság, stb.)	10	33	10	1

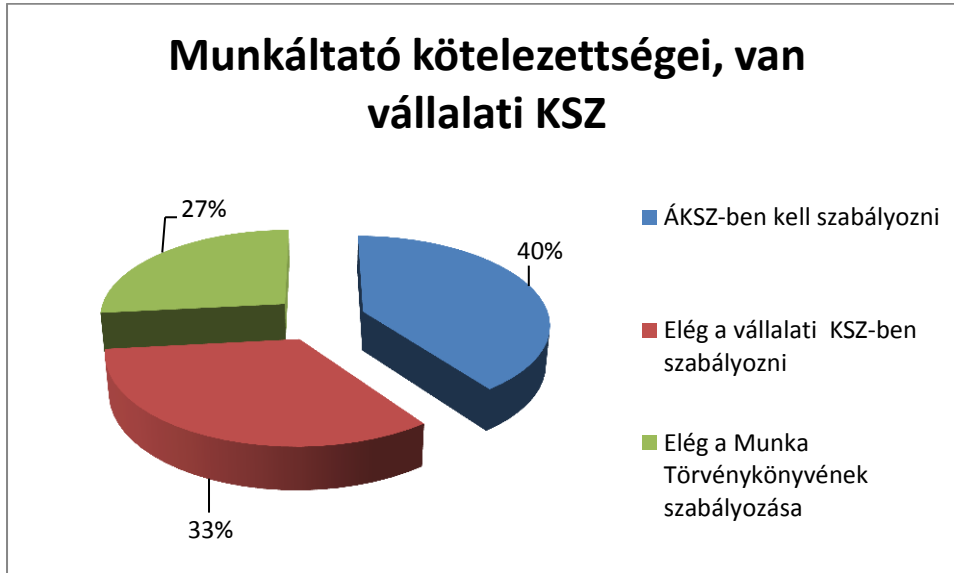
9/a diagram



A munkavégzés közös szabályait illetően különösen fontosnak tartják a munkáltatók kötelezettségeinek szabályozásánál és a további munka, vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályok (bejelentés vagy engedélyezés, illetve tiltás) kérdésének az ágazati kollektív szerződésben történő szabályozását illetően. **53**

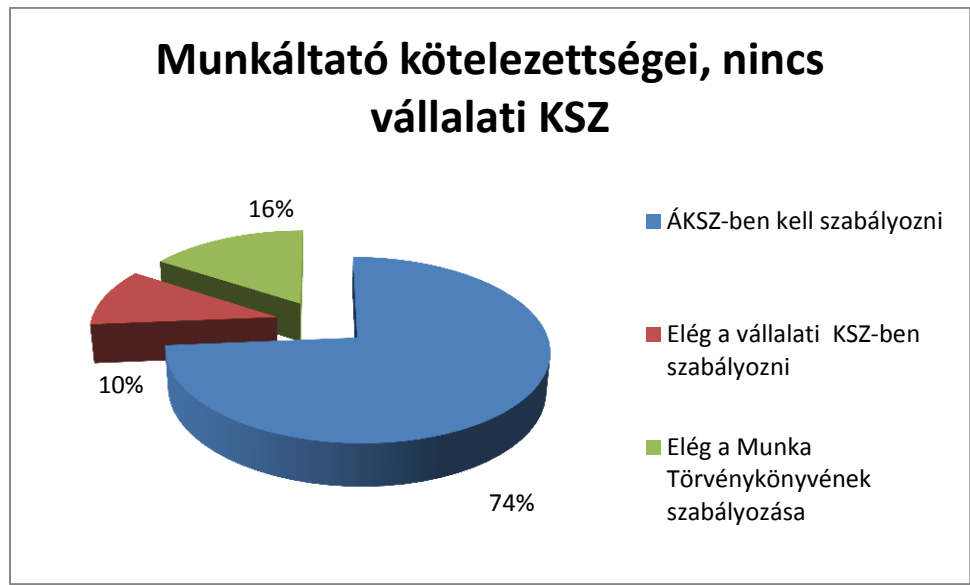
*% nyilatkozott úgy, hogy ágazati kollektív szerződésben kell szabályozni a munkáltató kötelezettségeit, s 52 %-uk szerint a további munka, vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályokat is.*

### 9/b diagram



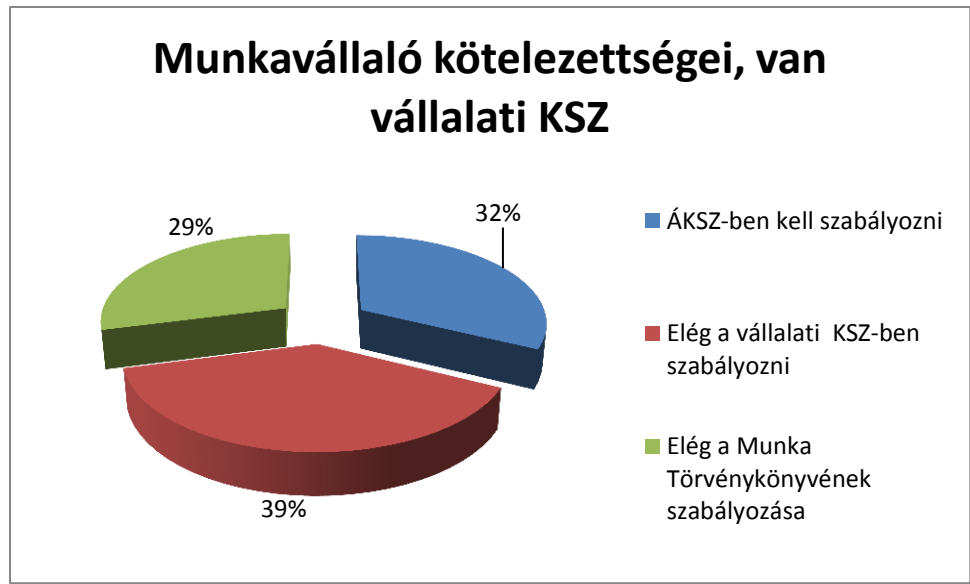
Valamivel árnyaltabb képet kapunk azért, ha külön vizsgáljuk azoknak a választát, akiknek a munkahelye rendelkezik vállalati kollektív szerződéssel. A vállalati kollektív szerződés megléte esetén az 53% helyett a válaszok 40%-ában tartják fontosnak a munkáltató kötelezettségeinek az ágazati kollektív szerződésbe történő foglalását.

9/c diagram

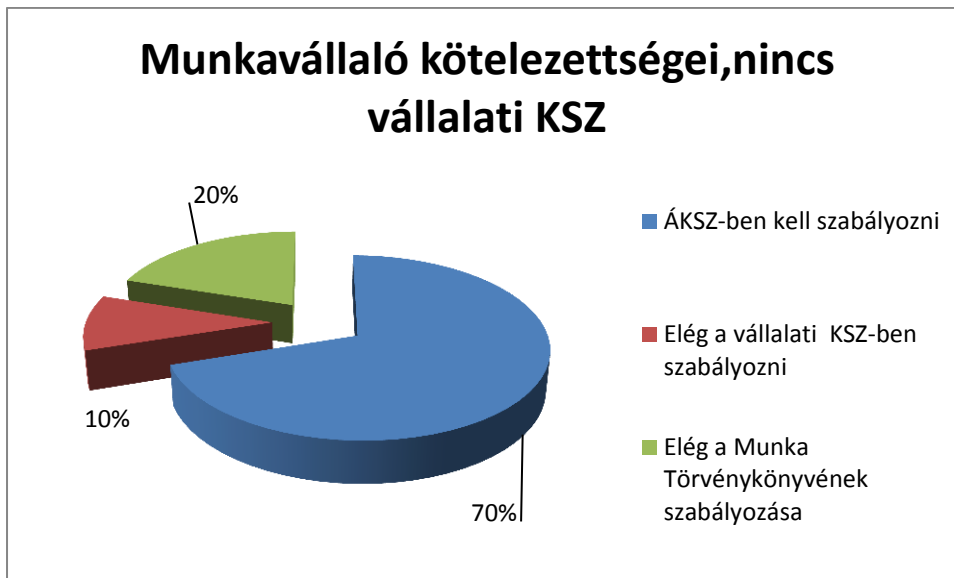


Ahol nincs vállalati kollektív szerződés, ott értelemszerűen a megkérdezettek háromnegyede véli fontosnak az ágazati kollektív szerződést a munkáltatók kötelezettségeinek az ágazati kollektív szerződésbe történő foglalását.

10.a. diagram



10.b diagram

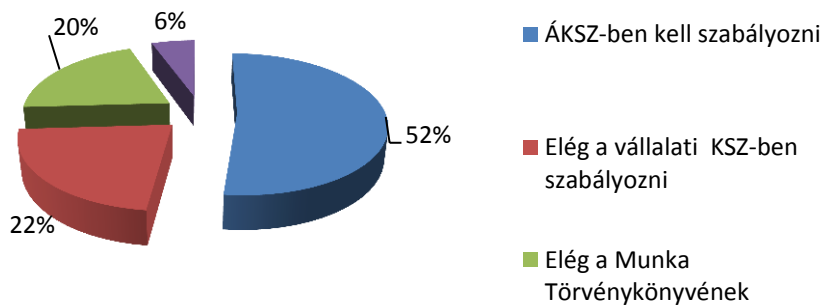


Hasonló eredményt kapunk annak vizsgálatakor, hogy a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők, illetve az ezzel nem rendelkezők miként vélekednek a munkavállalói kötelezettségeknek az ágazati kollektív szerződésben történő megjelenéséről. *A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezőknek csak 32 %-a, míg z ezzel nem rendelkezőknek 70 %-a gondolja úgy, hogy a munkavállalói kötelezettségek szabályozásának helye van az ágazati kollektív szerződésben, azaz meglehetősen markáns az eltérés a két csoport vélekedése között.* A vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezőknek ugyanakkor csak 10%-a gondolja úgy, hogy ennek a kérdésnek a vállalati kollektív szerződésben helye van, miközben a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezőknek 39 %-a véli ugyanígy. érdekes, hogy az utóbbi csoportba tartozók jelentős hányada, 29 %-a, szerint a Munka Törvénykönyvének ide vonatkozó szabályozása elegendő.



## 11 diagram

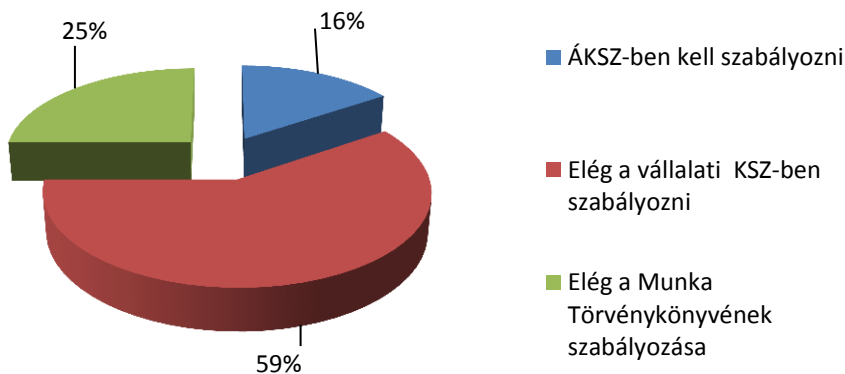
### További munka, vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályok (bejelentés vagy engedélyezés, illetve tiltás)



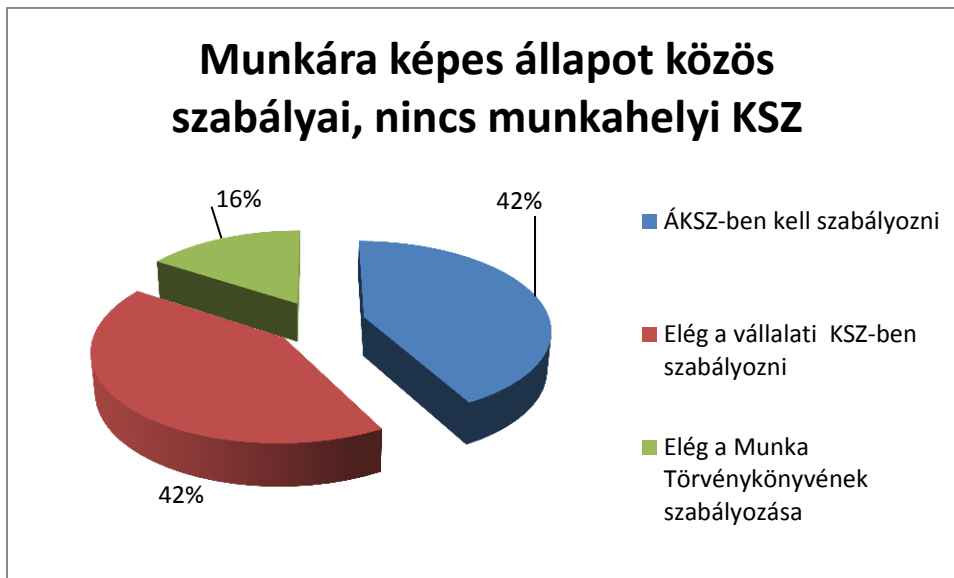
A megkérdezettek több mint fele a további munka vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályokat is az ágazati kollektív szerződésbe foglalná. Hasonló adatokat kapunk, ha a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők és az ezzel nem rendelkezők válaszainak arányát vizsgáljuk. *A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők 54%-a, s az ezzel nem rendelkezők 58%-a véli az ágazati kollektív szerződést fontosnak a további munka, vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályokat illetően.* Azaz ebben az esetben a két csoport véleménye nagyjából megegyezik.

## 12/a diagram

### Munkára képes állapot közös szabályai, van munkahelyi KSZ



## 12/b diagram

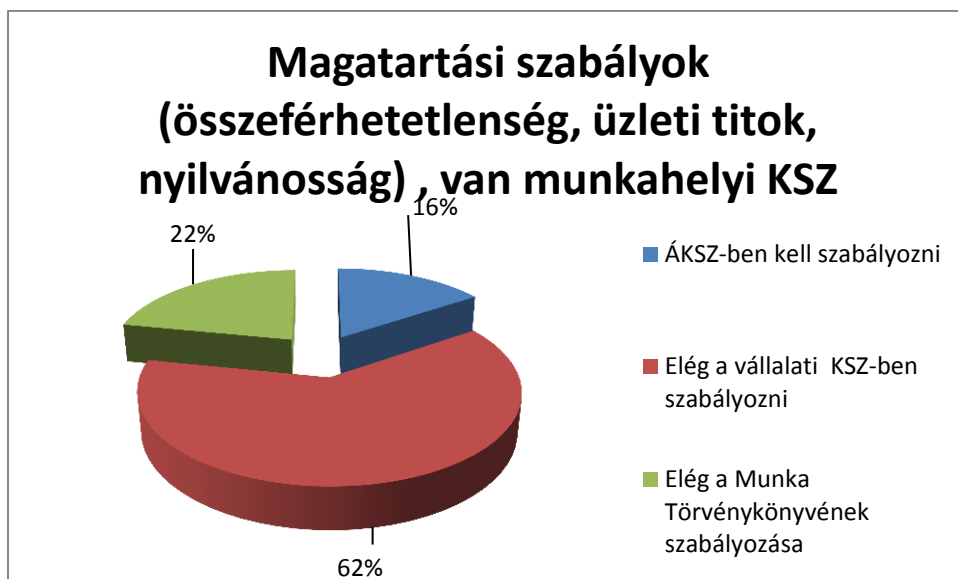


A munkavállalói kötelezettségek szabályozását illetően külön vizsgáljuk meg azokat az eseteket, ahol van vállalati kollektív szerződés, és külön, ahol nincs ilyen. Értelemszerűen a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkező válaszadók 70 %-a, míg a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezőknek csak 32%-a gondolja úgy, hogy az ágazati kollektív szerződésben kell szabályozni a munkavállalók kötelezettségeit.

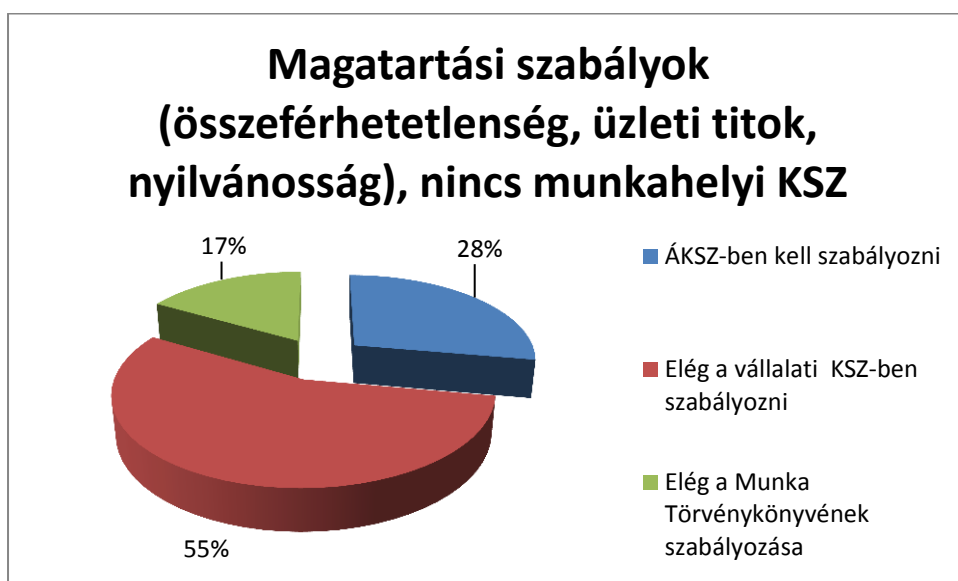
*A munkára képes állapot közös szabályainak rendezési helye a megkérdezettek szerint nem annyira az ágazati kollektív szerződés, mint inkább a vállalati kollektív szerződés.* A munkahelyi kollektív szerződéssel rendelkezők csaknem 60 %-a szerint nem az ágazati kollektív szerződés ennek a helye., s 25%-uk szerint elég a Munka Törvénykönyvének szabályozása.

A vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők valamivel több mint 40 %-a szerint az ágazati kollektív szerződésnek kell foglalkoznia ezzel a kérdéssel, 60%-uk szerint viszont nem. Az ő véleményük szerint is inkább a vállalati kollektív szerződés foglalkozzon ezzel, illetve a Munka Törvénykönyvének szabályozására kell (lehet) támaszkodni.

13/a diagram



13/b diagram



A magatartási szabályok (összeférhetetlenség, üzleti titok, nyilvánosság, stb.) szabályozásának fő színtere a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők és nem rendelkezők szerint egyaránt nem az ágazati kollektív szerződés. Mindkét csoportból csupán a válaszadók közül 5-5fő, azaz a munkahelyi kollektív szerződéssel rendelkezők 16%-a, s az azzal nem rendelkezők 28%-a választotta az ágazati kollektív szerződést. A legtöbben a vállalati szintet választották (62% a vállalati kollektív szerződéssel és 55% a vállalati kollektív

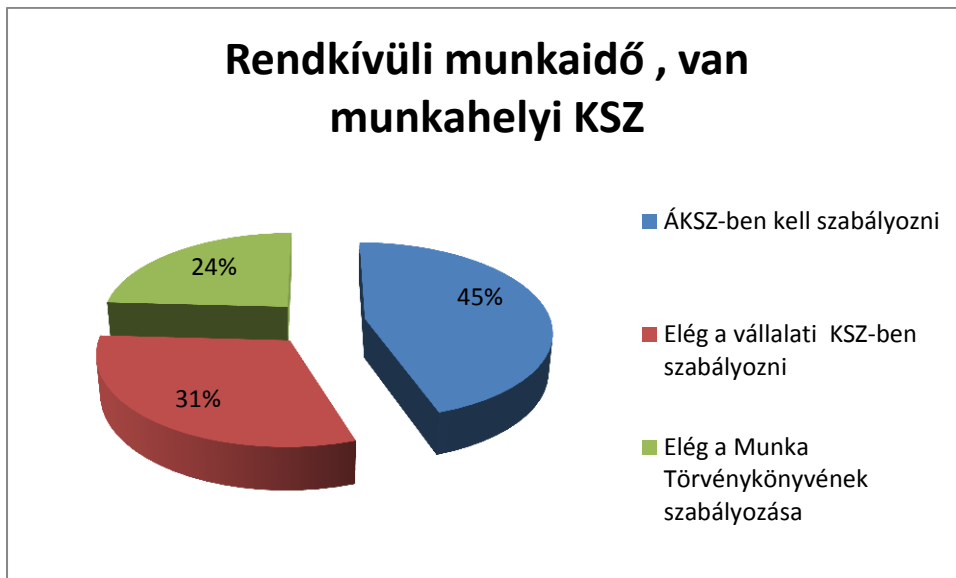
szerződéssel nem rendelkezők esetében). Ugyanakkor a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők 22%-a, és az azzal nem rendelkezők 17%-a szerint a Munka Törvénykönyve elegendő az olyan vállalati magatartási szabályok, mint az összeférhetetlenség, üzleti titok, stb. szabályozásához.

#### 2.4. A munkaidő és a pihenőidő szabályai

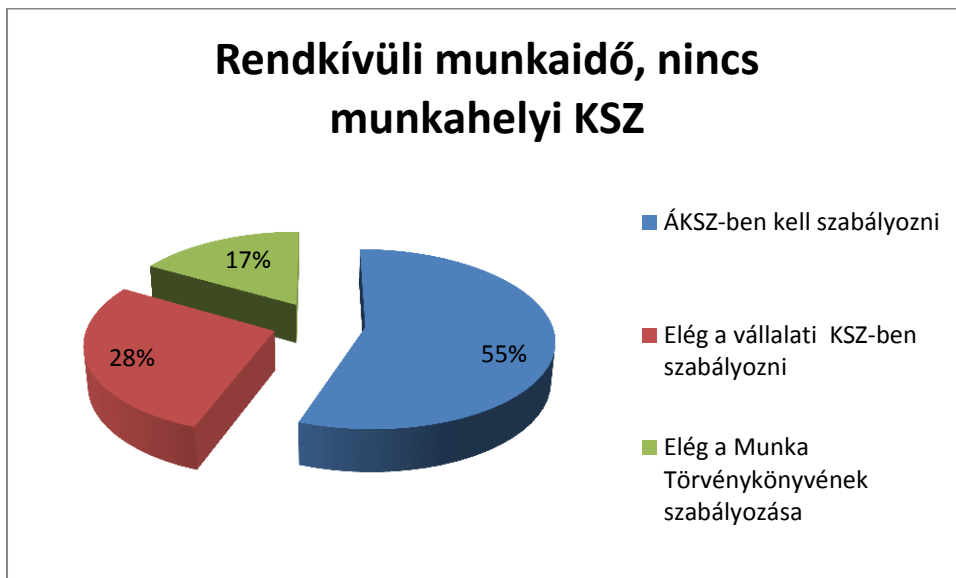
#### 4. táblázat A munkaidő és a pihenőidő szabályai, válaszok száma

Megnevezés	Elég a vállalati		Elég a Munka	
	ÁKSZ-ben kell szabályozni	KSZ-ben szabályozni	Törvénykönyvének szabályozása	Nem válaszolt
Rendkívüli munkaidő	23	14	10	7
Rendelkezésre állás (készenlét/ügyelet elrendelése)	25	18	7	4
Pihenőidők (munka közben, naponta, hetente és havonta)	11	9	12	22
Szabadság szabályai	18	9	22	5

14/a diagram



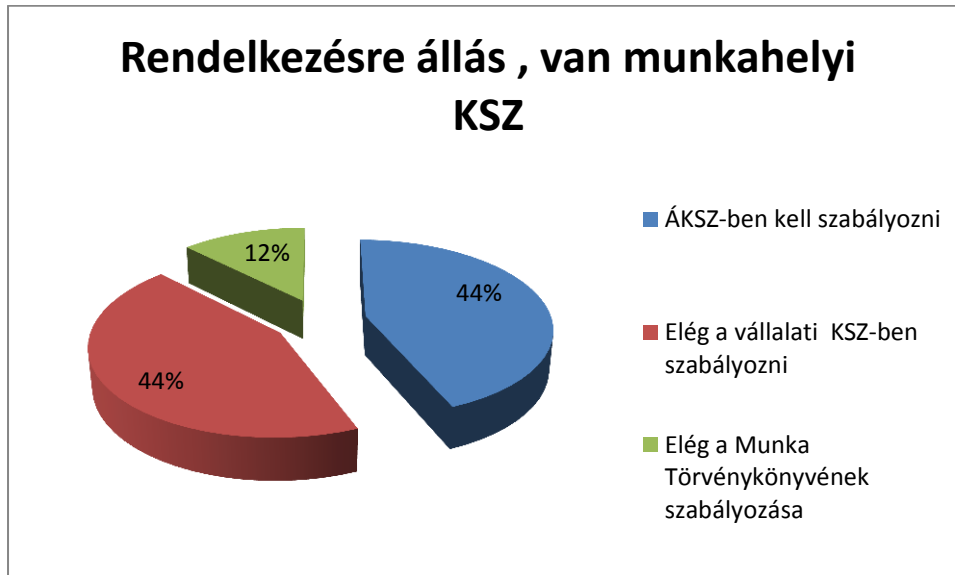
14/b diagram



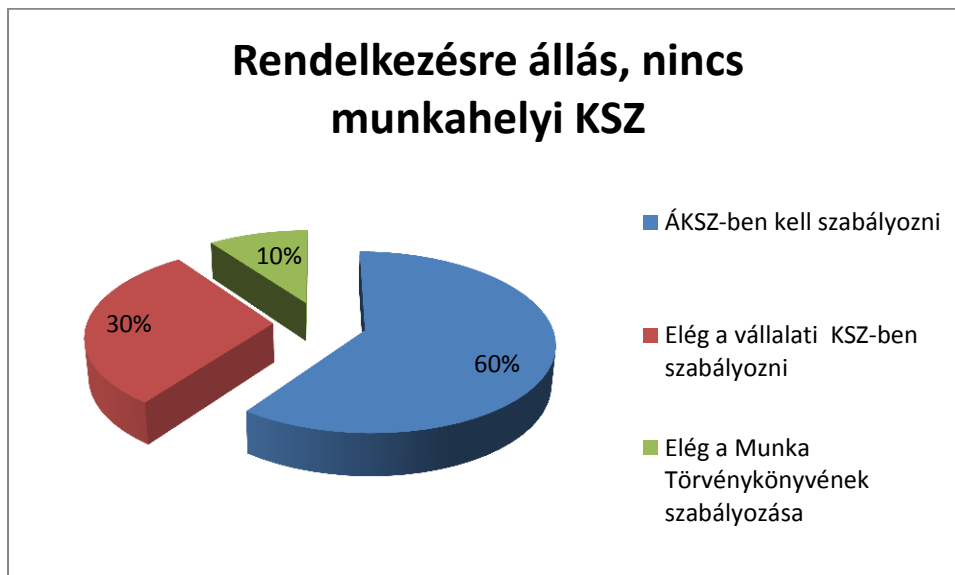
A vállalati kollektív szerződéssel rendelkező 45%-a, az azzal nem rendelkezők 55 %-a szerint a rendkívüli munkaidőt az ágazati kollektív szerződésben kell szabályozni. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők csaknem egynegyede, az ezzel nem rendelkezők 17%-a szerint viszont elegendő a Munka Törvénykönyvére támaszkodni. Erre a kérdésre elég sokan (7 fő) azonban nem válaszolt. Megállapíthatjuk, *hogya*

válaszolóknak nagyjából a fele voksolt a rendkívüli munkaidő szabályozásának témájában az ágazati kollektív szerződésre.

15/a diagram



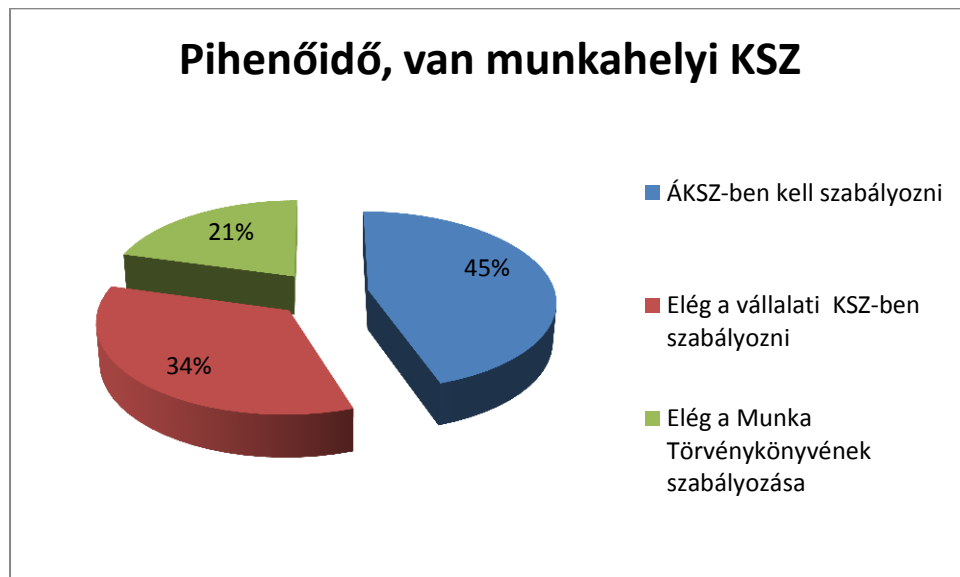
15/b diagram



Nincs egységes vagy hasonló álláspont a rendelkezésre állást illetően a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők és az azzal nem rendelkezők között. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők 44%-ánál elég a vállalati kollektív szerződés és 44%-uk szerint kell az ágazati kollektív szerződésben foglalt

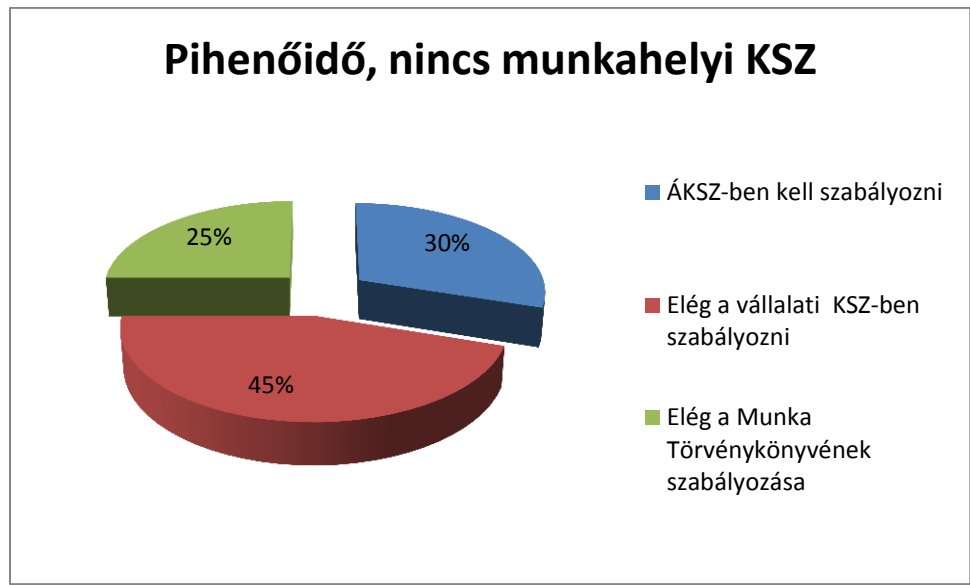
szabályozás (is). *A munkahelyi kollektív szerződéssel nem rendelkezők döntő többségénél (60%) egyértelmű az ágazati kollektív szerződés szükségessége a rendelkezésre állás szabályozását illetően.* Mindkét csoportban alacsony azoknak az aránya, akik megelégednének a Munka Törvénykönyvével.

#### 16/a diagram



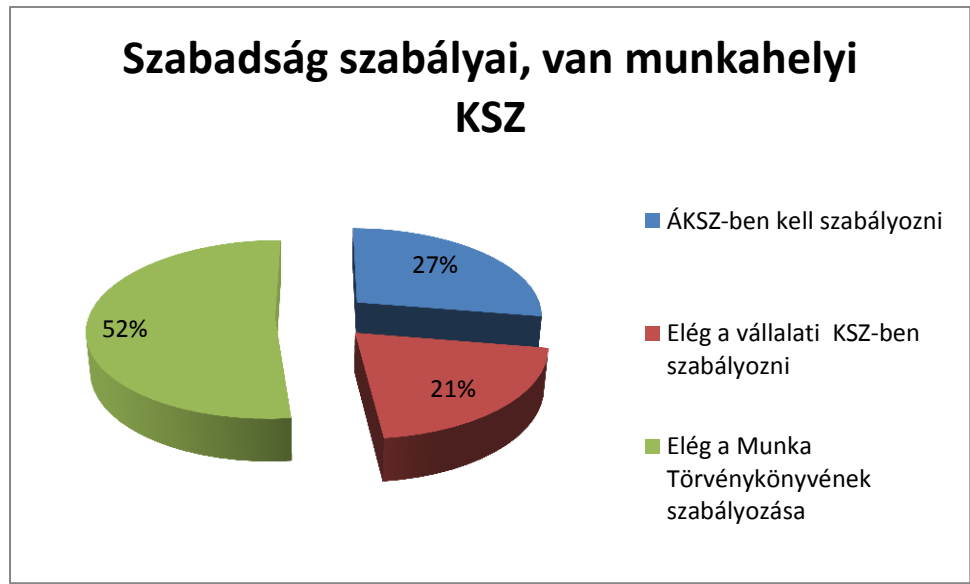
A pihenőidő szabályozásával kapcsolatba a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők negyede, de azzal rendelkező több mint 20%-a is a Munka Törvénykönyvére támaszkodna. A munkahelyi kollektív szerződéssel rendelkezőknek ugyanakkor nagyobb hányada támaszkodna az ágazati kollektív szerződésre (45%), mint az azzal nem rendelkezők (30%).

16/b diagram



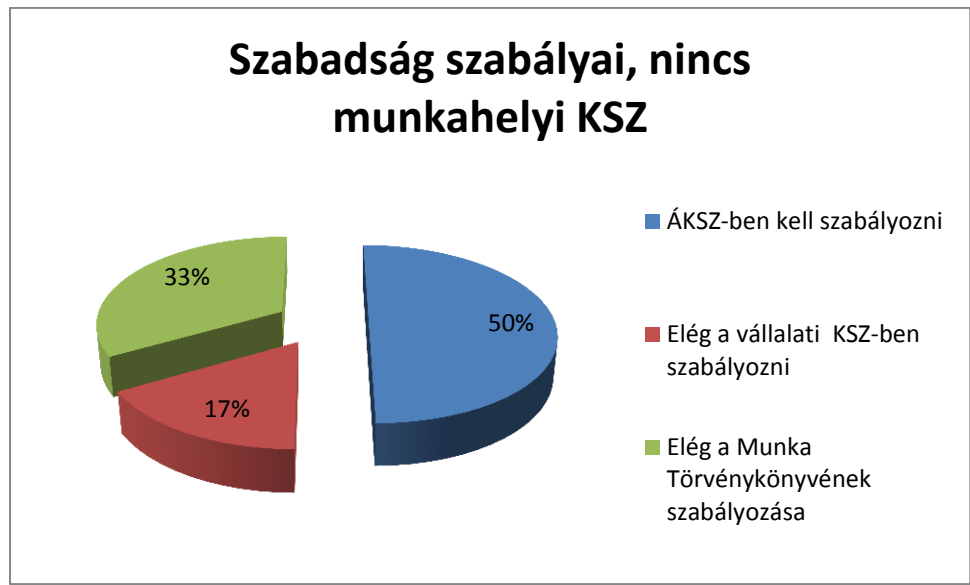
Úgy tűnik, hogy a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők egyelőre még jobban bíznak a vállalati kollektív szerződés ilyen jellegű erejében, mint azok, akik már ilyennel rendelkeznek. A vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők 45%-a ugyanis a vállalati kollektív szerződést tartja fontosnak a pihenőidő szabályozása szempontjából.

17/a





17/b



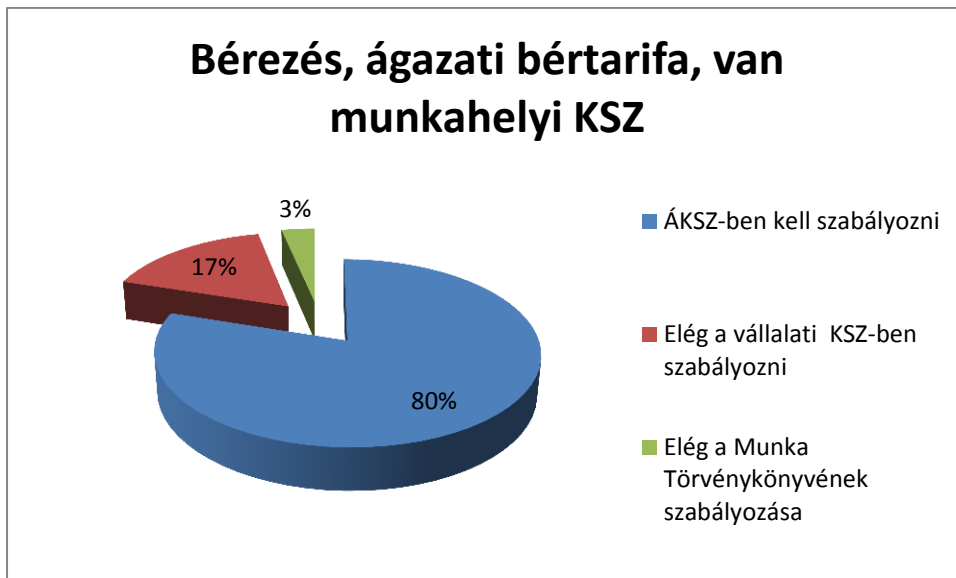
*A szabadság szabályait illetően a válaszadók jelentős rész a Munka törvénykönyvének szabályozását **ellegendőnek tartja**. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők több mint fele úgy nyilatkozott, hogy a szabadság szabályait illetően elég a Munka Törvénykönyvének szabályozása, s a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők egyharmada vélte ugyanezt. Ugyanakkor **a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők fele fontosnak tartaná az ágazati kollektív szerződést a szabadság szabályozása céljából.***

### 2.5. Ágazati szintű bértarifa és bérpótlékok

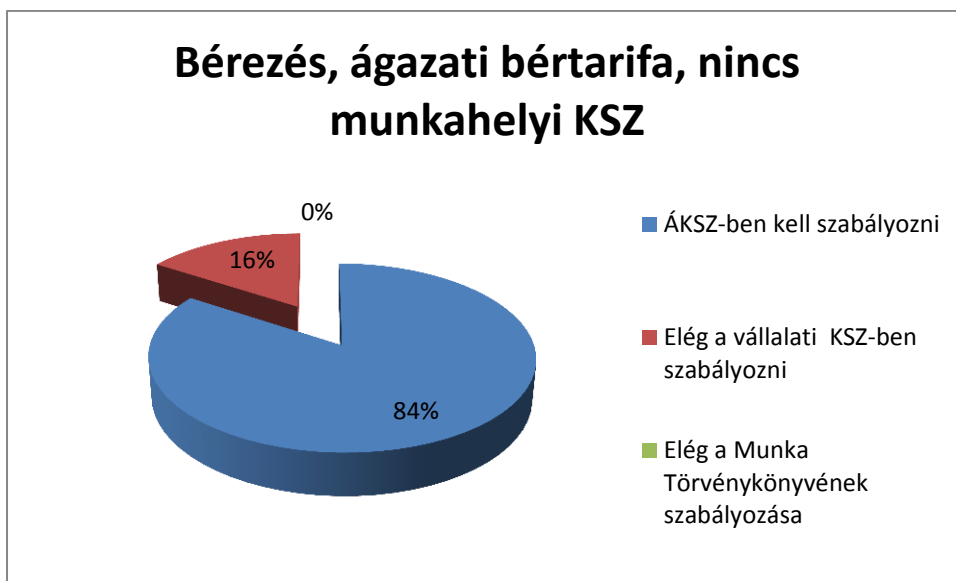
#### 5. táblázat Bérezés – ágazati szintű bérmegállapodás

Megnevezés	Elég a vállalati		Elég a Munka	
	ÁKSZ-ben kell szabályozni	KSZ-ben szabályozni	Törvénykönyvének szabályozása	Nem válaszolt
Ágazati bértarifa	41	8	2	3
Bérpótlékok és mértékük	34	11	4	5

17/a diagram

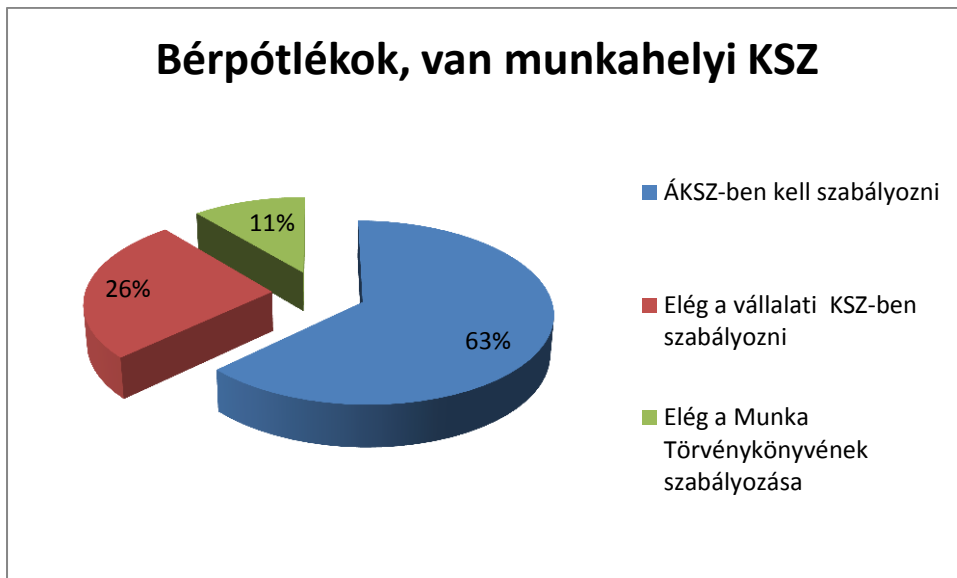


17/b diagram

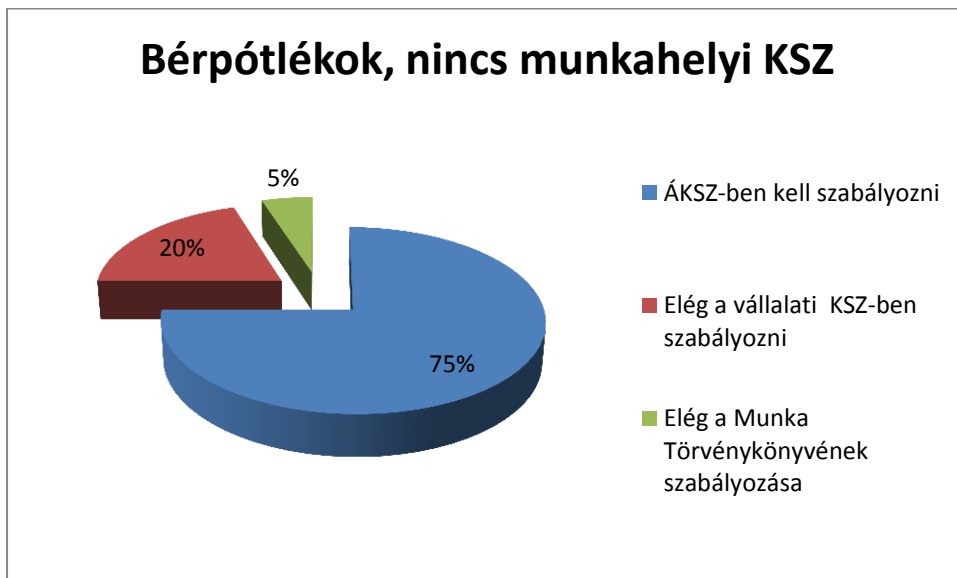


*A megkérdezettek döntő részének (80%) véleménye szerint az ágazati kollektív szerződés részét kell hogy képezze az ágazati bértarifa. A munkahelyi kollektív szerződéssel rendelkezők 80 és az ezzel nem rendelkezők 84%-a vélekedik így.*

18/a diagram



18/b diagram



*Mind a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők, mind az azzal nem rendelkezők többségének véleménye az, hogy az ágazati kollektív szerződésnek ki kell kiterjednie a bérpótlékok és mértékük szabályozására (63% illetve 75%).*

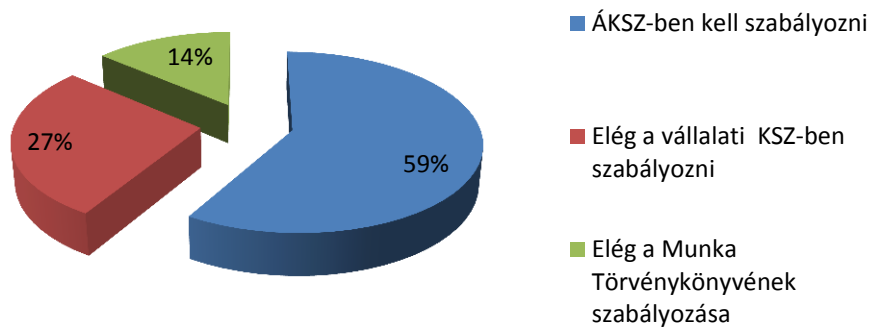
## 2.6. Javaslatok a helyi szintű bértárgyaláshoz

### 6. táblázat - Bértárgyalás

Megnevezés	ÁKSZ-ben kell szabályozni	Elég a vállalati KSZ-ben szabályozni	Elég a Munka Törvénykö- nyvének szabályozá- sa	Nem válaszolt
Éves béremelés mértéke (konkrét %)	31	14	6	3
Éves béremelés minimum- maximum (től-ig)	33	12	6	3
Éves béremelés – inflációhoz hozzárendelve	32	11	9	2
Bérpótlékok	26	20	6	2
Béren kívüli juttatások felsorolása	33	8	5	8
Béren kívüli juttatások minimuma	32	11	8	3
Munkabér védelme	42	7	4	1
Egyéb, bérrel kapcsolatos közös minimum,	36	3	15	0

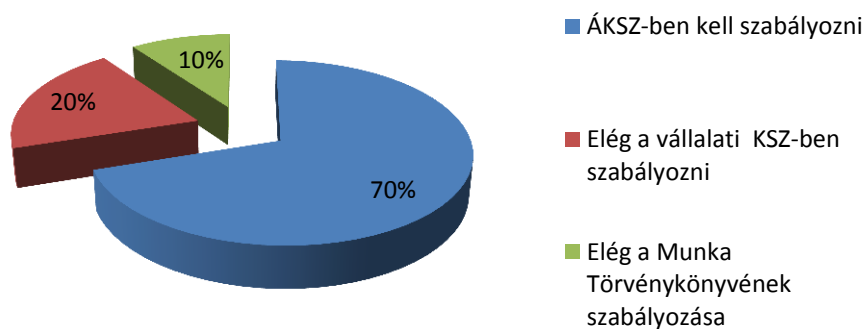
19/a diagram

### Éves béremelés mértéke %-ban, van vállalati KSZ



19/b diagram

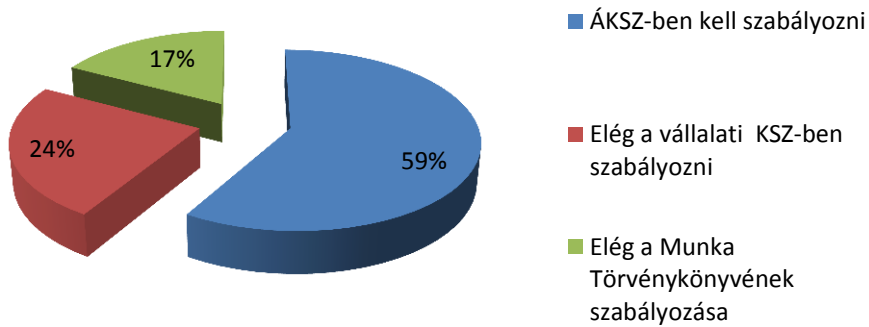
### Éves béremelés mértéke %-ban, nincs vállalati KSZ



*A válaszolók döntő többsége 60-70%-a szerint jó, ha az éves béremelés mértékét valamilyen formában, ágazati megállapodásban sikerül rögzíteni.*

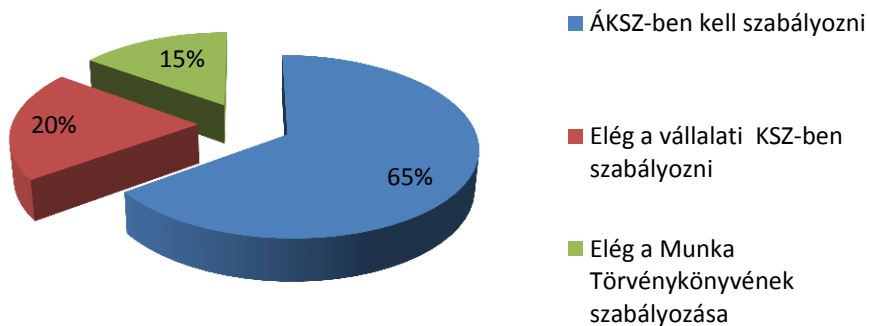
20/a diagram

### Éves béremelés mértéke inflációhoz rendelve, van vállalati KSZ

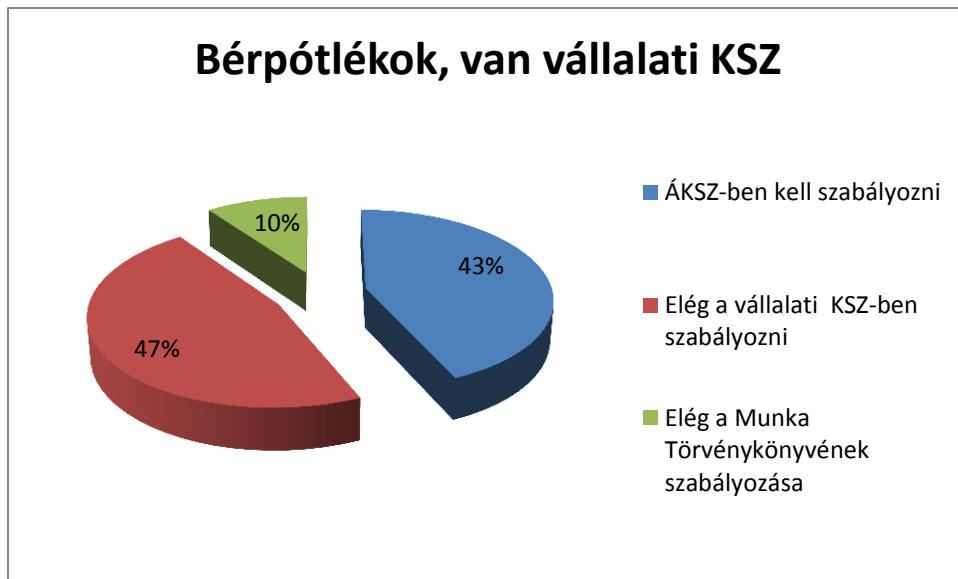


20/b diagram

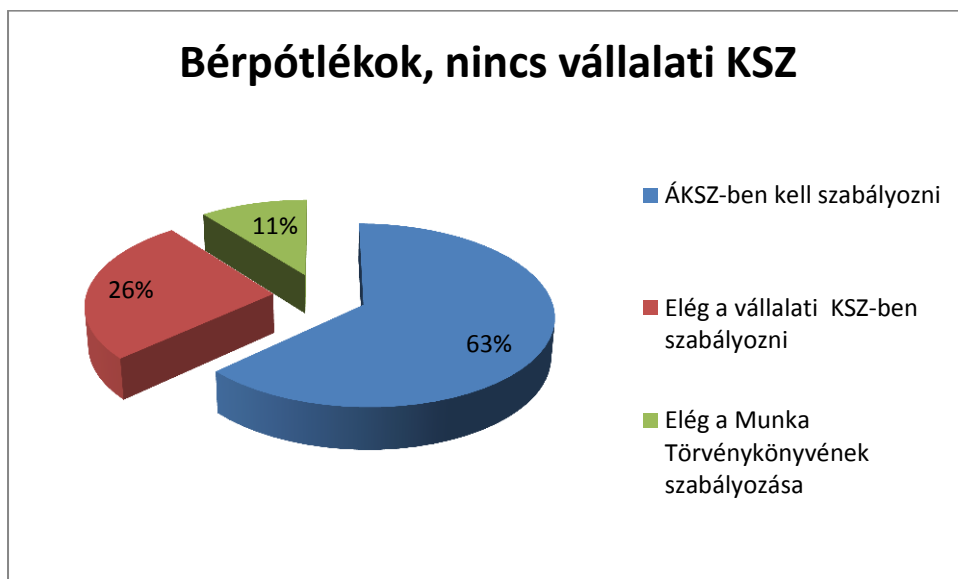
### Éves béremelés mértéke inflációhoz rendelve, nincs vállalati KSZ



21/a diagram



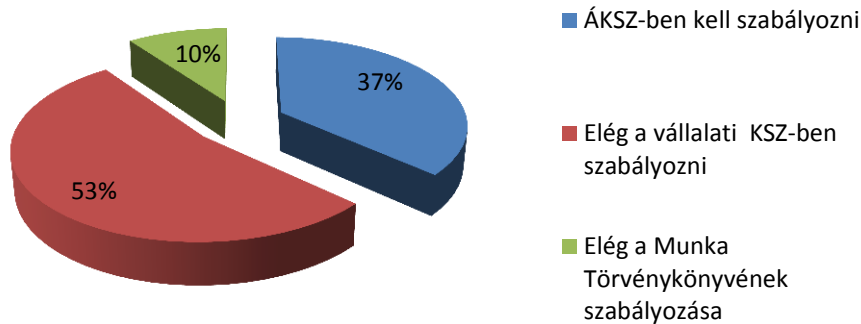
21/b diagram



*A bérpótlékok szabályozása különösen azokban az esetekben lényeges az ágazati kollektív szerződésben, ahol nincs vállalati kollektív szerződés:* a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők 63%-a szavazott igennel ebben az esetben az ágazati kollektív szerződésre. Ahol van vállalati kollektív szerződés, ott a bérpótlékok szabályozása, módosítása, stb. döntően a vállalati kollektív szerződés segítségével történik

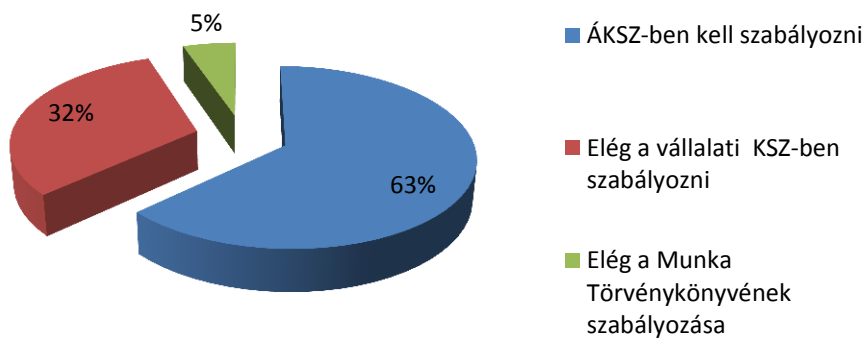
22/a diagram

### Béren kívüli juttatások felsorolása, van munkahelyi KSZ



22/b diagram

### Béren kívüli juttatások felsorolása, nincs munkahelyi KSZ

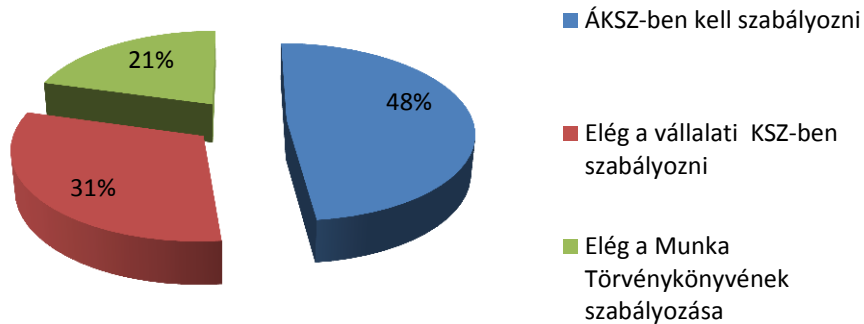


A béren kívüli juttatásoknak az ágazati kollektív szerződésben való szabályozásának szükségessége jelentősen különbözik aszerint, hogy a válaszoló vállalatánál van-e saját kollektív szerződés, vagy nincs. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők válaszolók többsége (53%) szerint elegendő a vállalati szabályozás, s csak 37%-uk szerint van szükség az ágazat szintűre, miközben *a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők döntő többsége, 63%-a úgy véli, hogy a béren kívüli juttatásokat fel kell sorolni az ágazati kollektív szerződésben.*



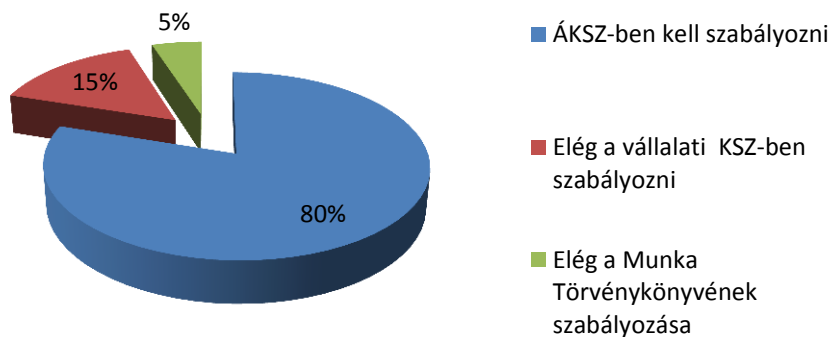
22/c diagram

### Béren kívüli juttatások minimuma, van munkahelyi KSZ



22/d diagram

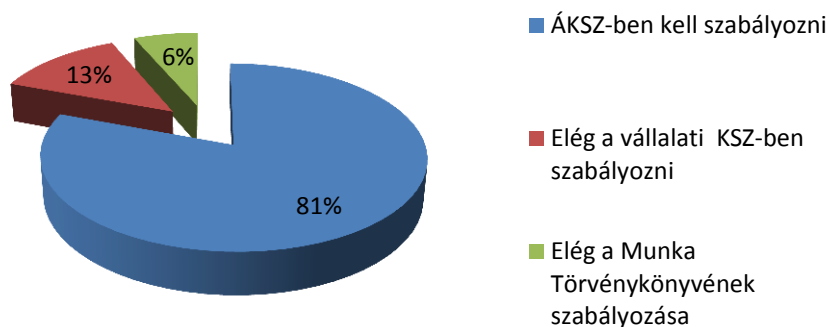
### Béren kívüli juttatások minimuma, nincs munkahelyi KSZ



A béren kívüli juttatások minimumának az ágazati kollektív szerződésben való szabályozása különösen azok számára lényeges, akiknél nincs vállalati kollektív szerződés: *a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkező válaszadók 80%-a szerint kell a béren kívüli juttatások minimumát az ágazati kollektív szerződésben szabályozni!*

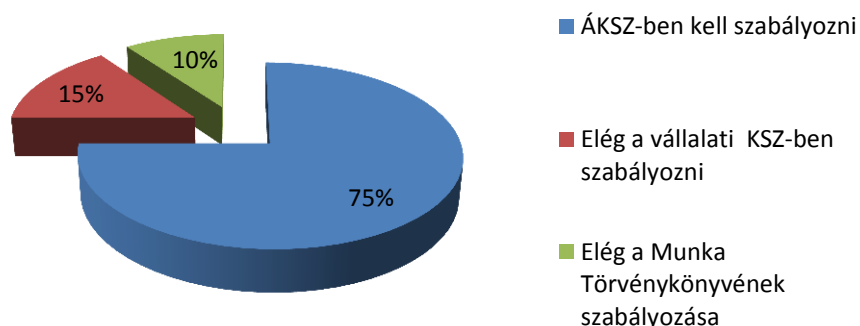
23/a grafikon

### Bértárgyalás szabályozása, van munkahelyi KSZ



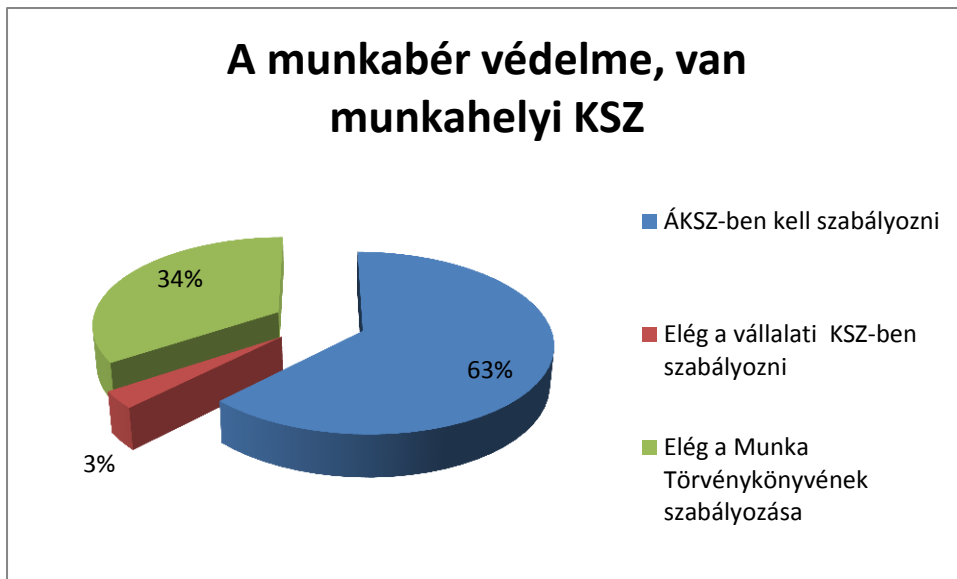
23/b grafikon

### Bértárgyalás szabályozása, nincs munkahelyi KSZ

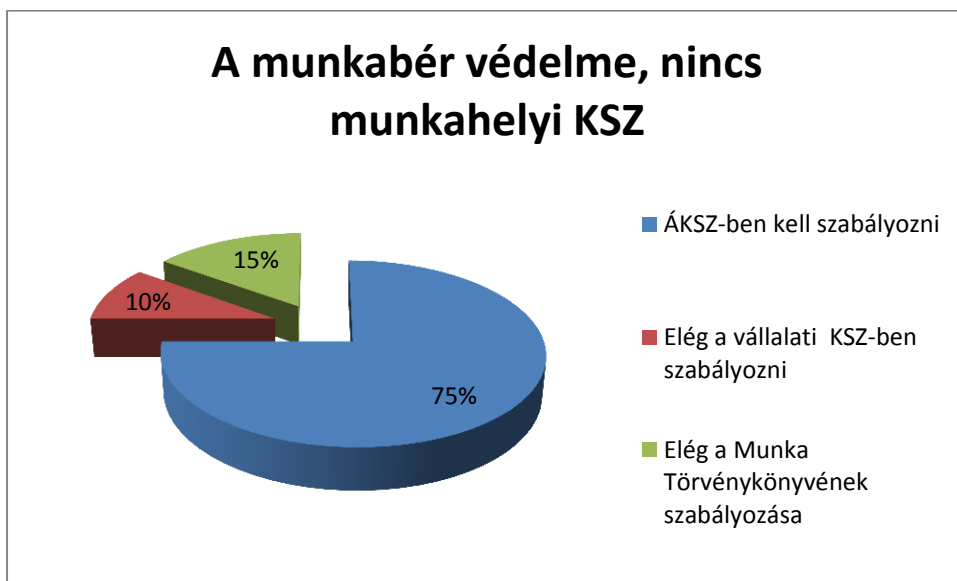


A bértárgyalás szabályozás az ágazati kollektív szerződés fontos kelléke a válaszolók döntő többsége szerint és attól függetlenül, hogy van-e vállalati kollektív szerződés vagy nincs. **A vállalati kollektív szerződéssel rendelkező választ adók 81 %-a, az ezzel nem rendelkezők 75%-a válaszolt úgy, hogy a bértárgyalás szabályozását az ágazati kollektív szerződésnek tartalmaznia kell!**

24/a grafikon



24/b grafikon



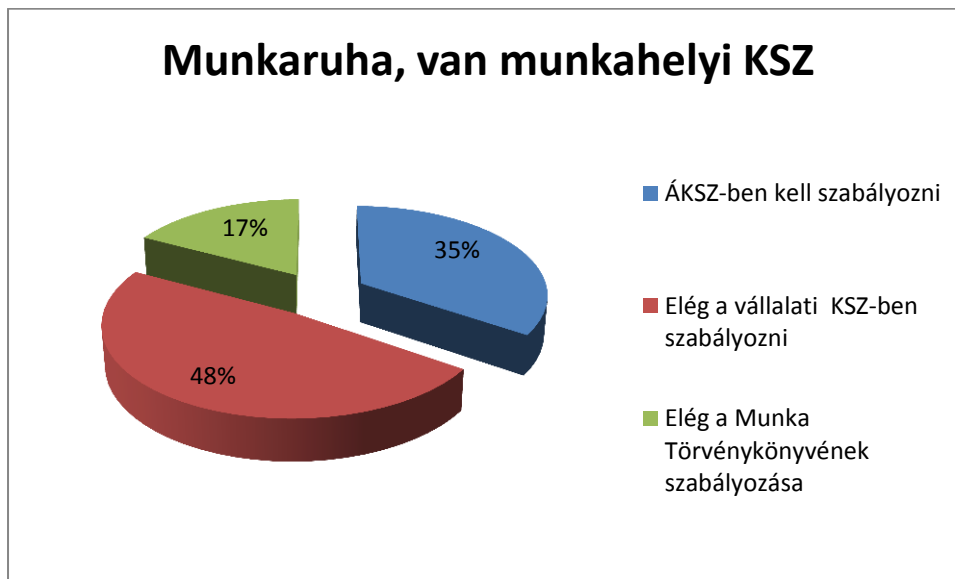
A munkabér védelmét is a legtöbb válaszoló az ágazati kollektív szerződés részének tartja, függetlenül a vállalati kollektív szerződés meglététől. *A vállalati kollektív szerződéssel rendelkező válaszolók 63%-a, s az ezzel nem rendelkezők háromnegyede tartja úgy, hogy a munkabérvédelmét az ágazati kollektív szerződésnek kell szabályoznia.* Jelentős azok aránya is (34 illetve a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők esetében), akik úgy vélik, hogy ezt a kérdést a Munka Törvénykönyvének hivatott szabályozni.

## 2.7. Szociális juttatások

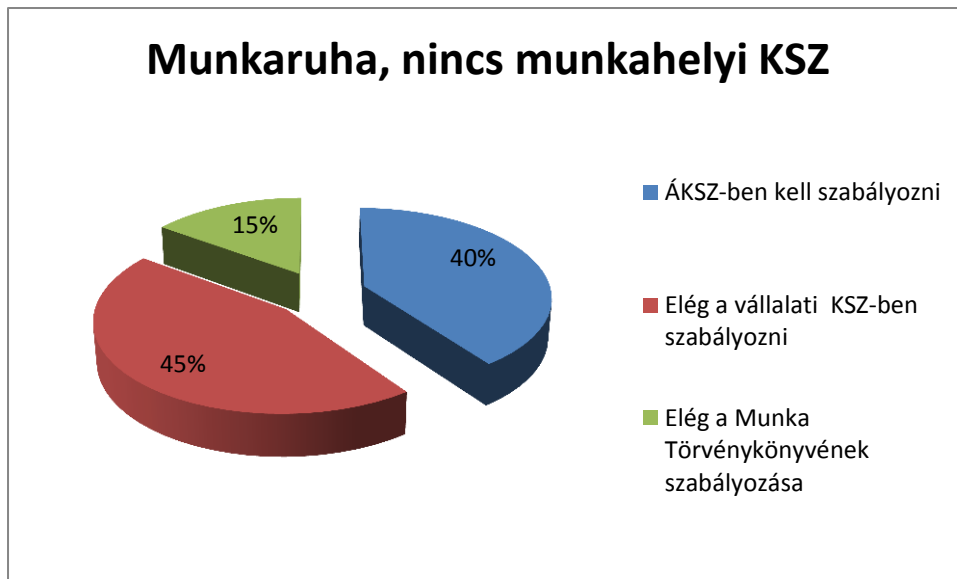
### 7. táblázat: Szociális juttatások

Megnevezés	ÁKSZ-ben kell szabályozni	Elég a vállalati KSZ-ben szabályozni	Elég a Munka Törvénykönyvének szabályozása	Nem válaszolt
Munkaruha	21	23	6	4

#### 25/a grafikon



## 25/ b grafikon



*A választ adók csupán kevesebb, mint fele szerint kell, hogy a munkaruha az ágazati kollektív szerződés témája legyen, akár van akár nincs vállalati kollektív szerződés. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők 17 és az ezzel nem rendelkezők 15 %-a szerint elég, ha ezt a kérdést a Munka Törvénykönyve szabályozza.*

## 2.8 Kártérítési szabályok

## 8. táblázat

Megnevezés	ÁKSZ-ben kell szabályozni	Elég a vállalati KSZ-ben szabályozni	Elég a Munka Törvénykönyvének szabályozása	Nem válaszolt
Munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok	22	18	13	1
Felelősség a leltárhiányért	16	25	12	1
Munkáltató kártérítési	24	15	14	1

Munka-Egészség-Ügy Tanácsadó Kft.

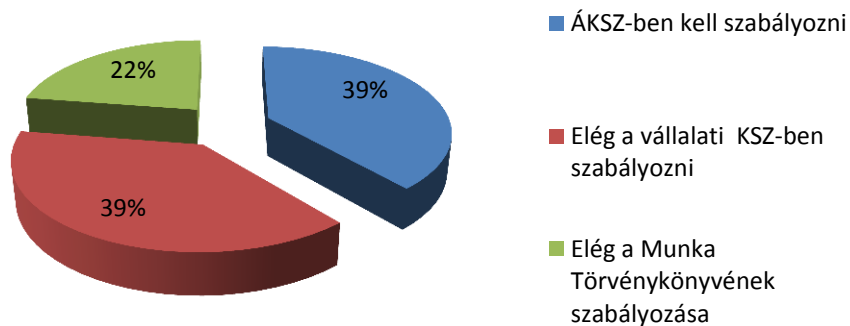
TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043

„Helyfoglalás – aktív jelenlét, aktív együttműködés

felelősségére vonatkozó eljárási szabályok				
Az ágazati KSZ érvényessége milyen alágazatokra terjed ki. (4 számjegyű TEÁOR)	33	8	4	9

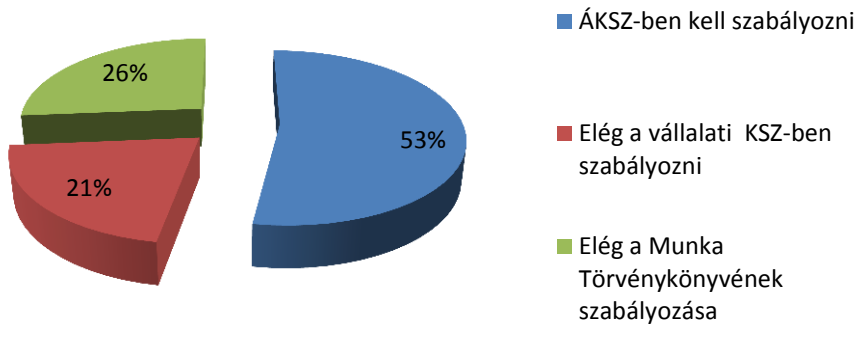
26/a grafikon

### Munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok, van munkahelyi KSZ



26/b grafikon

### Munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok, nincs munkahelyi KSZ

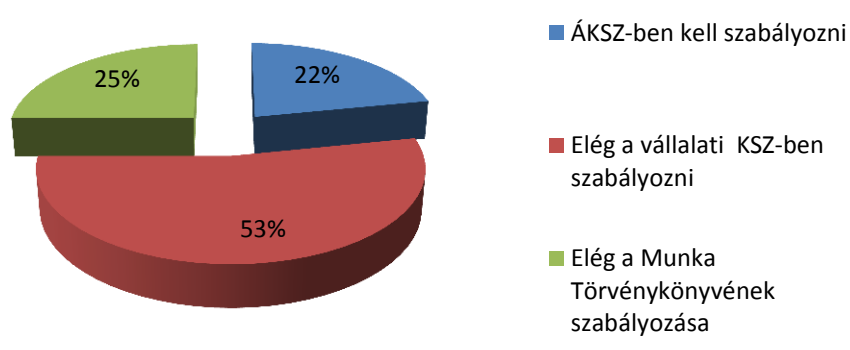


*Az azzal kapcsolatos vélemény, hogy a munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályokat hol kell szabályozni, nagymértékben függ attól, hogy a választ adó vállalatánál van-e vállalati kollektív szerződés vagy nincs.*

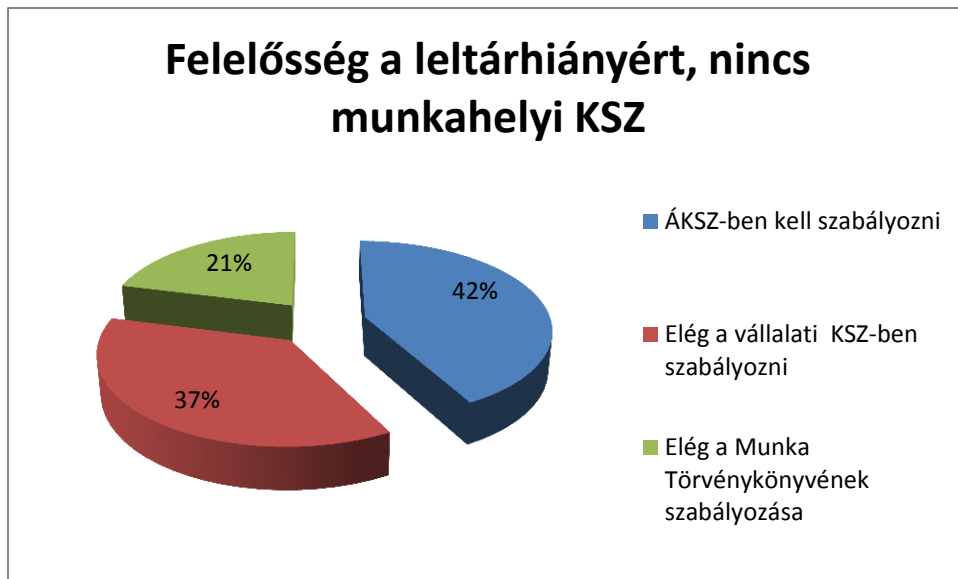
Ennek hiányában a válaszadók több mint fele (53%) tartja kívánatosnak az ágazati szintű szabályozást, ha pedig van vállalati kollektív szerződés, akkor csak 39%. Mindkét esetben a válaszolók több mint 20%-a (a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők 26%-a) tartja elegendőnek a Munka Törvénykönyvének ide vonatkozó szabályait.

27/a grafikon

### Felelősség a leltárhiányért, van munkahelyi KSZ



27/b grafikon



*A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők 53 %-a szerint a leltárhiánnyal kapcsolatos felelőséget a vállalati kollektív szerződésben kell szabályozni.* Ahol ez nincs, ott az ágazati kollektív szerződés szerepe nő, de ebben az esetben is csak a válaszolók valamivel több, mint 40%-a vélte úgy, hogy ebben az ágazati kollektív szerződésnek szerepe van. A Munka Törvénykönyvének szabályozását kell alkalmazni a válaszolók több mint 20 %-a szerint, mindkét esetben.

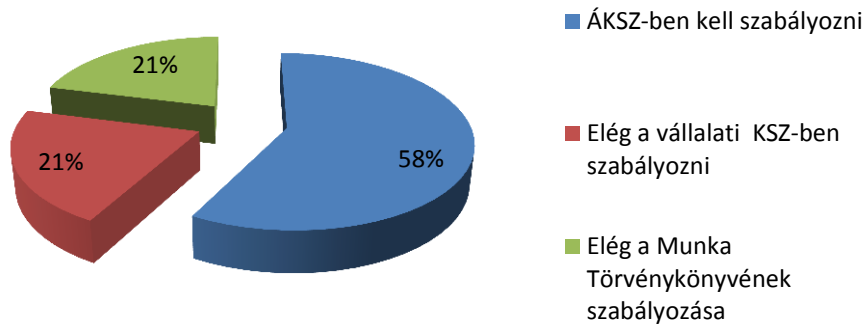
28/a grafikon





28/b grafikon

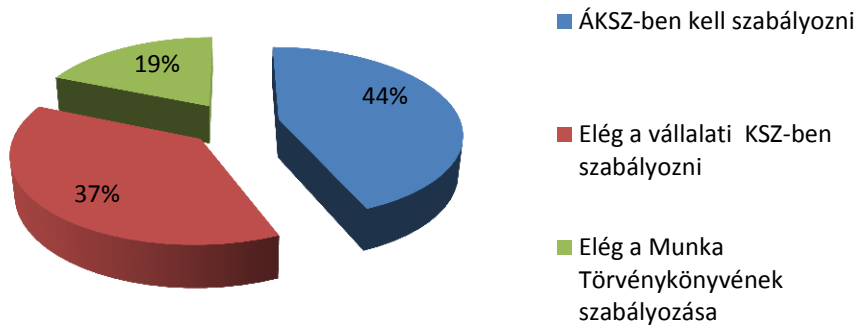
### Munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó eljárási szabályok, nincs munkahelyi KSZ



A munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó eljárási szabályokat a vállalati kollektív szerződéssel nem rendelkezők 58%-a szerint az ágazati kollektív szerződésben kell szabályozni. A vállalati kollektív szerződéssel rendelkezőknek 38%-a véli ugyanezt, ugyanakkor az ő esetükben magas, 28%, azoknak az aránya, akik szerint a kérdést a Munka Törvénykönyvének kell szabályoznia.

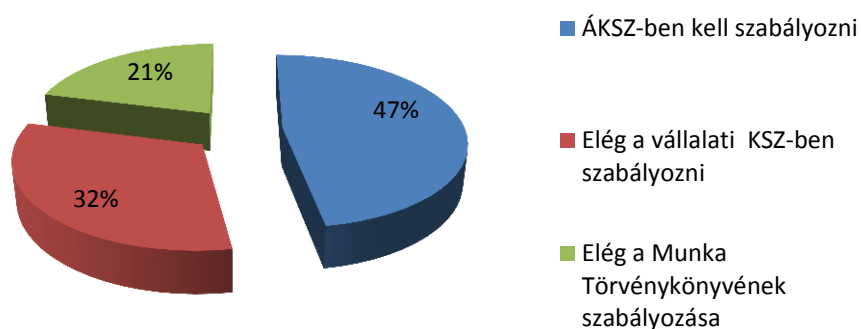
29/a grafikon

### Munkáltatói igények érvényesítése fizetési felszólítással, van vállalati KSZ



## 29/b grafikon

## Munkáltatói igények érvényesítése fizetési felszólítással, nincs vállalati KSZ



A munkáltatói igények érvényesítése fizetési felszólítással szabályozását mind a vállalati kollektív szerződéssel rendelkezők és min az ezzel nem rendelkezők több mint 40 %-a tartotta kívánatosnak az ágazati kollektív szerződésben rögzíteni.

Végezetül, arra a kérdésre, hogy az ágazati kollektív szerződés tartalmazza-e azokat a TEAOR számokat, amelyekre kiterjed, a választ adók háromnegyede igennel válaszolt.

## Melléklet

### Kérdőív

TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043  
Helyfoglalás aktív jelenlét, aktív együttműködés  
Ágazati kollektív szerződés előkészítése  
**Kérdőív**

1. Általános kérdések

1.1 Van-e munkahelyén érvényes kollektív szerződés?

Húzza alá a megfelelő választ. Igen          Nem

1.2 Szükségesnek tartja-e egy ágazati kollektív szerződés megkötését?

Húzza alá a megfelelő választ. Igen          Nem

1.3 **Ha nem, miért nem?**

Húzza alá a megfelelő választ:

1. Elég a vállalati kollektív szerződés.

2. Elég a Munkatörvénykönyv

3. Nincsenek ágazati közös, munkaviszonyt érintő kérdések

**Ha igen, akkor**

4. Azért, mert megkönnyítené a vállalati KSZ kötését

5. Azért, mert erősítené a vállalati szakszervezet pozícióját

6. Egyéb okok miatt, és pedig: (fogalmazza meg röviden)

Az ágazati Ksz lehetséges témáit soroltuk fel. Véleménye szerint szükség van ezekre, vagy más a véleménye. Jelölje meg X-el az Ön szerint leginkább igazat.

		Szükséges az Ágazati KSZ-ben szabályozni	Elég a vállalati Ksz-ben szabályozni	Elég a Munkatörvénykönyvben szabályozni
	<b>KSZ eljárási szabályok</b>			
1	Szakszervezeti tisztségviselők jogai (munkajogi védelem, munkaidő kedvezmény is)			
2	Ágazati KSZ és a helyi KSZ kapcsolata			
3	Szakszervezet és munkáltató együttműködésének szabályai			
4	Tájékoztatás szabályai			
5	Konzultáció szabályai			
6	Tagdíjlevonás szabályai			
	<b>Munkaviszony közös kérdései</b>			
7	Munkaszerződés			
8	Munkaviszony megszűnése és megszüntetése			

9	Felmondási idő			
10	Végkielégítés			
11	Azonnali hatályú felmondás esetei			
12	Lényeges kötelezettségszegés esetei munkavállalói/munkáltatói oldalról			
13	Hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje			
14	Egyéb, éspedig:			
	<b>Munkavégzés közös szabályai</b>			
15	Munkáltató kötelezettségei			
16	Munkavállaló kötelezettségei			
17	További munka, vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályok <i>(bejelentés vagy engedélyezés, illetve tiltás)</i>			
18	Munkára képes állapot közös szabályai			
19	Magatartási szabályok (összeférhetetlenség, üzleti titok, nyilvánosság, stb.)			
20	Egyéb, éspedig:			
	<b>Munkaidő és pihenőidő szabályai</b>			
21	Rendkívüli munkaidő			
22	Rendelkezésre állás (készlet/ügyelet elrendelése)			
23	Pihenőidők (munka közben, naponta, hetente és havonta)			
24	Szabadság szabályai			
25	Egyéb, éspedig:			
	<b>Bérezés - Ágazati szintű bérmegállapodás</b>			
26	Ágazati bértarifa			
27	Bérpótlékok és mértékük			
	<b>Javaslatok a helyi szintű bértárgyaláshoz</b>			
28	Éves béremelés mértéke (konkrét %)			
29	Éves béremelés minimum-maximum (tól-ig)			
30	Éves béremelés – inflációhoz hozzárendelve			
31	Bérpótlékok			
32	Béren kívüli juttatások minimuma			
33	Bértárgyalás szabályozása			
34	Munkabér védelme			
35	Egyéb, bérrel kapcsolatos közös minimum,			
	<b>Béren kívüli juttatások</b>			
36	béren kívüli juttatások felsorolása			
	<b>Szociális juttatások</b>			
37	Munkaruha			
38	egyéb, éspedig			
	<b>Kártérítési szabályok</b>			
39	Munkavállaló által okozott károkra			

	vonatkozó eljárási szabályok			
40	Felelősség a leltárhiányért			
41	Munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó eljárási szabályok			
42	Munkáltatói igények érvényesítése fizetési felszólítással			
	<b>Záró rendelkezések</b>			
43	Egyéb a Ksz-re vonatkozó megállapodások, nyilatkozatok, rendelkezések felsorolása			
	Az ágazati KSZ érvényessége milyen alágazatokra terjed ki. (4 számjegű TEÁOR)			