



TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043



„Helyfoglalás – aktív jelenlét, aktív együttműködés

dr.Borbély Szilvia

Az ágazati párbeszéd nemzetközi és hazai helyzete és lehetőségei

Tartalom

| | |
|--|----|
| 1. Kollektív alku – tipikus szintek, különös tekintettel az ágazati szintre..... | 3 |
| Szintek és rendszerek | 4 |
| Vegyes rendszerek..... | 4 |
| Ágazati szint. Munkaadói decentralizációs törekvések..... | 4 |
| Az ágazati szintű kollektív alku helyszínei | 7 |
| Északi országok: szakszervezeti törekvés az alku decentralizációjára..... | 8 |
| A kiterjesztés gyakorlata | 8 |
| Ágazatközi bértárgyalások gyakorlata..... | 9 |
| Un. germán és frankfon modell..... | 9 |
| Olaszország: derogáció a vállalati szintű megállapodásban az országos/ágazatihoz viszonyítva ... | 9 |
| Az osztrák példa..... | 10 |
| Területi alku..... | 11 |
| Svájc: területi és ágazati megállapodás..... | 12 |
| Magyarország: a vállalati szint dominanciája..... | 13 |
| 2. Lefedettségi és szervezeti változások és változása 2008 után | 13 |
| 3. A kollektív szerződés érvényességi körének problematikája | 18 |
| 4. Hagyományos és új elemek..... | 19 |

| | |
|--|----|
| Bérrugalmasság megjelenése a bértárgyalások során | 20 |
| Új tartalmi elem a kollektív szerződésben: garantált egyéni jog a képzéshez | 22 |
| Szerkezetváltás következményeinek enyhítése a kollektív szerződésben | 23 |
| Kollektív alku struktúrájának modernizálása | 23 |
| 5. Ágazati párbeszéd az ágazati kollektív alku helyzete szempontjából Magyarországon | 25 |
| Ágazati párbeszéd..... | 25 |
| Középszintű szociális párbeszéd a HVDSZ2000 részvételével | 26 |
| Ágazati kollektív alku és kiterjesztés az új Munka Törvénykönyv alapján | 27 |
| Ágazati kollektív szerződések Magyarországon | 29 |
| Ágazati kollektív szerződés céljai..... | 34 |
| Az ágazati kollektív szerződés kötő felek megfelelősége | 35 |
| Az ágazati kollektív szerződések lehetséges tartalma..... | 35 |
| Az ágazati kollektív szerződés és a Munka Törvénykönyve | 36 |
| Források..... | 43 |
| Melléklet..... | 44 |

Bevezetés

A középszintű szociális párbeszéd általában bipartit (munkaadók és a munkavállalók szervezetei között zajlik), s célja leginkább a középszintű (ágazati) kollektív szerződés elérése. A Magyarországon elindított ágazati szociális párbeszéd fejlesztésének is eredetileg leginkább az ágazati kollektív alku előmozdítása lett volna a célja. Jelen tanulmány az ágazati szociális párbeszéd legfontosabb folyamányát, az ágazati kollektív alkut járja körül. Az EU tagállamok legtöbbszörében **ágazati szinten a legintenzívebb a kollektív alku, s ez a szint a leghatásosabb a kollektív megállapodással történő lefedettség szempontjából.** Nem véletlen, hogy a 2008 évi pénzügyi- gazdasági válság egyik következményei lettek a kollektív alkut illető decentralizációs törekvések, akár az országos, akár az ágazati párbeszéd és alku háttérbe szorítása és vállalati, üzemi szintre történő terelése azzal, hogy így rugalmasabb válasz adható egy-egy vállalat részéről az őt érő piaci-gazdasági kihívásokra.

Magyarországon - bár az ágazati szintű szociális párbeszéd intézményes keretei kifejlődtek és működnek (lásd társadalmi párbeszéd bizottságok), - az ágazati kollektív alku nem erősödött meg, mint ahogy ezt szakszervezetek korábban várták, nem jöttek létre új ágazati kollektív szerződések, sőt van olyan korábbi megállapodás, ami mára már megszűnt.

1. Kollektív alku – tipikus szintek, különös tekintettel az ágazati szintre

A szakszervezetek kezében lévő legfontosabb eszköz a kollektív alku és megállapodás, illetve ennek speciális formája, a bérmegállapodás. Az EU tagállamaiban általános az, hogy a munkaadók, és a munkavállalók közötti alku eredményeképpen létrejövő kollektív szerződés szabályozza a munkavállalók egy részének bér-és munkaviszonyait. Az, hogy ez az arány mekkora, országról országra különbözik. Eltérő a gyakorlat a szerint is, hogy a kollektív alku csak vállalati, üzemi szinten zajlik, vagy kötnek-e a felek megállapodást ágazati és ágazatközi (országos) szinten is. Az ágazati és az ágazatközi megállapodások nem zárják ki a munkahelyi szintű megállapodások kötésének lehetőségét. Ez utóbbiaknak azonban csak akkor van értelme, ha a felsőbb szinten kötötteknél jobb körülményeket biztosít a dolgozóknak. A bértárgyalások és a bérmegállapodás leginkább vállalati szinten történik. A kollektív alkuhoz és a megállapodások kötéséhez fűződő jog az uniós szakszervezetek egyik legfontosabb jogosítványa. Az ILO 98. egyezménye biztosítja szervezkedési és kollektív alku jogot.

Az, hogy milyen egy-egy országra jellemző kollektív alku (szociális párbeszéd) tipikus rendszere, sokféle tényezőtől függ, így a történelmileg kialakult szokásoktól, a résztvevők (szociális partnerek)

szervezettségi szintjétől, intézményesülésétől, erőpozíciójától, a mindenkori konjunktúra alakulásától (főleg a bérmegállapodások esetében), a munkarőpiaci változásoktól, a gazdasági és társadalmi változásoktól és szükségletektől.

Szintek és rendszerek

Országonként eltérőek a kollektív alku (és a béralku) tipikus szintje, ez lehet országos - ágazatközi, ágazati, alágazati, szakágazati, vállalati, üzemi, ill. szakmai és akár területi szintű.

Vegyes rendszerek

Országos – ágazatközi -, ágazati/szektorális, illetve vállalati szinten zajlanak a tárgyalások Belgiumban, Dániában, Finnországban, Görögországban, Írországon, természetesen eltérő intenzitással.

A többi országban ágazati és vállalati szintű tárgyalások működnek.

Ágazati szint.Munkaadói decentralizációs törekvések

Az EU tagállamok legtöbbjében **ágazati szinten a legintenzívebb a kollektív alku, s ez a szint a leghatásosabb a kollektív megállapodással történő lefedettség szempontjából.**

Milyen előnyökkel jár az ágazati szintű kollektív alku? Ezek az előnyök egyebek mellett:

- az egységes foglalkoztatási feltételek s egyéb szabályok következtében az ágazatban azonos versenyfeltételek teremtődnek a piaci résztvevőknek (foglalkoztatási feltételeknek a törvényinél magasabb szintjén és a nem szabályozott kérdésekben fogalmazza meg a foglalkoztatási feltételeket)
- új, a korábbiaknál erősebb piaci belépők esetében védelmet nyújt a korábbi (esetleg kisebb, kevésbé tőkeerős) résztvevőknek– azaz a kisvállalkozások védelme
- a határozott időre (pl. 2-3 évre) kötött ágazati kollektív szerződéseket az újratárgyalás során rugalmasan lehet illeszteni az ágazatban az adott időszakban megjelenő gazdasági /piaci körülményekhez
- ágazati bérszabályozás alapjait teremtheti meg
- általános értelmezést biztosíthat egy-egy fogalomnak (megkönnyíti a vállalati alkut)
- csatlakozási lehetőség az európai ágazati megállapodásokhoz (Sipos (2009), p. 32).

Az ágazati párbeszéd bizottságok megfelelő programokkal és prognózisokkal segíthetik elő magát az ágazati kollektív alkut.

Fontos, vagy domináns szerepe van az ágazati kollektív megállapodásoknak pl. Belgiumban, Németországban, Dániában, Görögországban, Spanyolországban, Hollandiában, Ausztriában, Portugáliában, Olaszországban, illetve az új tagállamok közül Csehországban, Szlovákiában és

Szlovéniában. Csehországban 1991-1994-ben még az országos alku, 1995-től pedig a vállalati, több munkáltató alku dominál azzal, hogy az ágazati is fontos szerepet játszik. Franciaországban a vállalati szintű megállapodásokat gyakran *kiterjesztik* az egész ágazatra, területre vagy szektorra.

Közszektor – ágazati megállapodások

Dániában, Hollandiában, Nagy-Britanniában a közszektor bértmegállapodásaiban is az ágazati megállapodásnak fontos szerepe van.

Hollandiában 1993-ig az összes közalkalmazott foglalkoztatási körülményeit a kormányzat, mint foglalkoztató képviselőjében, a belügyminiszter határozta meg. 1993-ban – a szakszervezetek szolidaritási tiltakozó akcióját követően – a kormányzat egy ún. ágazati modellt vezetett be, az egyes ágazatok munkáltatói és dolgozói képviselői külön-külön tárgyalnak, sa korábbi egyetlen kollektív megállapodást 14 kollektív megállapodás váltotta fel. Ez nagyobb differenciálást tett lehetővé a munkakörülmények szabályozását illetően. A megállapodásokban változásokat csak akkor lehet eszközölni, ha az alkufolyamatban résztvevő szakszervezeteknek legalább a fele ezzel egyetért. A kollektív megállapodások a kérdések nagyon széles köré terjednek ki, a bértől, munkakörülményektől kezdve a z előmenetel, a munka-szabadidő egyensúlyáig.

Nagy-Britanniában országos szintű iparági megállapodások jellemzőek régóta. Ez utóbb némi változáson ment keresztül. A helyhatóságoknál megmaradt a hagyományos modell (azaz az éves országos alku a szakszervezetek képviselői és a munkáltatók között), de kissé rugalmasabban kezelve a bérkategóriákat. A közigazgatásban az alku az egyes minisztériumok, igazgatóságok dolga lett, megszűnt az országos szintű alku. Az egészségügyben, közoktatásban, honvédelemnél, büntetésvégrehajtásnál, rendőrségnél, s a bírónál független béralku alakult ki.

Olaszországban a közszektorban 1993-tól létezik a **kétszintes rendszer** (hasonlóképp a versenyszférához). A fő oszlop az országos alapú ágazati alku (központi kormányzat, egészségügy, helyhatóság, közoktatás-állami iskolák, állami felsőoktatás-egyetemek), a szakszervezetek és a munkaadók képviselői között zajlik. A második oszlop, a decentralizált alku, amely a helyi szervezeti, intézményi szinten zajlik az helyi munkáltató és a dolgozói képviselők között olyan témákról és olyan módon, amelyeket az országos ágazati megállapodás lehetővé tesz.

Magyarországon a közalkalmazottak foglalkoztatásával összefüggő szabályozás az esetek túlnyomó többségében „többlépcsős”. Pl. a pedagógusoknál alkalmazni kell a közalkalmazottak jogállásáról

szóló 1992. évi XXXIII. törvényt, valamint a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról rendelkező 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendeletet. A 2012. évi Munka Törvénykönyvének is vannak a közalkalmazottakra vonatkozó rendelkezései. Emellett a köznevelésben a foglalkoztatás számos kérdését a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény határozza meg. Főszabályként a kollektív szerződés szabályozhatja a közalkalmazotti jogviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogokat, illetőleg kötelezettségeket. [Mt. 277. § (1) bek. a) pont]. A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben és a felhatalmazása alapján kiadott rendeletekben foglaltaktól azonban csak akkor lehet eltérni, ha az eltérésre az említett jogszabályok kifejezett felhatalmazást adnak. Minden olyan esetben, amikor az említett törvényrészek nem utalnak az eltérő megállapodás lehetőségére, a felek szabadon döntenek el, hogy a kollektív szerződésben eltérnek-e a munka törvénykönyve előírásaitól, és amennyiben igen, milyen irányban. Továbbá, az államháztartásról szóló 2011. évi CXLV. törvény előírásait is figyelembe kell venni. Így pl. nem szerepelhet a kollektív szerződésben több évre vagy a költségvetési éven túli évre szóló kötelezettségvállalás. Ennek alapján kötötte a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ és a Pedagógusok Szakszervezete a Kollektív Szerződést.

Ágazati kollektív szerződések időtartama

Az ágazati szintű kollektív megállapodást általában határozott időre, 1-3 évre kötik, ami lehetővé teszi egyrészt az aktuális helyzetre való gyors reagálást, másrészt szükségessé teszi a szociális partnerek folyamatos alkufolyamatát. Míg a legtöbb országban az ágazati szociális partnerek (munkaadói szervezetek és a szakszervezetek) között zajlanak a kollektív tárgyalások, addig pl. Ausztriában (és Szlovéniában) a kereskedelmi, gazdasági és szakmai kamarák is részt vesznek benne (Sipos (2009), p.21).

Az ágazati kollektív szerződéseket az egyes országokban a következő időintervallumot követően újítják meg:

- *Ausztria*, általában évente újítják meg;
- *Belgium*, elsődlegesen országos megállapodások kötnek, de jelentősek a többnyire kétévente felülvizsgált ágazati kollektív szerződések;
- *Dánia*, ahol 3-4 évre szólhatnak az ágazati megállapodások;
- *Franciaországban* az ágazati szociális partnerek hosszabb távú megállapodásokat kötnek;
- *Németországban* 1-2 éves időtartamra kötnek ágazati megállapodásokat;
- *Olaszországban* általában 2 évre kötik a kollektív szerződéseket;
- *Hollandiában általában* 2 évre kötnek ágazati kollektív szerződéseket;
- *Portugáliában* változó az ágazati kollektív szerződések időbeni hatálya.

Az elmúlt években – a 2008-at követően a válságból való kilábalásra hivatkozva - néhány EU-tagállamban, mint pl. Németországban, a munkaerőpiaci rugalmasság erősítésének jelszavával a munkaadók nyomást gyakoroltak a kollektív alku decentralizálása, az ágazati szint súlyának és szerepének visszafogása érdekében. Németországban nő a munkahelyi szinten kötött megállapodások száma. Hasonló - bár sikertelen – decentralizációs célzatú törekvések voltak Ausztriában a jobboldali koalíciós kormány részéről.

Olaszországban a kormány és a munkáltatók együttesen arra törekszenek, hogy a kollektív alku decentralizálódjon vállalati, illetve regionális szintre helyeződjön, csökkenjen az országos szintű megállapodások hatása. Olaszországban a szakszervezetek szeretnék megőrizni az országos megállapodások súlyát is.

A legtöbb országban a munkavállalók érdekvédelmi szervezetei úgy vélik, hogy a túlságosan fragmentált alku veszélybe sodorhatja a nem szervezett dolgozókat, és gyengítheti az általános érdekvédelmet, elősegítheti a bérdömpinget.

Az ágazati szintű kollektív alku helyszínei

Belgiumban az ágazati szociális párbeszéd az alapvetően kétoldalú ún.

„jointcommittee” testületekben zajlik, azonban, ha a szociális partnerek ezt kérik, akkor a kormány képviselője is megjelenik. Ezekben a „közös bizottságokban” megkötött kollektív szerződések az egész ágazatra vonatkoznak. A kormány a bizottságok kérésére albizottságot is létrehozhat, ahol alágazati kollektív szerződést köthetnek a fele. A kétoldalú bizottságokban a munkaadók szervezetei és a szakszervezetek egyenlő arányban képviseltetik magukat, a szervezetek által delegált résztvevőket a kormány nevezi ki. Az ágazati közös bizottságok a kollektív megállapodások letárgyalásán, megvalósításuk figyelemmel kísérésén túl részt vesznek a munkaügyi viták megelőzésében, rendezésében, a rájuk vonatkozó témák megvitatásában, stb.

Németországban az „ágazati szintű kollektív alkut biztosító intézményi háttér sok hosszú év közvetítői egyezség eredményeként jött létre, melynek nyomán minden ágazatban létrejött egy ágazati párbeszéd bizottság. A számtalan tárgyalás eredményei mindig a szociális partnerek között jöttek létre, melyet nem szabályozott semmilyen jogszabály, és az állam sem kapcsolódott be a tárgyalásokba. Sok országgal ellentétben a német szociális partnerek maguk tartják fenn és végzik az adminisztrációs feladatokat az állam közbeavatkozása nélkül. A keletkezett érdekviták, konfliktusok

elrendezésére szintén maguk hozták létre a közvetítő és döntőbírói szolgálatot, a viták többnyire békésen megoldódtak, a sztrájkok, munkáskizárások alkalmazását pedig külön megállapodásban szabályozzák. Németországban a megkötött ágazati kollektív szerződéseket három fő típusba sorolhatjuk: **1. bérmegállapodások**, melyekben meghatároznak egy fix összeget és annak időszakonkénti változását; **2. különböző bérfizetési rendszereket és azok alapelveit rögzítő keretmegállapodások**; **3. ún. „manteltarifverträge” („ernyőszerződések”)** típusú szerződések, melyek minden más munkakörülményre tartalmaznak szabályokat (pl.: munkaidő, túlmunka, rendes szabadság).” (Sipos (2009), p. 26).

Északi országok: szakszervezeti törekvés az alku decentralizációjára

Míg több régi uniós tagállamban a kormányzatok szorgalmazzák a kollektív alkunak az ágazati szintről a vállalati szintre történő áttételét, míg a szakszervezetek ellenállnak, Finnországban viszont maguk a munkavállalók szervezetei követelik, hogy munkahelyi szinten lehessen a béralkut lefolytatni, és Dániában is a szakszervezetek is kedvezőnek találják az alku decentralizációját, arra hivatkozva, hogy a vállalati szint az, ahol a munkavállalók sajátos érdekeiket leginkább ki tudják fejezni.

ETUC álláspont

Az ETUC bár nem tartja veszélytelennek a kollektív alku decentralizációját, de végül is azon az állásponton van, hogy a kizárólag a munkaadó részéről kiinduló decentralizációs törekvést nem lehet elfogadni, más azonban a helyzet, ha ezt a szociális partnerek valamennyien szorgalmazzák.

A kiterjesztés gyakorlata

Több országban előfordul az a gyakorlat, hogy ágazati kollektív megállapodás letárgyalása helyett egy már meglévő vállalati kollektív szerződés kiterjesztését kérik az egész ágazatra, egyes foglalkoztatási csoportokra, egy adott földrajzi területre, az erre jogosult szervtől. Ez a gyakorlat tapasztalható pl. a következő országokban: Ausztria, Belgium, Észtország, Finnország, Franciaország, Hollandia, Lettország, Litvánia, Portugália, Spanyolország, stb. A kollektív szerződés ágazati kiterjesztésének gyakorlata Magyarországon is jól ismert.

Ágazatközi bértárgyalások gyakorlata

A makroszintű – **ágazatközi bértárgyalások** a legerőteljesebbek Belgiumban és (hagyományosan) Írországban. E két országban, az utóbbi években bekövetkezett gyors gazdasági növekedés nem utolsósorban ezeknek a makroszintű megállapodásoknak, és az ezek következtében létrejövő társadalmi békének volt köszönhető.

Un. germán és frankfon modell

Az un. germán modell szerint, Németországban, Ausztriában, Dániában és Svájcban a kollektív alku bipartit, a munkaadók és a munkavállalók vesznek részt az érdekegyeztetésben. Reprezentativitásuktól függetlenül kezdeményezhetik a tárgyalásokat az érdekelt felek (germán rendszer).

Az un. frankofón modellszerint, Franciaországban, Belgiumban, Luxemburgban, Olaszországban az érdekegyeztetés makroszinten tripartit, azaz az állam is részt vesz benne a munkaadók és a munkavállalók szervezetei mellett. Megállapodások azonban csak a reprezentatív érdekvédelmi szervezetek között jöhetnek létre. (Belgiumban pl. az országos reprezentativitási szint a mérvadó helyi szinten is.)

Míg a germán modellben csak a kollektív szerződés intézményét szabályozza a törvény, addig a frankofón modellnél a kollektív tárgyalások rendszere (országos, területi, helyi) is szabályozott.

Olaszország: derogáció a vállalati szintű megállapodásban az országos/ágazatihoz viszonyítva

Olaszországban először 2002-ben került napirendre a szociális partnerek között – a munkaadói szervezetek kezdeményezésére - a vegyipari ágazatban – az országos vegyipari ágazati kollektív megállapodás megújítása során – annak lehetősége, hogy vállalati szintű kollektív megállapodásban lehetséges lenne az országos megállapodástól való eltérés.

2006-ban az országos szintű vegyipari/gyógyszeripari kollektív megállapodás megújításával már lehetővé vált az, hogy vállalati szintű alkuban az országos ágazati szintűnél gyengébb szabályozást fogadjanak el. Ennek a folyamatnak a szabályozását tartalmazza a vegyipari/gyógyszeripari ágazatbeli szociális partnerek 2007 június 29-i megállapodása, amelynek címe „*Útmutató a vállalati szintű alkuhoz az országos megállapodáshoz viszonyított derogációkkal kapcsolatban*”. A bevezetőben a szociális partnerek hangsúlyozzák, hogy ezzel a céljuk a kollektív alku megújítása és a vállalati szintű alku erősítése, a helyi szükségletek erőteljesebb figyelembe vétele. Azzal is érveltek e

megoldás mellett, hogy ez lehetővé tesz olyan ideiglenes, időszakos megoldásokat is, erősítve a rugalmasságot, amelyek az ágazati szerződésekben nem tud megjelenni. A szakszervezetek belementek a tárgyalásokba, azt remélve, hogy így sikerül munkahelyeket megőrizni. Ez egyfajta kompromisszumos megoldásnak tűnt, a decentralizáció helyett, evvel az ágazati/országos centralizáció megtartása is lehetségesnek bizonyult. Mindkét fél egyetértett ugyanakkor a vállalati szintű derogáció szigorú ellenőrzésébe, és abba, hogy ezt a felsőbb szinttel engedélyeztetni kell. Két esetben lehet ehhez az eszközhöz nyúlni, egyrészt akkor, ha a vállalat súlyos gazdasági nehézségeken megy keresztül, másrészt akkor, amikor a derogációval új beruházások, s így új munkahelyek jöhetnek létre. A minimumbér nem lehet a derogáció tárgya, ezt az országos megállapodások írják elő. A bérpótlékok, a kereset egyéb összetevői viszont igen. A gyakorlatban azonban – gazdasági nehézség idején is – a vállalatok nem folyamodtak ehhez a megoldáshoz, hanem inkább a munkaidő rövidítéséhez.

Az osztrák példa

Ausztriában az ÖGB (Osztrák Szakszervezeti Szövetség) nevében az ágazati szakszervezetek kötik a kollektív szerződést az illetékes munkaadói érdekképviseleti szervezetekkel. A kollektív szerződésben foglalt megállapodások egy meghatározott ágazat munkavállalóira érvényesek. Az így kötött ágazati KSZ-ek általában a következőkre vonatkoznak:

- a minimáljövedelem szabályozására
- a munkaszerződések kialakítására és részben a munkaszerződések tartalmára
- olyan egyéb jogosultságokra, mint a 13. havi (szabadságpénz) és 14. havi bér (karácsonyi pénz)
- az éves béremelésekre

Ausztriában a kollektív szerződések a saját alkalmazási területükön **közvetlenül törvényerővel bírnak**, azaz a kollektív szerződés rendelkezéseit illetően **nem kell külön minden munkavállalóval megállapodni!**

Egy-egy esetet illetően az a kollektív szerződés kerül alkalmazásra, amelynek a területi, szakmai/ágazati és személyi hatálya alá a munkáltató és annak munkavállalói esnek, illetve az a meghatározó, hogy adott munkáltató a Gazdasági Kamara melyik szakmai/ágazati csoportjához tartozik.

Időnként előfordulhat, hogy egy munkaviszony esetében több kollektív szerződés alkalmazására is lehetőség van, így, ha egy vállalat többféle iparüzési, működési engedéllyel rendelkezik, különböző kollektív szerződések érvényesek rá. Ilyenkor csak egyik kollektív szerződés kerülhet alkalmazásra, az összevonás nem lehetséges. A kiválasztás szempontjai:

- Ha egy több kollektív szerződés hatálya alá eső munkáltató két külön üzemmel rendelkezik, akkor a munkavállalókra az a kollektív szerződés lesz érvényes, amely az adott üzem tekintetében szakmai/ágazati és területi szempontból megfelel.

- Ha fő- és melléküzemekről vagy szervezetileg és szakmailag elhatárolt üzemrészlegekről van szó, akkor a munkavállalókra az a kollektív szerződés lesz érvényes, amely az adott üzem vagy üzemrészleg tekintetében szakmai/ágazati és területi szempontból megfelel.

- Olyan több kollektív szerződés hatálya alá tartozó üzem esetén, ahol a melléküzemek vagy az üzemi részlegek szervezetileg és szakmailag nem elhatárolhatók, azt a kollektív szerződést kell alkalmazni, amely az üzemet illetően mérvadó gazdasági jelentőséggel bír.

- Amennyiben sem a szervezeti tagoltság, sem pedig valamely kollektív szerződés mérvadó gazdasági jelentősége nem adott, akkor azt a kollektív szerződést alkalmazzák, amelynek hatálya az üzemben nagyobb számú munkavállalóra terjed ki. (Forrás: <http://www.igr.at/1044,,,8.html>)

Területi alku

Olaszországban jelentős probléma a kis-és középvállalatok kollektív alkujának kérdése. A kézműipar tűnt a legalkalmasabbnak ahhoz, hogy bevezessék a területi alku új modelljét. A munkaadókból és munkavállalók képviselői helyi bipartit testületeket hoztak létre, s olyan kérdésekben keresik a megoldásokat a kis-és középvállalatok számára, mint a munkavállalói képviselet, a szakmai képzés. A **bipartit testületek** egyrészt az alapító tagokból állnak (a három itáliai szakszervezeti konföderáció, és négy kézműipari szervezet), továbbá a tagokból (a vállalatok), akik tagdíj fejében léphetnek be. A testület több pénzügyi alapot is kezel, pl. szakszervezeti alapot, képzési alapot, biztonsági alapot. A kézműiparban – a munkaügyi kapcsolatok újdonságaként - a bipartit testületeket a kisvállalatokhoz eljutó *kerületi képviselők* teszik teljessé, akiket a közös pénzügyi alapból finanszíroznak. Az olaszországi szakszervezetek három tényezőre hívják fel a figyelmet. Az egyik az, hogy alapvető fontosságú a helyi ágazatok közötti alku. Ez az ok áll a bipartit szervezetek létrehozása mögött. Másodsor, a bipartit testületek által működtetett pénzügyi alapok forrása kizárólagosan a tagvállalatok tagdíjából származik, amit a vállalatok az alkalmazottak számának arányában fizetnek. Végül, a bipartit testületek új lehetőséget nyújtanak arra, hogy a kis-és közép méretű

vállalatok dolgozói, beleértve a legkisebb vállalkozásokat is, tisztában legyenek a szakszervezetek munkájával.

Olasz közúti közlekedési ágazat

Az olasz közúti közlekedési ágazatban dolgozó 300-350 ezer fő munkavállaló és kb. 200 ezer kis-és középvállalkozás döntően az északi és a középső régiókban fejt ki tevékenységét. Képviselőik részt vesznek az illetékes ágazati párbeszéd bizottságban (A *munkáltatói* oldalon 4 szervezet a Confetra (Általános Közlekedési és Szállítási Szövetség; az ANITA-AUSITRA (Országos Szállítási Egyesület; a FAI (Olasz Autóközlekedési Szövetség) és a CNA (Kisiparosok Országos Szövetsége), a *munkavállalói* oldalon FILT-CGIL (Olasz Közlekedési Dolgozók Szakszervezete); a FIT-CISL (Olasz Közlekedési Szakszervezet) és az UIL-Transporti (Olasz Közlekedési Unió).

Munkahelyi szintű kollektív szerződéseka legnagyobb vállalatok körében születnek. Minden más esetben regionális szintű megállapodások születnek egy-egy tartomány munkavállalóira vonatkozóan. Így a legtöbb kkv érdekelt abban, hogy tagja legyen valamely ágazati érdekképviseleti szervezetnek, illetve tartozzon valamelyik kollektív szerződés hatálya alá, ugyanis a területi/ágazati kollektív szerződés valamelyest helyettesítheti a vállalati KSZ-t. Ezazért lényeges, mert jogszerűen a törvénytől a foglalkoztatás kérdéseiben a kollektív szerződés térhet el. (Sipos (2009), p. 34)

Regionális megállapodások főbb témakörei:

- a munkakörülmények
- a munkaidő
- a túlmunka szabályozása
- a munkabér szabályozása

Svédországban a kisvállalatok dolgozóit úgynevezett „klubok” képviselik, amelyek adott földrajzi régióban működő legalább 10 cég dolgozói által választott szakszervezeti képviselőkből állnak. Ezeket a szakszervezeti képviselőket fele-fele arányban foglalkoztatja a vállalat és a szakszervezet. A regionális iroda útmutatásai alapján, a kluboknak joguk van kollektív alkut folytatni kis és középvállalatokkal és a nagy vállalatokkal is.

Svájc: területi és ágazati megállapodás

A svájci francia nyelvű területek építőipari dolgozóinak kollektív szerződése a francia nyelvű kantonokban érvényes (Friburg, Jura, Bern, Neuchatel, Vaud, Valais, Genf). 2013 április elsején lépett érvénybe a 2011-es szerződés kiegészítése és 2016 december 31-ig érvényes. A megállapodás kantononként és szakmánként részletezi, hogy ki mindenkire vonatkozik. A 2010. november 19-i alapszerződés aláírói között találjuk a svájci UNIA, SYNA és SIT szakszervezeteket, valamint az érintett francia nyelvű kantonok illetékes szakmai szervezeteit, kamaráit. A Kollektív szerződés olyan

témaköröket érint, mint a munkaszerződés, a betanítási idő (az első 30 nap), a felmondás körülményeit. A KSZ 10.4. cikke szerint az 50 év feletti dolgozók elbocsátását a lehető legnagyobb mértékben el kell kerülni; ha a munkavégzést az időjárási viszonyok nehezítik, akkor lehetőleg más munkakörbe kell helyezni a dolgozót. Ha mégis elbocsátanak az 50 éven felüli és legalább 10 éve a vállalatnál dolgozót, akkor kétszeres végkielégítés illeti meg.

A KSZ szabályozza a munkaidő hosszát (egyebek mellett az átlagos heti munkaidőt 41 órában határozva meg), Genf kantonra külön melléklet vonatkozik. Külön fejezet foglalkozik a bérezéssel. Svájcban nincs országos minimumbér, az egyes ágazatok külön-külön határozzák meg. A KSZ utal a 13. havi bér jogosságára. A KSZ 4 bérkategóriába sorolja az ágazat és a terület dolgozóit, az egyes bérkategóriák és szakmák konkrét béreit a munkában eltöltött éveket is figyelembe véve, részletes melléklet tartalmazza.

Külön fejezet foglalkozik a szabadidőn, pihenőidőn kívül a képzésre fordítható idővel (ami max 5 nap, és lehetőleg télen kivéve). Az éves rendes fizetett szabadság 50 éves korig 25 nap, 50 év felett 30 nap. Szabadnap jár a házasságkötés (1 nap), gyermek születése (3 nap), szülők (2 nap), nagyszülők (1 nap), házastárs (3 nap) elvesztése, katonai információs nap (1 nap) és katonai kötelezettségek (fél nap) esetén.

Az egyéb juttatások között szerepel a napi 17 frank, amit azért kapnak a dolgozók, mert nem ebédelhetnek otthon. Az utazási költségeket is részletei a KSZ.

A munkavédelemmel kapcsolatos munkáltatói és munkavállalói kötelezettségek is szerepelnek a KSZ-ben.

Magyarország: a vállalati szint dominanciája

A vállalati szint dominál nyolc tagállamban, így Nagy-Britanniában, illetve a legtöbb új tagállamban (Lengyelország, Észtország, Litvánia, Lettország, Ciprus, Málta). *Ez a domináns szint Magyarország esetében is.*

2. Lefedettség és szervezettség és változása 2008 után

Az Európai Unión belül a munkavállalóknak a kollektív megállapodással történő lefedettsége eltérő, a régi tagállamok és főleg az északi országok munkavállalóinak lefedettsége magas volt és a válság után is – ha némileg csökkent is – de magas maradt.

2004-ben a lefedettség csaknem 90-100 százalék között ingadozott Belgiumban, Ausztriában, Svédországban, Finnországban, Franciaországban, 80 százalék feletti volt Hollandiában, Dániában, s meghaladta a 75 százalékot Németországban. Portugáliában és Luxembourgban a dolgozók hatvan

százalékát védték a kollektív megállapodások. A legalacsonyabb a kollektív szerződéssel történő lefedettség Nagy-Britanniában volt, mindössze 36 százalék.

A 2004-ben csatlakozott új tagállamokba - Szlovénia, Ciprus és Málta kivételével, - a lefedettség jóval alacsonyabb volt, átlagosan 40 százalék körüli, jelentős eltérésekkel. A balti államokban, Litvániában, pl. a dolgozóknak mindössze 10-15 százalékát védte ekkor kollektív megállapodás. Magyarország a maga kb. 30 százalékos lefedettségével az újonnan csatlakozók közepmezőnyében volt. A legmagasabb – csaknem teljes - lefedettséget Szlovéniában lehetett tapasztalni. 2010/11-ben változatlanul kiemelkedő – 90% körüli vagy feletti maradt a kollektív megállapodásokkal való lefedettség Franciaországban, Belgiumban, Svédországban, Finnországban, Ausztriában és Szlovéniában. Változatlanul magas maradt, habár csökkent a lefedettség Olaszországban (90%-ról 80%-ra) és Hollandiában (88%-ról 82%-ra) csökkent. Drasztikusan visszaesett a kollektív megállapodással való lefedettség Portugáliában (87%-ról 45 %-ra), Írországban (66%-ról 44%-ra). Észtországban 28%-ról 19%-ra esett vissza lefedettség.

Kollektív megállapodással történő lefedettség és szakszervezeti szervezettség

| Ország | Kollektív megállapodással történő lefedettség (EIRO 2004) (1) | Kollektív megállapodással történő lefedettség (2010) | Szakszervezeti szervezettség, szakszervezeti tagok a munkavállalók %-ában (EIRO 2004) (1) | Szakszervezeti szervezettség (2010-11) (3) | Jellemző alkuszint |
|---------------|---|--|---|--|---|
| Szlovénia | 100% | 92% | 41% | 24,4% | ágazati (közszektorban fontos az országos szint is) |
| Franciaország | 90%-95% | 90% | 9% | 7,9% | vállalati a domináns, de gyakori ágazati/területi kiterjesztéssel |
| Belgium | 90% + | 96% | 69% | 50,4% | háromszintű alkurendszer, a bipartit ágazatközi alku dominanciájával ; kiegészítő alku ágazati és vállalati szinten |
| Svédország | 90% + | 91% | 79% | 67,5% | ágazati |
| Finnország | 90% | 90% | 71% | 69% | ágazatközi dominál, |

| | | | | | |
|---------------------|------------|----------------|------------|--------------------|--|
| | | | | | kiegészítő ágazati és vállalati szintű alkuval |
| Olaszország | 90% | 80% | 35% | 35,6% | ágazati valamint létező, de nem domináns a vállalati |
| Hollandia | 88% | 82,3% | 25% | 18,2% | ágazati |
| Portugália | 87% | 45% | 30% | 19,3% | ágazati |
| Dánia | 83% | 80% | 88% | 67,6% | ágazati |
| Ausztria | 78% | 99% | 40% | 24,8% | ágazati |
| Spanyolország | 68% | 84,5% | 15% | 15,6% | ágazati |
| Németország | 67% | 62% | 30% | 18% | ágazati |
| Írország | 66% | 44% | 45% | 32,6% (29,6% 2013) | ágazatközi dominál, kiegészítő ágazati és vállalati szintű alkuval |
| Szlovákia | 48% | 40% | 35% | 17% | vállalati (domináns)/ágazati |
| Lengyelország | 40% | 38% | 15% | 14,6% | vállalati |
| Nagy-Britannia | 36% | 32,7% | 29% | 25,6% | vállalati |
| Magyarország | 31% | 23% (4) | 20% | 11% (4) | vállalati |
| Észtország | 28% | 19% | 14% | 8,1% | vállalati |
| Cseh Köztársaság | 25%-30% | 42,5% | 30% | 17% (2009) | 1991-1994 országos, 1995-től vállalati (domináns)/ágazati |
| Japán | 20% | 16% | 20% | 19% | vállalati |
| USA | 15% | 13,1% | 13% | 11,3% | vállalati |

Forrás: (1) Eiro (2004) Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002

(2) OECD (2012), Coverage rates of collective bargaining agreements and trade union density rates, in *Economic Policy Reforms 2012*, OECD Publishing.

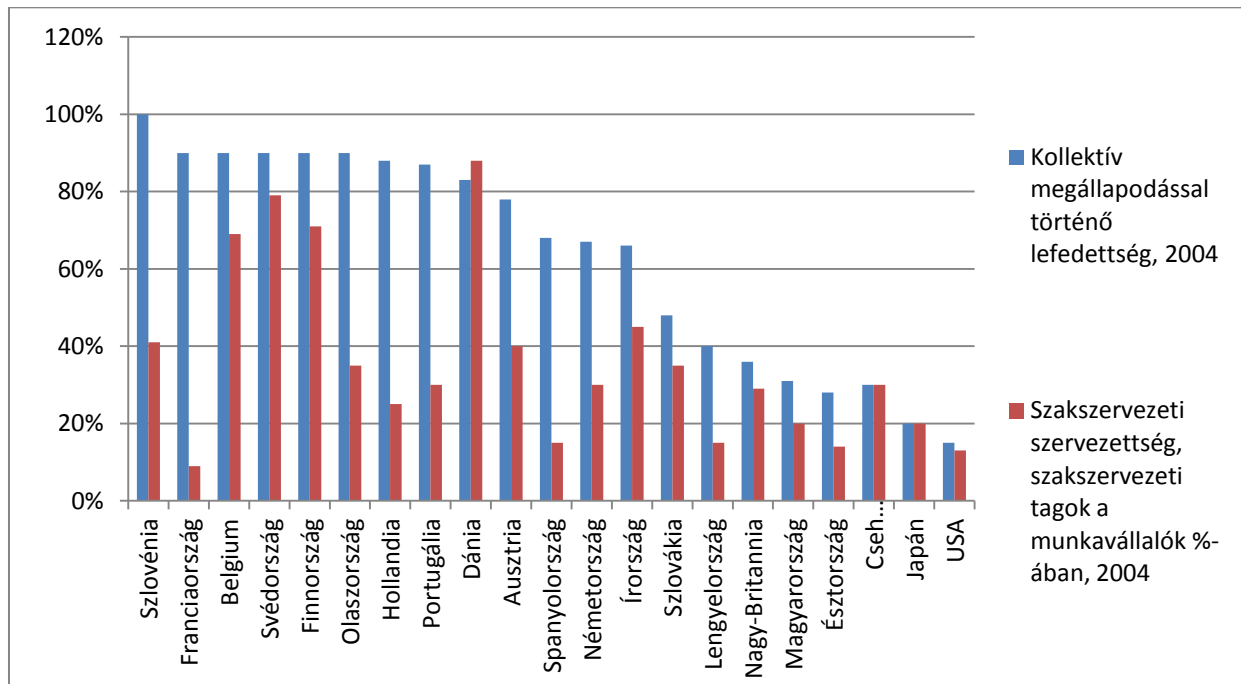
doi: [10.1787/growth-2012-graph64-en](https://doi.org/10.1787/growth-2012-graph64-en)

http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/economic-policy-reforms-2012/coverage-rates-of-collective-bargaining-agreements-and-trade-union-density-rates_growth-2012-graph64-en#page1, letöltve 2014.08.24.

(3) <http://stats.oecd.org/#> OECDStratExtracts, trade Union density, letöltve 2014.08.24-én

(4) http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/hungary_1.htm, dátum nélküli adatok

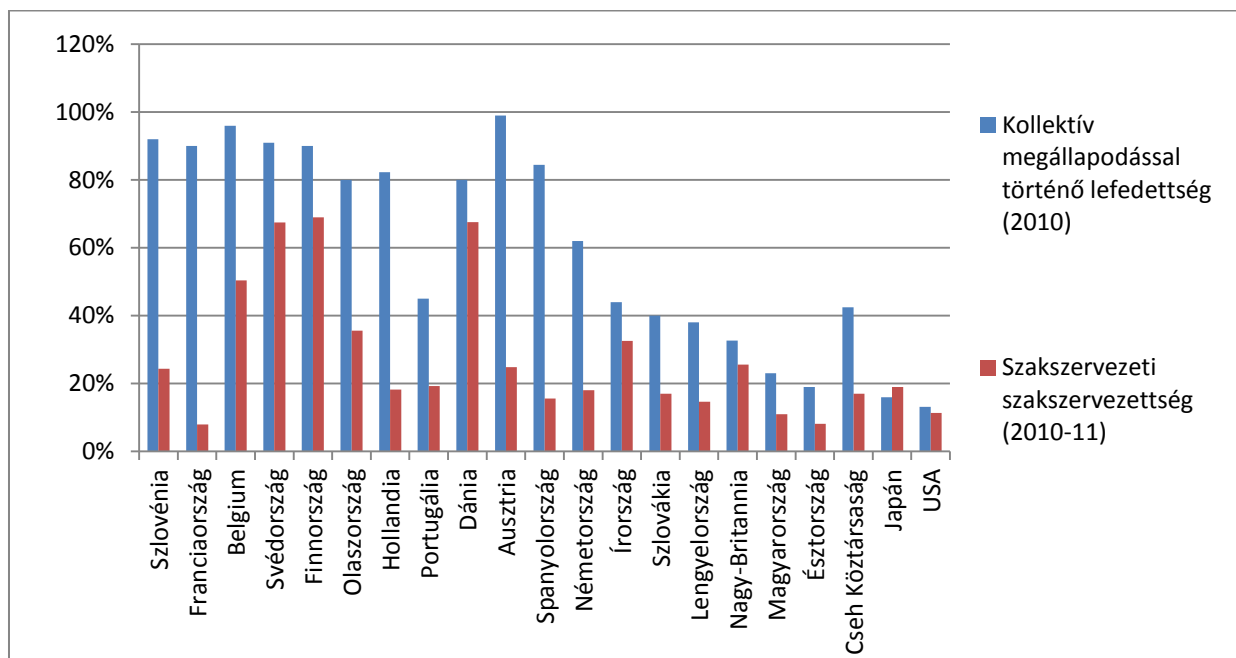
Ha a szakszervezeti szervezettség mértékét és a kollektív megállapodások által történő lefedettséget vizsgáljuk (2004-es adatok), megállapíthatjuk, hogy míg a skandináv országokban (Dániát is beleértve) és Belgiumban egyaránt magas a szakszervezeti szervezettség és a kollektív megállapodással történő lefedettség, addig pl. Franciaországban a dolgozóknak mindössze 9 százaléka volt szervezett, miközben több mint 90 százalékukat fedte le kollektív megállapodás. Jólalacsonyabb volt a szakszervezeti szervezettség, mint a kollektív megállapodással történő lefedettség pl. Spanyolországban (15 százalék, illetve 68 százalék), Hollandiában (25 százalék, illetve 88 százalék), Németországban (67 százalék, illetve 30 százalék). Magyarországon a 20 százalékos tagság mellett a kollektív megállapodással történő lefedettség 31 százalék volt.



Ezek az arányok nem változtak jelentősebben 2010-re sem, sőt néhány ország esetében még inkább szembetűnőbb lett, hogy a szakszervezeti szervezettség aránya nem befolyásolja a kollektív megállapodással való lefedettség mértékét. Így pl. Szlovéniában 2010-re a szakszervezeti szervezettség jelentősen visszaesett (41%-ról (2004) 24,4%-ra (2010)), a kollektív megállapodásokkal

való lefedettség viszont továbbra is 90 százalék felett maradt. Megállapítható az is, hogy a szakszervezeti szervezettség (tovább) csökkent szinte minden górcső alá vett országban, ami azt jelenti, hogy a már korábban tapasztalt tendencia folytatódott.

Bár a szakszervezeti létszám kétség kívül a szakszervezetek nyomásgyakorló képességének egyik mutatója, nem feledkezhetünk el azonban arról, hogy vannak más, sajátos körülmények is, amelyek ezt befolyásolják. Így pl. Spanyolországban nagyon alacsony a szervezettség, azonban a szakszervezetek nyomásgyakorló potenciálja döntően az üzemtanács-választásokon elért eredményeiktől függ. Spanyolország esetében az elemzők "szavazókon" és nem "tagságon" alapuló szakszervezeti mozgalomról beszélnek. Franciaországban, hasonlóképpen, a szakszervezetek súlya jóval nagyobb, mint amennyit a tagság reprezentál. Franciaországban az a sajátosság tapasztalható, hogy csak az aktivisták lépnek be a szakszervezetbe. Ugyanakkor nem véletlenül magas a szakszervezettségi arány Skandináviában és Belgiumban, ezekben az országokban ugyanis a társadalombiztosítás egyes szolgáltatásait éppen a szakszervezetek nyújtják.



Megállapíthatjuk, hogy míg a szakszervezeti szervezettség nem játszik szerepet a kollektív megállapodással történő lefedettség mértékében.

A kollektív megállapodással történő lefedettség és az alku szintje között viszont szembeűnő a kapcsolat: a kollektív megállapodással való lefedettség azokban az országokban magas, ahol az alku szintjei között fontos az ágazati szint (Szlovénia, Franciaország, Svédország, Olaszország, Hollandia, Dánia, Ausztria, Spanyolország, Németország). Fontos az is, hogy pl. Ausztriában, Franciaországban, Németországban és Hollandiában az ágazati kollektív szerűdés hatálya kiterjeszthető azokra a munkaadókra is, akik nem szerepelnek a megállapodást kötő szervezetek között.

Ritkább az olyan eset, ahol magas a lefedettség, de döntően az országos, ágazatközi alku dominál (Finnország, Írország).

Szlovákiában és Csehországban 40% körűli lefedettséget értek el, a domináns vállalati szintű, de az emellett létező ágazati szintű kollektív alkuval.

A 40% alatti lefedettséggel jellemzett országok valamennyiében a vállalati szintű kollektív alku a jellemző (Magyarország mellett ilyen Lengyelország, Nagy-Britannia, Észtország, illetve a vizsgált nem EU tagállamok, USA és Japán).

A legalacsonyabb a lefedettség tehát ott, ahol a leginkább decentralizált az alku, azaz az döntően munkahelyi szinten történik.

3. A kollektív szerűdés érvényességi körének problematikája

Általában mindenűtt kényes kérdés és vita tárgyát képezi az, hogy a munkaadók és a munkavállalói képviselők által kötött kollektív szerűdés mindenkire, avagy csak azon szakszervezet tagjaira érvényes-e, amely a szerűdést kötötte. Hasonlóan fontos kérdés, hogy a KSZ kiterjeszthető-e – adott feltételek megléte esetén – más munkaadóra is.

Kollektív szerűdés (KSZ) érvényessége

| Ország | Csak szakszervezeti tagokra terjed ki a KSZ érvényessége | Minden munkavállalóra kiterjed a KSZ érvényessége | KSZ kiterjeszthető-e más munkaadóra is? |
|----------|--|---|---|
| Ausztria | | x | Igen |
| Belgium | | x | Igen |

| | | | |
|----------------|----|----|----------------|
| Bulgária | x | | Igen |
| Ciprus | | x | Nem |
| Csehország | | x | Igen |
| Dánia | | x | Nem |
| Észtország | x | | Igen |
| Finnország | x | | Igen |
| Franciaország | | x | Igen |
| Németország | x | | Igen |
| Görögország | | x | Igen |
| Magyarország | | x | Igen |
| Írország | x | | Igen |
| Olaszország | | x | Igen |
| Lettország | x | | Igen |
| Litvánia | x | | Nem |
| Málta | | x | Nem |
| Hollandia | | x | Igen |
| Norvégia | x | | Nem |
| Lengyelország | | x | Igen |
| Románia | | x | Nem |
| Szlovénia | | x | Igen |
| Spanyolország | | x | Igen |
| Svédország | x | | Nem |
| Nagy-Britannia | x | | Nem |
| Összes | 10 | 15 | 8 Nem, 17 igen |

Forrás: EIRO

A 25 vizsgált európai ország közül – amelyek között nem EU-tag is van, mint Norvégia -15-ben (azaz az országok 60 százalékában) a megkötött kollektív szerződés a nem szakszervezeti tagokra is érvényes. Valamivel több - 17 - esetben a kollektív szerződés kiterjeszhető más munkaadóra is.

4. Hagyományos és új elemek

Az EU-ban a kollektív szerződések főbb fejezetei korábban is és ma is elsősorban a bér- illetve tarifaszerveződésekkel, valamint a munkaidővel kapcsolatos szabályozásokat tartalmazzák.

A kollektív tárgyalások aktuális témái között egyéb témák mellett olyanokat találunk, mint pl.:

- a foglalkoztatás rugalmasabbá tétele rugalmas munkaidővel
- munkaidő csökkentés (a munkaidő újraelosztása); munkaidő beosztás, munkaszervezés
- az atipikus foglalkoztatási formákhoz kapcsolódó speciális szabályok (részmunkaidő, távmunka); munkaszervezés az atipikus foglalkoztatási formák esetében
- a bérkövetelés enyhítése a munkahely megtartása érdekében
- továbbképzés, átképzés; élethosszig tartó tanulás
- a szakmunkástanulók alkalmazása és foglalkoztatási feltételeik rögzítése
- **nemek közti egyenlőség (esélyegyenlőség)**
- **a családi élet és a munka összehangolása**
- szervezetváltás esetén a hatások enyhítése
- az outplacement módozatai – a „kevésbé fájdalmas” csoportos elbocsátás eszköztára
- **munkavédelem**

Bérrugalmasság megjelenése a bértárgyalások során

A bérrugalmasság azt jelenti, hogy a vállalatok – akár a vállalati akár a munkavállalói teljesítménnyel, akár a termelékenység változásával - rugalmasan változtathatják a foglalkoztatottak bérét (keresetét). Ennek legegyszerűbb módja az, ha a rögzített, fix bérhez, illetve keresethez egyéb, a teljesítményhez kapcsolódó egyéb elemeket építenek be. Az EMF (European Metal Federation) aláhúzza, hogy fontos pontosan meghatározni, mit is értünk rugalmas bérrendszer alatt. Röviden úgy fogalmazhatunk, hogy a kereset rugalmas része az, ami nem tartozik a kollektív megállapodásban rögzített alapkeresethez. Az alapkereset elemei között találjuk a rögzített napi, heti vagy havi alapbért, az alapbéren kívüli rögzített kereseti elemeket, úgy, mint a fix 13 havi bért, vagy a túlóradíjat, a műszakpótlékot, illetve az un. inflációs pótlékot. Ezzel szemben a kereset rugalmas elemeit a bizonytalanság jellemzi, egyéni vagy kollektív teljesítmény, stb.

Ahhoz, tehát, hogy ez ne parttalanul történjen, a munkavállalók védelme is megvalósuljon, a bér rugalmas vagy mozgó része (vagy fogalmazhatunk úgy is, hogy a béren túlmenően a kereset egyéb elemei) egyre inkább a bértárgyalások részét képezik. Ez azért is lényeges, mert sok helyütt ezek az elemek egyre nagyobb súllyra tesznek szert a bér rögzített részéhez viszonyítva. Ezért tartotta szükségesnek az EMF, hogy állást foglaljon ebben a kérdésben, hangsúlyozva, hogy a szakszervezetek hagyományosan (korábban) elutasították az ilyen rendszert, viszont az utóbbi években egyre inkább

elfogadhatóvá vált a szakszervezetek számára is – nem utolsósorban a témának a kollektív tárgyalások során történő megjelenése. Megjegyzendő, hogy bár a profitmegosztást a teljesítményarányos kereset egy speciális elemének is lehetne tekinteni, a teljesítmény ez esetben azonban nem a munkavégzéshez, hanem a vállalat gazdasági eredményességéhez kötődik. A dolgozói tulajdonosi részvétel ennél fogva a rugalmas bérrendszerektől független elemnek tekinthető.

Az EMF szerint a rugalmas bérrendszernek szerepelnie kell a kollektív alku témakörei között; a rugalmas bérrendszer nem ronthatja le a kollektív megállapodás meglévő elemeit, nem ronthatja le a munkavállalók egyéni vagy kollektív jogait, pl. a sztrájkhoz, a betegszabadsághoz, az esélyegyenlőséghez, nem vezethet diszkriminációhoz, stb. Fontos, hogy a kereset rugalmas része a teljes keresetnek csak egy kisebb hányadát képezze, átlátható és objektív kritériumokon alapuljon, mérhető legyen.

A rugalmas bérrendszert úgy kell megtervezni, hogy az elősegítse az egyén képességeinek fejlődését. A vállalati szintű szakszervezetnek kell rendszeresen ellenőriznie a rugalmas bérrendszer működését, többek között azt vizsgálva, hogy nem kényszerítenek-e a dolgozók saját magukra (önkéntesen) túlmunkát. Ha a rugalmas bérrendszer részét képezi az újabb és újabb szakmai tudás megszerzése is, akkor ügyelni kell arra, hogy a másik oldalról a munkaadók tegyék lehetővé a képzéshez való hozzájutást.

A rugalmas bérrendszereket előszeretettel alkalmazzák a multinacionális vállalatok is, s ezeknek az egyes leányvállalatoknál történő bevezetése hatással van az adott országban

A keresetet leginkább meghatározó tényezők között a következők szerepelnek

- Közlekedési költségek
- Telekommunikációs költségek
- Lakhatási költségek
- Szabadidő eltöltésének költsége
- Családi élet és munka összeegyeztetése
- Felkészülés a nyugdíjra
- Bonuszok (karácsonyi bonusz, egyéb éves bonusz)
- Természetbeni juttatások
- Profitmegosztás

A rendelkezésre álló adatokból az derül ki, hogy a legnépszerűbb keresetet növelő tényezők között találjuk pl. szabadságpénzt és a karácsonyi bonuszt, a vállalati nyugdíjpénztárba történő munkaadói befizetést, mobiltelefon használat (Németország, Hollandia), természetbeni juttatások (Finnország). Nagyobb arányban fordul elő az otthoni telefonhoz való hozzájárulás pl. Belgiumban és Hollandiában (feltételezhetően a rugalmas munkavégzési formák, közöttük a távmunka elterjedésével összefüggésben).

Németországban a profitmegosztás (profit sharing) a járműgyártás területén jelentős, a válaszolók több mint 40 %-ának keresetét érinti, ami persze azt is jelenti, hogy gazdasági recesszió idején ez a kereseti elem magától szertefoszlik (a kollektív megállapodásban benne foglaltatott egyéb elemektől függetlenül).

Ugyanakkor a skála túlsó oldalán találjuk az olyan tételeket, mint a lakhatási költségekhez való hozzájárulás, ez nemigen terjedt el, s Hollandiát kivéve elenyésző a gyerekek napközbeni ellátásához való hozzájárulás is. Ez azért is meglepő, mert a munka és a családi élet összehangolásának célja az EU-ban évek óta napirenden van és az ezzel kapcsolatos vállalati filozófia nem egy esetben rögzített formákban megjelenik (vállalati etikai kódex, karta, stb.).

Új tartalmi elem a kollektív szerződésekben: garantált egyéni jog a képzéshez

A képzés, továbbképzés témaköre számos európai országban már eddig is a kollektív megállapodások részét képezte (pl. Belgiumban, Hollandiában, az északi országokban, Franciaországban, Olaszországban). Ágazati szintű megállapodások a munkaadónak egy közös képzési alapba történő befizetési kötelezettségét tartalmazza, s az is előfordul, hogy az effajta alapból finanszírozott képzést nemcsak a dolgozók, hanem a munkanélküliek is igénybe vehetik. A Bizottság egy korábbi, 2003-as jelentése a munkák minőségéről azt mutatta, hogy a kollektív megállapodással lefedett vállalatoknál dolgozók több mint a fele részt vett valamilyen képzésben, miközben a kollektív megállapodásokkal nem lefedett vállalatoknál dolgozóknak csupán egyharmada. Ráadásul azoknál a vállalatoknál, ahol van érvényes kollektív megállapodás, a képzés időtartama kétszeres azoknak, ahol nincs kollektív megállapodás. A kollektív megállapodások meglétének van még egy fontos szerepe: ahol vannak, ott az alacsony szakképzettségűek – a valójában leginkább rászorulóknak – is hozzájutnak a képzéshez, miközben ott, ahol nincs kollektív szerződés, sokkal korlátozottabb számukra ez a lehetőség. Az European Metal Federation pl. a képzést tartja alapvető eszköznek az EU új foglalkoztatási stratégiájának és a tudásalapú társadalom térnyerése során, s egyebek mellett követeli, hogy *a kollektív megállapodásoknak világosan ki kell térniük a nem a saját szakmai képzésre vonatkozó, az*

egész életen át tartó tanulás kereteire és ennek finanszírozására, valamint a munka nélkül maradók képzésére, beleértve ennek finanszírozási forrását.

Szerkezetváltás következményeinek enyhítése a kollektív szerződésben

A skandináv országok ágazatközi és ágazati kollektív megállapodásai előremutatóak olyan szempontból is, hogy a leépített dolgozók elsőbbséget élveznek az új dolgozók felvételekor, elősegítve ismételt munkaerőpiacireintegrálódásukat. Az alapötlet az, hogy az elbocsátásra kerülők azonnal segítséget kapjanak, ne hagyják őket a munkanélküliségi lét egyfajta „fekete-lyukába” esni. Attól a pillanattól kezdve, hogy bejelentik nekik a leépítést, a svéd és a finn munkavállalók munkahelykeresési tanácsokat, segítséget, átképzési lehetőséget, akár más cégnél (fizetett) gyakornoki lehetőséget kapnak. Ezt a rendszert a munkaadók által finanszírozott – a bértömeg után fizetett – *munkaerőpiaci alapból* finanszírozzák, s a rendszer szorosan együtt működik az állami munkaügyi szolgálattal. Ez utóbbi kollektív leépítés esetén kihelyezett irodát működtet a szóban forgó vállalatnál. Ez a rendszer lehetővé teszi azt is, hogy a foglalkoztatás biztonsága rugalmas rendszerben is megvalósuljon.

A munkaadó választhat: magas elbocsátási költségeket fizet, vagy kialakszik valamilyen alternatív megoldást a szakszervezettel, mint pl. ahogy svéd és holland példák mutatják. Svédországban pl. a törvény kötelezi a munkaadót arra, hogy elsőként mindig a legutoljára felvett dolgozó bocsássa el, de a gyakorlatban ritkán alkalmazzák ezt, mivel lehetőség van más megoldásra, ha a kollektív megállapodásban ezt rögzítik. A svéd szakszervezetek ezt a lehetőséget inkább arra használják fel, hogy egyrészt védjék a fiatalabb és képzetesebb dolgozókat benntartva a munkahelyeken, másrészt pedig kedvező átmenetet biztosítsanak az idősebb dolgozóknak esetleg egy másik munkahelyre, miközben még jelentős végkielégítést is kiharcolnak. Mindehhez meg kell jegyezni, hogy Svédországban meglehetősen magas a korosabb munkavállalók foglalkoztatási rátája.

Kollektív alku struktúrájának modernizálása

Spanyolországban például a fémipari munkáltatók szervezete, a CONFEMETAL, és az UGT, CC.OO és CIGA vasas szakszervezetei már 1998-ban megállapodást írtak alá a fémiparban a kollektív alku struktúrájáról, az ágazatban folyó kollektív alku racionalizálásának céljával (forrás: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/05/feature/es9805153f.htm>).

Az 1997-es országos (ágazatközi) kollektív alkuról szóló megállapodást követően ez volt az első ágazati megállapodás. A megállapodás célja, mint ahogy ezt a szövegezés is jelzi, az, hogy a

legmegfelelőbb módon kapcsolja össze az alkukülönböző szintjeit, mégpedig úgy, hogy bizonyos témakörök tárgyalása megmarad az országos alku hatáskörében, míg mások az ágazati szinten kerülnek megtárgyalásra, fenntartva mindig a lehetőséget az alsóbb (vállalati szinten) történő tárgyalására is, illetve bizonyos kérdéseket kizárólag a vállalati szintre utalva.

A spanyol gépiparban kötött egyezmény szerint kizárólag országos szinten kerülnek tárgyalásra a következő témakörök:

- próbaidő;
- szerződés típusok;
- foglalkozási besorolás és szakmacsoportok;
- fegyelmezés;
- munkavédelmi minimumok;
- földrajzi mobilitás.

Ágazatközi szinten kerülnek meghatározásra a következő témakörökkel kapcsolatos általános kritériumok, miközben részletes kidolgozásuk az alsóbb szinteken valósulhat meg:

- az állandó munkaszerződés előmozdítása;
- képzés és szakmai előmenetel;
- a megállapodásokhoz vezető alkuval kapcsolatos eljárásmodok;
- mediáció és egyeztető eljárás;
- bérek és bérszerkezet;
- az éves munkaórák szabályozása és kiszámítása;
- túlóra plafon és a túlóradíj;
- rugalmas munkaidő;
- esélyegyenlőség;
- szakszervezeti jogok, és a munkaügyi kapcsolatok
- szabadidő és szabadság.

Az összes többi témakört közvetlenül, az alsóbb szinteken lehet tárgyalni.

5. Ágazati párbeszéd az ágazati kollektív alku helyzetéről Magyarországon

Ágazati párbeszéd

A szociális partnerek és a kormány 2004. szeptember 22-én írták alá az ágazati párbeszéd bizottságok működésének feltételeiről és rendjéről szóló megállapodást, melynek célja egyrészt a középszintű szociális párbeszéd, másrészt az ágazati kollektív alku előmozdítása volt.

„Jelenleg 1 nemzetgazdasági, 18 ágazati, 9 al- és 2 szakágazati párbeszéd bizottság működik. A 30 ÁPB-ben összesen 80 érdekképviselő képviselteti magát (40 munkaadói és 40 munkavállalói). Az ÁPB-k jelenleg 21 Európai Ágazati Szociális Párbeszéd Bizottság tevékenységében vesznek részt....A Társadalmi Párbeszéd Osztály ellátja a kollektív szerződések nyilvántartásával kapcsolatos teendőket, előkészíti a kollektív szerződés hatályának az ágazatra történő kiterjesztésével kapcsolatos miniszteri döntést, amelynek keretében közreműködik a kiterjesztést kérő szervezet, szervezetek reprezentativitásának megállapításában.” (Gonda (2013), p. 4.)

| |
|---|
| Víziközmű ÁPB, |
| Fürdőszolgáltatás SzakÁPB, |
| Nyomdaipari ÁPB, |
| Településszolgáltatási ÁPB, |
| Rehabilitációs ÁPB |
| Építőipari ÁPB |
| - ÉPÍTŐANYAGIPARI ALÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG |
| |
| Információtechnológia és Kommunikáció PB |
| Kereskedelmi ÁPB, |
| Turizmus-vendéglátás ÁPB |
| Vegyipari ÁPB, |
| - GYÓGYSZERIPARI ALÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG |
| |
| Villamosenergia-ipari ÁPB |
| Vasúti szállítási ÁPB |

| |
|--|
| Közúti ÁPB |
| Élelmiszeripari ÁPB, |
| - HÚSIPARI ALÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG |
| - SÜTŐ- és ÉDESIPARI SZAKÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG |
| Mezőgazdasági ÁPB, |
| Légiszállítási ÁPB |
| Bányaipari ÁPB, |
| Könnyűipari ÁPB, |
| Magánbiztonsági ÁPB, |
| - MAGÁNNYOMOZÓI ALÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG |
| - BIZTONSÁGTECHNIKAI ALÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG |
| - SZEMÉLYBIZTONSÁGI ALÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG |
| Postai ÁPB |
| Faipari, Bútoripari és |

Középszintű szociális párbeszéd a HVDSZ2000 részvételével

A HVDSZ 2000 két ágazati Párbeszéd Bizottságban van jelen, a Településszolgáltatási Ágazati Párbeszéd Bizottságban (2009) és a Rehabilitációs Bizottságban (2003). A Településszolgáltatási ÁPB-ben munkaadói oldalról a Településszolgáltatási Egyesület, míg munkavállalói oldalról a HVDSZ 2000 (Helyi ipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000) vesz részt.¹ A Településszolgáltatási Ágazati Párbeszéd Bizottságban szociális partnerek közötti megállapodás egyebek mellett tartalmazza

¹ TEAOR szerinti az ÁPB alá tartozó tevékenységi körök: Gőz-,melegvíz ellátás 403, Ingatlankezelés 7032, Takarítás,tisztítás 747, Településtisztasági szolgáltatás,folyékony hulladék kezelése 9002, Szilárd hulladék kezelése,köztisztasági szolgáltatás 9003, Veszélyes hulladék kezelése 9004, Közterületek,parkok kezelése 9006, Temetkezés 9303

az ágazat területén kollektív megállapodások megkötése érdekében folytatott tárgyalások szükségességét.

A Rehabilitációs ÁPB tagjai munkaadói oldalról a Védett Szervezetek Országos Szövetsége, a Magyarországi Akkreditált Munkaadók országos érdekvédelmi Szövetsége, munkavállalói oldalról a HVDSZ 2000. Tevékenységi köre horizontális, nem határozható meg TEAOR besorolás szerint. Ebből a szempontból egyedi az ÁPB helyzete, nem ágazati szerveződésű, célja a foglalkoztatási rehabilitáció elősegítése. A megváltozott munkaképességűek ellátó rendszere, a rokkantsági ellátás 2012. évtől teljesen átalakult, a foglalkoztatásukhoz nyújtott állami támogatás jelentősen csökkent.²

Ágazati kollektív alku és kiterjesztés az új Munka Törvénykönyv alapján

A 2012. július elsején életbe lépett új Munka Törvénykönyvében a vállalati szintű kollektív szerződés megkötésére, tartalmára, megszűnésére tartalmaz útmutatást (Mtv. XXII. fejezet).

Egy lehetséges ágazati kollektív szerződéskötésnek kedvezhet ugyanakkor a Mtv. 298. § (4), amely szerint a „Törvény - ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel - e törvény rendelkezéseitől eltérhet”. Ez ugyan azt jelzi, hogy maga az eltérés egy másik törvény szerint (például a közalkalmazotti, szociális, egészségügyi, stb.) törvény vagy kormányrendelet (pl. [A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazati pótlék kifizetéséhez kapcsolódó támogatásról szóló 34/2014. \(II. 18.\) Korm. rendelet](#)) szerint lehetséges, azonban ennek az ágazati kollektív szerződésben való megjelenítése áttekinthetőbbé teszi a jogosultságokat.

Az új Munka Törvénykönyvében van példa arra, hogy miközben a Magyarországon foglalkoztató külföldi munkáltató az e törvény hatálya alá nem tartozó munkaviszonyban foglalkoztatottat illetően bizonyos témakörökben a törvény minimális rendelkezéseit köteles betartani³, az építőipari

²Az új Mt. szerint a megváltozott munkaképességű személyek komplex minősítéstől számított 36 hónap lejártát követően lehetőség szerint a nyílt munkaerő-piacra legyenek kihelyezhetőek (tranzit foglalkoztatás) a napi foglalkoztatás legmagasabb mértéke a 4 órát ne haladja meg, ellenkező esetben az ellátást elveszíti. Ez a foglalkoztatási időkorlát nem vonatkozik azokra, akik a komplex minősítés alapján a nyílt munkaerő-piacra vélelmezhetőn állapotuk miatt nem helyezhetőek ki, tehát úgynevezett tartós támogatással foglalkoztathatók. Új a rehabilitációs kártyák alkalmazása, melynek eredményeként - meghatározott nagyságrendig – nem kell megfizetni a szociális hozzájárulási adót.

tevékenységeket illetően „az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni.” (295. § (4))

Ez azt jelenti, hogyha az ágazati kollektív szerződés kedvezőbb feltételeket ér el a törvényben felsorolt olyan alapvető kérdésekben, mint a leghosszabb munkaidő, a legrövidebb pihenőidő, a legalacsonyabb munkabér összege, stb. akkor az Mtv. hatálya alá nem tartozó, külföldi munkáltató által foglalkoztatottakra a számukra kedvezőbb kondíciók lesznek mérvadóak.

-
- a) a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,
 - b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,
 - c) a legalacsonyabb munkabér összege,
 - d) a munkaerő-kölcsönzésnek a 214-222. §-ban meghatározott feltételei,
 - e) a munkavédelmi feltételek,
 - f) a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, to
 - g) az egyenlő bánásmód követelménye
- (§295 (1))

Ágazati kollektív szerződések Magyarországon

A mintának tekinthető meglévő hazai ágazati kollektív szerződések száma korlátozott és az ÁPB-k tevékenységének megkezdése óta sem nőtt.

Az új Munka Törvénykönyve életbe lépte nem jelentette a korábban a miniszter által kiterjesztett kollektív szerződések megszűnését, mivel a felek jogosultak a szerződéskötésre az új törvény szerint is, valamint a miniszter nem vonta vissza a kiterjesztést. A kiterjesztett (egyébként hatályos) ágazati kollektív szerződések rendelkezései az ágazat munkáltatóira és munkavállalóira kötelező érvénnyel bírnak.

Ma kiterjesztett ágazati kollektív szerződés az építőiparban, a vendéglátó-és idegenforgalmi ágazatban és a villamosenergiaiparban van. A korábban létező [Sütőipari Ágazati Kollektív Szerződés](#) kiterjesztését 2013 augusztusában visszavonták.

Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés

Az Építőipari Ágazati KSZ módosításának elfogadására 2013. február 27-én került sor. Az Ágazati KSZ melléklete az Ágazati Bértarifa Megállapodás. A módosított Ágazati KSZ megfelel az új munkajogi szabályoknak.

Az Építőipari Ágazati KSZ olyan kérdésekre terjed ki, mint:

- hatály, módosításának szabályozása
- a helyi KSZ-ekkel és a Mt-vel való viszonya (a helyi KSZ csak a dolgozó javára térhet el, amit sem az ágazati, sem a helyi KSZ nem szabályoz, ott a Munka Törvénykönyve a mérvadó)
- az együttműködés szabályozása (pl. a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme, a tagdíjlevonás szabályai; a konzultáció és tájékoztatás, fellépés a munkaerő illegális foglalkoztatásával szemben, stb.)
- a munkaviszony létesítésének szabályai (a munkaszerződés részletes tartalmi elemei, felmondás, végkielégítés, az azonnali hatályú felmondás esetei, Lényeges kötelezettségzeges esetei munkavállalói/munkáltatói oldalról, stb.)
- a munkavégzés közös szabályai (a munkáltató és a munkavállaló kötelezettségei, további munka, vagy jogviszony létesítésére vonatkozó szabályok *(bejelentés vagy engedélyezés,*

illetve tiltás), munkára képes állapot közös szabályai, magatartási szabályok (összeférhetetlenség, üzleti titok, nyilvánosság, stb.)

- a munkaidő és pihenőidő szabályai
- a bérezés szabályai (ágazati bérmegállapodás keretében besorolási kategóriánként a minimális alapberek ÉÁKSZ mellékletében történő rendezését; javaslat arra, hogy mit szabályozzon a helyi szintű bérmegállapodás (a legkisebb bért munkaköri besorolási kategóriánként, az éves minimális átlagbérnövekedést; az alapbéren kívüli bérelemek felsorolását, a tárgyévi felhasználás módját, összegét és kifizetésének időpontjait), a bérpótlékok és mértékük, stb.)
- szociális juttatások (egyebek mellett pl. munkásszállás – szállásköltség térítés biztosítható, munkaruha, stb.)
- kártérítési szabályok
- záró rendelkezések (pl. arról, milyen megállapodásokat, nyilatkozatokat, rendelkezéseket kell írásba foglalni).

[Vendéglátó és Idegenforgalmi Ágazati Kollektív Szerződés](#)

A kiterjesztett ágazati kollektív szerződés **az új Mt hatályba lépése után is érvényes**, mert a felek az új jogszabályok szerint is jogosultak a szerződéskötésre és a miniszter a kiterjesztést nem vonta vissza. [lásd: Mth.15.§., az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. tv. 17.-18. §] Rendelkezései az ágazat munkáltatóira és munkavállalóira kötelező érvénnyel bírnak. (lásd: Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés a Gazdasági és Foglalkoztatási Közlöny 2001. évi 8. száma, valamint a honlapon.) (Berán (2012))

A Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződést is határozatlan időre kötötték (1997. május 21-i hatállyal lépett életbe), azzal, hogy kiegészül az éves ágazati minimálbérre vonatkozó megállapodással .

Az ágazati KSZ tartalmazza

- a megszűnés, módosítás, felmondás szabályait,
- a munkahelyen kötött KSZ-hez való viszonyát (amely során javasolják a munkahelyi KSZ megkötését is, viszont ebben csak a munkavállaló javára szabad eltérni)
- az ágazati, a helyi KSZ és az egyéni munkaszerződés kapcsolatát (amelyben csak a munkavállaló javára lehet eltérni az előző kettőtől)
- a munkahelyi kollektív viták eljárási módját (így pl. egyeztető bizottság létrehozását)

- a munkahelyi érdekképviselet tevékenységét elősegítő szabályokat
- a felek **együttműködését** a foglalkoztatási kérdésekben (beleértve az együttműködés formáit, pl. információátadás, konzultáció, részvétel, közös előterjesztések, megállapodások)
- létszámleépítéskor követendő eljárást, az elhelyezkedés elősegítését
- a foglalkoztatás szabályait (munkaviszony keletkezésére és megszűnésére vonatkozó kiegészítő szabályokat; felmondás, végkielégítés szabályait)
- a munkavégzéssel kapcsolatos kiegészítő szabályokat
- a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályokat
- a munka díjazásának szabályait (bérmegállapodás megkötését minden év április 30-ig), azzal a kitételrel, hogy a bérpótlékokat, átalányokat és költségtérítéseket a munkahelyi KSZ-ben, vagy ha az nincs, az egyéni munkaszerződésben kell rögzíteni. Az ágazati KSZ az MT.-n túl olyan pótlékokat **javasol (de csak javasol)**, mint a nyelvpótlék, szezonális pótlék, szakmunkás oktatói pótlék, speciális munkahelyhez és munkakörhöz kötött pótlék.
- a javasolt béren kívüli és szociális juttatásokat
- a munkavállalók kártérítési felelőssége kiegészítő szabályok
- mellékletek, mint Ajánlott munkaszerződés a KSZ-szel nem rendelkező magánmunkáztatónál, illetve szezonális foglalkoztatás esetén

[Villamosenergiaipari bér és szociális megállapodás és Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés](#)

2014 februárjában a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ), valamint az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ), és a Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság (VÁPB) 2014. február 20-i ülésén aláírták a 2014. évi Villamosenergia-ipari Bér és Szociális Megállapodást. A Megállapodás részét képezi a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződésnek, és a Felek együttesen kérik annak kiterjesztését.

A 2014-es bérajánlás a társaságcsoport szociális partnereinek – üzleti helyzetüktől függően – **a keresetek reálértékének 1,1%-os növelése.** (Az Országos Bérmegállapodás 2,4%-os inflációs értékét vehetik figyelembe a helyi bérajánlások.)

A megállapodást tartalmazza azt is, hogy 2014. január 1-től milyen **ágazati bérminimum**értéket kell alkalmazni az Ágazati Bértarifa Rendszer (ÁBTR) négy bérosztályban (az első két bérosztály értéke

megegyezik az országos minimumbérrel (101500 Ft) és a garantált bérminimummal (118000 Ft), a harmadik bérosztály 142 500 Ft, és a negyedik bérosztályban a kereset minimum 174 000 Ft.)

Megállapodás született a megállapodás hatálya alá tartozó társaságoknál *az egy főre jutó jóléti szociális költségmutató minimális értékéről* (538 500 Ft/fő/év) is.

Maga a 2008. februárjában határozatlan időre kötött Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés komplex dokumentum, egyebek kitér a

- A felek együttműködésének alapelveire
- A kapcsolattartás szabályaira (közte a felek tárgyalási kötelezettségére, így a Bér és Szociális megállapodás évenkénti megkötésére, és ennek eljárási szabályaira)
- Többletjogosultságok a munkavállalóknak és a szakszervezeteknek (érdekképviseleti szervek működésének feltételei)
- Munkáltatók és szakszervezetek együttműködésére foglalkoztatási kérdésekben (létszámleépítés szabályai)
- A munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésekre (felmondás, végkielégítés, stb.)
- Munkaidő, pihenőidő, a munkavégzés szabályaira (utalással arra, hogy a helyi KSZ ettől eltérhet a munkavállaló számára kedvezőbb irányba), a szabadság kiadásának szabályai
- A munka díjazására (ágazati minimálbér az éves bérmegállapodások szerint; bérpótlékok, stb.)
- Béren kívüli (szociális) juttatásokra (szociális juttatások minimális szintje az éves bér és szociális megállapodás szerint, iparági szintű sporttalálkozók, jóléti-szociális célú ingatlanok hasznosítása, stb.)
- Az iparág szakmai tradícióinak ápolására ('Villamos nap')

Víziközmű ágazat: többmunkáltatós kollektív szerződés

A korábbi, 1996-ban aláírt többmunkáltatós KSZ a Mt. aktualizálása helyett célszerűnek látszott az időközben bekövetkezett jogi és ágazati változások következtében új szerződést kötni. Az új, többmunkáltatós kollektív szerződést - amely az új Munka Törvénykönyvével is már összhangban van - öt túlnyomóan állami tulajdonú szolgáltató, két, döntően önkormányzati tulajdonban lévő társaság

írta alá⁴, azaz hét munkaadó és a kilenc szakszervezet tárgyalásának és kompromisszumának eredményeként született meg.

Az új, többmunkáltatós kollektív megállapodás **egységes foglalkoztatási rendszert** tartalmaz.

A megállapodás **előkészítése – a munkáltatók és a szakszervezetek közötti megbeszélések - csaknem két évig** tartott, 2012 januárjában kezdődött el és az aláírásra 2013 decemberében került sor.

Az érdekek különbözősége mellett nehezítették a megállapodást a válság máig tartó hatásai, a tulajdonosi elvárások, a működési feltételek nehezedeése és még sok más is.

A kollektív szerződés érinti pl.

- a munkaviszony létesítését,
- a csoportos létszámleépítést
- a munkaidőkeretet,
- a pihenőidőt,
- a munka díjazásának szabályait,
- a pótlékokat,
- a jóléti és a szociális juttatásokat, stb.

⁴Az aláírók: a Duna Menti Regionális Vízmű Zrt., a Dunántúli Regionális Vízmű Zrt., az Északmagyarországi Regionális Vízművek Zrt., az Északdunántúli Vízmű Zrt., a Tiszamenti Regionális Vízművek Zrt., valamint az Alföldvíz Zrt. és a BácsvízZrt.

Ágazati kollektív szerződés céljai

Az ágazati szintű kollektív szerződés nem válthatja ki (nem helyettesítheti) teljes egészében a vállalati szintű megállapodást. A vállalati megállapodás a munkavállalók számára az ágazatinál kedvezőbb körülmények biztosítását szolgálja. Hiánypótló jelleggel bír a kisvállalatok esetében, ahol általában nem kötnek külön kollektív megállapodást.

Egy újonnan megkötött ágazati kollektív szerződés ugyanakkor – magasabb rendű szerződésként – módosítaná az érvényben levő vállalati kollektív szerződéseket és a munkaszerződéseket is. A vállalati kollektív szerződések vívmányainak megtartása ugyanakkor további egyeztető eljárások feladata. A vállalati kollektív szerződések módosításához – az ágazati kollektív megállapodás fényében – átmeneti idő biztosítása szükséges.

Melyek az ágazati kollektív szerződés céljai? Az ágazati kollektív szerződés miért előnyös mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára?

- Az ágazati kollektív szerződés fontos célja, hogy bizonyos kérdésekben egy ágazat egészére nézve kedvezőbb szabályt alkosson a jogszabály rendelkezései helyett.
- További fontos célja, hogy *jog által nem rendezett kérdésekre egységes, ágazati szabályozást* nyújt. Ez a szempont a kisvállalatok esetében – amelyek nem rendelkeznek kellő érdekérvényesítő szereppel – meglehetősen fontossággal bír.
- Fontos funkció lehet a *jog-és a fogalmak értelmezése*, s ezzel a helyi (vállalati) alkuk segítése. „Az ágazati kollektív szerződés keretei között lehetőség van egy egységes fogalomhasználat megalapozására és már egy magasabb szinten – megelőzve a bíróság előtti jogérvényesítést – egységes értelmezést alakíthatnak ki a szociális partnerek. „ (Sipos (2009), p.31.) Különösen a kisvállalatoknak nincs is külön kapacitása a jogszabályok megfelelő értelmezésére.
- A vállalati szintű alku terheit csökkentheti k az ágazati szintű megállapodások. Ezeket a kérdéseket már nem kell a vállalati kollektív megállapodásban szabályozni, vagy csak a helyi körülményekhez kell kiigazítani. Ez egyúttal a helyi szintű konfliktusokat is csökkentheti (nem kell vállalati szinten a tárgyaló partnereknek egymással konfrontálódniuk). Így pl. előnyös, ha az ágazati megállapodásban megjelennek a nagyobb ellenállást kiváltó témák (bér, munkaidő, stb.) Ágazati kollektív szerződés megléte esetén egyszerűsödhetnek a vállalati kollektív szerződések, átláthatóbbá és könnyen értelmezhetővé válnak a munkavállalók részére is. Az egyszerűbb szabályozással kevesebb lesz a félreértelmezés és a visszaélés, s ezzel csökkenhet a munkaügyi konfliktusok száma.

- Az ágazati kollektív szerződés a munkavállalók számára előnyös a kollektív szerződéssel történő lefedettségük szempontjából is. Az ágazati kollektív szerződés az ágazat összes munkavállalójára érvényes.
- Az ágazati kollektív szerződés gyakran megvédi a munkavállalókat egy-egy helytelenül értelmezett munkahelyi kollektív szerződés számukra előnytelen hatásaitól (néha ugyanis előfordul, hogy a vállalati kollektív szerződés – helytelenül akaratlagosan, vagy akaratlanul a szakértelem hiánya miatt – keményebb feltételeket foglal magába, mint amelyeket a jogszabály lehetővé tene, vagy mintegy szentesít vállalati célokat.) Azaz az ágazati kollektív szerződés mintegy koordinálná/ellenőrizné a vállalati kollektív szerződéseket ilyen szempontból is.

Az ágazati kollektív szerződés kötő felek megfelelősége

Az ágazati kollektív alku az ágazati szociális párbeszédben résztvevő szervezetek között zajlik, Magyarországon ennek helyei az ágazati párbeszéd bizottságok, ahol az ágazatok reprezentatív munkaadói és munkavállalói szervezetei foglalnak helyet. Lényeges, hogy az ágazati alkuban résztvevő szociális partnerek (munkáltatói és munkavállalói oldal és szervezeteik) megfelelően a) motiváltak legyenek az ágazati kollektív szerződés megkötésében, b) élvezzék az általuk képviselt ágazat felhatalmazását, megfelelő döntési jogkörrel és (szakmai) kompetenciával rendelkezzenek. Kedvező, hogy az ágazati kollektív szerződés kötő felek (szervezetek) és tárgyaló felek (személyek) egymástól gazdaságilag közvetlenül nem függenek egymástól, nincsenek tehát egymásnak kiszolgáltatva. Kedvező az is, hogy a meglévő jogszabályok figyelembevételével az ágazati szociális partnerek szabadon alakítják az ágazati foglalkoztatási feltételeket. Fontos megjegyeznünk, hogy egy lehetséges ágazati kollektív szerződés – ugyanúgy, mint a vállalati – sem lehet ellentétes az érvényes jogszabállyal (Mt.)

Az ágazati kollektív szerződések lehetséges tartalma

Ha a vállalati kollektív alku által nem jellemzett kis-és középvállalatok számára is tervezzük az ágazati kollektív szerződést, akkor annak nem árt tartalmaznia olyan részeket, amelyeket jobb esetben a vállalati kollektív szerződések (is) tartalmaznak (pl. foglalkoztatási feltételek).

Az ágazati kollektív szerződés kötelmi részében a szociális partnerek előírhatják az ágazati megállapodás rendszeres felülvizsgálatát. Ez állandó feladatot jelent az ágazati párbeszéd bizottságnak is, erősítve szerepkörét.

A normatív részen belül egyrészt a munka- és pihenőidőt, a munkaszervezést, a munkarendet illető minimum standardok, másrészt a bér kérdése és egy esetleges ágazati/alágazati bértábla és annak éves felülvizsgálata szerepelhetnének, illetve a jellegzetes pótlékok áttekinthető rendszere.

A 2012. július 1.-től hatályos Mt. minden egyes fejezetének végén rendelkezik arról, hogy a kollektív szerződésben el lehet-e térni és milyen irányban a törvényi rendelkezéstől, vagy sem (ezek az ún. kogens rendelkezések). Azaz az eltérés két irányba lehetséges, a munkavállalók javára és hátrányára is. A törvény azonban előírhatja egyes rendelkezéseknél, hogy a kollektív szerződés is csak a munkavállalók javára térhet el azoktól.

A szűkebb hatályú kollektív szerződés (pl. a vállalati szintű) a magasabb szintű kollektív szerződéstől csak a munkavállaló javára térhet el, *kivéve*, ha a magasabb szintű kollektív szerződés kifejezetten meg nem engedi a negatív eltérést is.

Főszabály, hogy a kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a törvény munkaviszonyra vonatkozó Második és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet.

Az ágazati kollektív szerződés és a Munka Törvénykönyve

Az (ágazati) kollektív szerződés viszonya a munkaviszonyt szabályozó jogszabályhoz (Mt.) a következő lehet:

- 1. Az Mt. azon rendelkezései, amelyektől a kollektív szerződések/ munkaszerződések eltérhetnek a munkavállaló javára:***

Munkaszerződésre vonatkozó szabályok

Mt. 43. § (1): A munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a *Második Részben (Munkaviszony)* foglaltaktól a munkavállaló javára eltérhet.

Kollektív szerződésre vonatkozó szabályok

Mt. 277. § (2): Kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányába – a *Második (Munkaviszony) és a Harmadik Részben (Munkaügyi kapcsolatok)* foglaltaktól eltérhet. (Figyelem! Ezen belül sem térhet el azonban a XIX. (Munkaügyi kapcsolatok) és XX. Fejezet (üzemi tanács) rendelkezéseitől,

továbbá a XXI. fejezetben lévő 271-272. §-ban foglaltakat (szakszervezeti tagok védelmére és a szakszervezet munkahelyi jogai) nem korlátozhatja)

Mt. 277. § (4) A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – *csak a munkavállaló javára* térhet el.

(5) A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

Szakszervezetekre vonatkozó szabályok (XXI. fejezet)

A szakszervezetekre vonatkozó szabályok (XXI. fejezet) közül nem lehet korlátozni a 271-272. §-ban foglaltakat, azaz a szakszervezeti tagok védelmére és a szakszervezet munkahelyi jogaira vonatkozó szabályokat. Ezek esetében *védelem és jogok bővítésére van (csak)* lehetőség a kollektív szerződésben.

Kollektív szerződésben foglalt eltérési lehetőségek a munkavállalók javára, Második Rész (Munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések)⁵

(Megjegyzés: a többi kérdésben, amelyektől eltérhet a kollektív szerződés, lehetőség van a munkavállalók hátrányára történő eltérésre is)

A munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése során:

- a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége a munkavállalót megillető egyes jogokról és azok változásáról (46-47. §)
- a kollektív szerződés legfeljebb hat havi próbaidőt állapíthat meg (50. § (4) bekezdés)
- a munkavégzés és a rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés esetei (55. § (1) bekezdés)
- a munkaszerződésnek a munkáltatóra kötelező egyoldalú módosításnak esetei és feltételei (59-61. §)
- felmentés a munkavégzés alól a munkáltató felmondása esetén (63. § (2) bekezdés)
- a munkaviszony megszűnésének szabályai abban az esetben, ha a gazdasági egységet átvevő új munkáltató nem a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozik (pl. közalkalmazotti vagy közszolgálati jogviszony munkáltatója veszi át a gazdasági társaságot vagy annak egységét) – 63. § (3) bekezdés
- A felmondási idő kezdetének szabályai (68. §)
- A csoportos létszámleépítés szabályai (71-76. §)
- Igazolás kiadása a munkavállaló munkájának értékeléséről (81. §)
- A munkaviszony helyreállítása a munkavállaló kérelmére, ha a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyt (83. §)

A munkaidő és a pihenőidő:

⁵ Kigyűjtések forrása: dr. Czuglerné, Iványi Judit (2012) ELTÉRÉSI LEHETŐSÉG A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE (2012. ÉVI I. TÖRVÉNY) RENDELKEZÉSEITŐL A MUNKASZERZŐDÉSBEN ÉS A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSBEN, MOSZ

- fogalmak, napi munkaidő, munkaidőkeret szabályai (86-93.§)
- eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén (95. §)
- a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be (97.§ (1) bekezdés), mint irányadó, általános munkaidő-beosztási követelmény
- a munkavállaló beosztás szerinti napi és heti munkaidejének hossza (99.§)
- a munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása (101-102.§)
- a napi pihenőidő, a heti pihenőnap, a heti pihenőidő, a rendkívüli munkaidő szabályai (104-108.§) a teljes napi munkaidő esetén naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő mértékére (250 óra) vonatkozó szabály kivételével
- a rendkívüli munkaidő arányos alkalmazása (109.§ (2) bekezdés)
- ügyelet tartama (111.§)
- az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések (113-114.§)
- az alapszabadság mértéke, a szabadság szempontjából munkában töltött idők (115-116.§)
- pótszabadságok, szabadság számítása, ha a munkaviszony év közben kezdődött, s a fél napot elérő szabadság egész munkanapnak számít (118-121.§)
- a szabadság kiadása a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra (124.§)
- a szabadság megváltása (125.§)
- a betegszabadság szabályai (126.§)
- a szülési szabadság tartama munkában töltött időnek számít (127.§ (5) bekezdés)
- fizetés nélküli szabadságok (128-133.§)
- kollektív szerződés rendelkezései a közlekedésben (135. § (4) bekezdés)
- kollektív szerződés rendelkezései az egészségügyi tevékenység keretében (135.§ (5) bekezdés)
-

Amunkabér:

- a kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása kötelező (138.§ (6) bekezdés)
- a késedelmesen kifizetett munkabér utána jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamat jár a késedelemben esés időpontjától kezdődően (160.§)
- a jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követlehető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő (164.§).

A kártérítés körében:

- munkáltatói kártérítés összes szabálya (166-177.§)
- munkavállalói kártérítés szabályai a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékének kivételével (179-190.§)

Munkaerő-kölcsönzés:

- a kölcsönbeadó munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a munkavállaló felé (218.§ (3) bekezdés)
- a felmondási idő szempontjából, ha a felmondás közlését megelőző két éven belül többször állt fenn határozott idejű munkaviszony a felek között, ezek tartamát össze kell számítani (220.§ (2) bekezdés)

- a kölcsönbeadó felmondása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól (220.§ (3) bekezdés)
- egyenlő bánásmód követelménye alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek esetén a várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók esetében (219. § (1) bekezdés a) és b) pontja).

Iskolaszövetkezet esetén: 223. § (2)-(4) bekezdés, 225. § (2)-(3) bekezdés.

Kollektív szerződésben foglalt negatív irányú eltérési lehetőségek a munkavállalókat illetően

A negatív eltéréseket korlátozó rendelkezések

- A kollektív szerződés a 69. § (1) bekezdésben foglalnál (harminc nap) hosszabb felmondási időt is megállapíthat (85.§ (3) bekezdés) – a felső határt sem korlátozza a törvény, tehát hat hónapnál is lehet hosszabb.
- A kollektív szerződés legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő elrendelését írhatja elő (135.§ (3) bekezdés)
- A kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolc havi távolléti díjának összege lehet (191. § (2) bekezdés)
- Ha üzemi megállapodás szabályozza a munkaviszonyra vonatkozó kérdéseket kollektív szerződés, illetve kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet hiányában (268.§ (1) bekezdés), akkor az üzemi megállapodás nem szabályozhatja a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével és megszüntetésével kapcsolatos jogait, csak a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket.

2. Az Mt. azon rendelkezéseit, amelyektől nem lehet eltérni a Kollektív Szerződéssel:

Mt. 277. § ((3) szerint a Kollektív szerződés nem térhet el a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó általános rendelkezésektől (XIX.- fejezet) és az üzemi tanácsokra vonatkozóktól (XX. fejezet).

Sem a kollektív szerződés, sem munkaszerződés nem térhet el a következő szabályozásoktól (hacsak ezek a részek kifejezetten nem tartalmazznak erre vonatkozó felhatalmazást):

Mt. Első rész: Általános Rendelkezések

Mt. Harmadik Rész: Munkaügyi kapcsolatok

Mt. Negyedik Rész: Munkaügyi viták

Mt. Ötödik Rész: Záró rendelkezések

Kógens rendelkezések a Második rész (Munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseknél)⁶

- a munkaviszony alanyaira vonatkozó rendelkezések (32-34. §)
- a munkaszerződés megkötésére vonatkozó szabályok (42-44. §)
- a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei - alaphér, munkakör (45. § (1) bekezdés)
- a munkáltató előzetes hozzájárulásával elfogadott juttatások (pl. hálapénz, borraivaló) miatt a munkabér nem csökkenthető (52. § (3) bekezdés)
- az utasítások kötelező megtagadásának esetei (54. § (1) bekezdése)
- a hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó szabályok (56. § (2)-(5) bekezdések)
- a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosításának fő szabálya (58. §)
- a munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával
- a munkaviszony megszüntetésének esetei és az indokolási kötelezettség szabályai (64.§)
- a felmondásra vonatkozó szabályok (65-67.§)
- nem zárható ki a munkáltató jogellenes munkaviszony megszüntető intézkedése esetén a kártérítési kötelezettsége (82. § (1) bekezdés)
- a szabadság pénzben történő megváltásának tilalma - a munkaviszony megszűnésének kivételével (122. § (5) bekezdés)
- szülési szabadság kiadásának kötelezettsége és annak mértéke (127. § (1)-(2) bekezdés)
- a munkáltató nyilvántartási kötelezettsége a rendes és rendkívüli munkaidő, a készenlét és a szabadság tartamára, kezdő és befejező időpontjának megállapíthatóságára, valamint a rendes és rendkívüli munkaidő hónap végén történő igazolására és a változás naprakész feltüntetésére vonatkozóan (134. §)
- az alaphér megállapításának szabályai (136.§)
- a munkabér kizárólag természetben való meghatározásának korlátai, feltételei (137. § (3) bekezdés)
- a teljesítménykövetelmény megállapításának szabályai (kivéve a garantált bér megállapítását) – (138. § (1) – (5) bekezdés)
- a bérpótlék a rendes munkabéren felül jár (139.§ (1) bekezdés)
- munkabér forintban történő kifizetésének kötelező volta külföldön történő munkavégzés és jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában, valamint a munkabérnek utalványban vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában történő kifizetésének tilalma (154. §)
- munkabér kötelező elküldése a munkavállaló címére, ha a munkaviszony a bérfizetés napja előtt megszűnt (159. § (5) bekezdés)
- munkabér kifizetésének helye és ideje (159. § (6) bekezdés)
- a munkabérből való levonás, a munkabérbe való beszámítás, a munkabérről való lemondás tilalmának szabályai (161-163.§)
- a határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó szabályok (192. §)
- több munkáltatóval létesített munkaviszony szabályai (195. § (2)- (3) és (5) bekezdés), kivéve a jogviszony megszüntetésének szabálya
- távmunkavégzésnél a munkáltatónak a munkavégzés helyén történő ellenőrzése korlátai (197.§ (3) bekezdés)
- a bedolgozói munkaviszonyra vonatkozó munkaszerződés tartalma (198. §)
- bedolgozói munkaviszony esetén járó költségtérítés és díjazás szabályai (200. §)
- az egyszerűsített foglalkoztatásra és az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyok szabályai (201. – 203. §)
- a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó szabályok (204-207.§)
- a cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó szabályok (212. §)
- munkaerő-kölcsönzésnél: fogalmak, a kikölcsönzés időtartama, ki lehet kölcsönbeadó, mikor nem lehet munkavállalót kölcsönözni, a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás

6

kötelező tartalma, a kölcsönbeadó tájékoztatási kötelezettsége a munkaszerződésben, valamint a kikölcsönzés tartama alatt (214-216. §, 217.§ (1) bekezdése, 218.§ (1)-(2) és (4) bekezdése).

- Iskolaszövetkezet esetén (223. § (1) bekezdés, 224. §, 225.§ (1) bekezdés, 226.§ (3) bekezdés)

Ezeket nem érdemes sem vállalati, sem ágazati kollektív szerződésbe belefoglalni, legfeljebb utalni lehet arra, hogy az Mt. szerinti szabályozás érvényesül

3. Tárgykörök, amelyekben elsősorban a kollektív szerződés a mérvadó (szabályozó), s csak ennek hiányában kell a jogszabályt alkalmazni:

Az Mt. 83/A. §-a alapján az átírányítás alapján végzett munka évi maximális mértékére vonatkozó törvényi előírás (44 munkanap/év) csak akkor irányadó, ha kollektív szerződés erről nem rendelkezik.

A 118/A. § (2)-(3) bekezdése alapján a munkaidő legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti, valamint legfeljebb éves, illetve legfeljebb ötvenkét heti munkaidőkeretben is meghatározható.

4. Tárgykörök, amelyek esetében az Mt-től csak munkavállalói beleegyezéssel lehet eltérni

A következő esetekben a munkáltató nem dönthet egyoldalúan és a kollektív szerződés sem rendelkezhet:

- munkaszerződés megkötése
- atipikus munkaviszonyok létesítése, meglévő tipikus munkaviszony átalakítása atipikussá
- munkaszerződés módosítása
- személyhez fűződő egyes jogokról való lemondás (általában nem lehet lemondani e jogokról előre)
- versenytildalom kikötése
- tanulmányi szerződés kötése
- próbaidő kikötése a munkaszerződésben
- munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel
- feltételek kikötése
- törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személynek a munkaviszony létesítésére, módosítására, megszüntetésére vonatkozó, vagy kötelezettségvállalásra irányuló jognyilatkozatához
- cselekvőképtelen személy nevében a törvényes képviselője tehet nyilatkozatokat
- más helyiségben történő munkára kötelezés várandós munkavállaló számára gyermeke három éves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára a gyermek tizenhat éves koráig, valamint a hozzátartozóját tartósan, személyesen gondozó munkavállaló számára, továbbá a legalább ötven százalékos egészségkárosodás megállapítása esetén
- munkaviszony jogellenes munkáltatói megszüntetése esetén kártérítés helyett a felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg fizetése és a munkaviszony helyreállítása
- napi 12 órai rendes munkaidő alkalmazása
- részmunkaidő alkalmazása
- egyenlőtlen munkaidő-beosztás elrendelése a munkavállaló várandóssága esetén a gyermek hároméves koráig, gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermek három éves

koráig és a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor

- rendkívüli munkaidő vagy készenlét elrendelése a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára a gyermek három és négy éves kora között
- évente hét munkanap szabadság időpontjának meghatározása és kiadása – legfeljebb két részletben
- szülési szabadság kiadása a szülés várható időpontja előtt
- gyermekgondozási szabadság igénybevételének időpontja a gyermek három éves koráig
- a 130-132. § alapján járó fizetés nélküli szabadságok időpontjának meghatározása a 133. § keretei között
- munkabér meghatározása kizárólag természetben.
- A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás (146. § (2) bekezdés).⁷

⁷ Kigyűjtés forrása: dr. Czuglerné, Iványi Judit (2012) ELTÉRÉSI LEHETŐSÉG A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE (2012. ÉVI I. TÖRVÉNY) RENDELKEZÉSEITŐL A MUNKASZERZŐDÉSBEN ÉS A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSBEN, MOSZ

Források

Bach, Stephen és Stroleny, Alexandra (2013), Social Dialogue and The Public Services in the Aftermath of Economic Crisis: Strengthening Partnership in an Era of Austerity, Kings College, London

Berán, Katalin (2012), Új Munkatörvénykönyve hatása az Ágazati Kollektív Szerződésre, Turizmus-Vendéglátás Ágazati PB

Dr.Kiss, Mihály (2014), Az ágazati párbeszéd Magyarországon, 2014, Liga

Gonda, Zsolt (2013), Szociális párbeszéd rendezett formában 2014 óta, Társadalmi Párbeszéd hírlevél, 2013 ősz. 1. évf. 1 szám

Eurofund (2011) Luigi Burroni and Marcello Pedaci, Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Italy

Dr.Czuglerné, Iványi Judit (2012), ELTÉRÉSI LEHETŐSÉG A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE (2012. ÉVI I. TÖRVÉNY) RENDELKEZÉSEITŐL A MUNKASZERZŐDÉSBEN ÉS A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSBEN, MOSZ

dr.Sipos, Ottó (2009) Az ágazati kollektív szerződés megkötésének lehetősége a kis- és középvállalkozások igényeire figyelemmel , Sebi-Text bt.

Melléklet

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS A 2012. ÉVI MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE SZERINT

XXII. FEJEZET

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

114. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MEGKÖTÉSE ÉS TARTALMA

- 276. §** (1) **Kollektív szerződést** köthet
- a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselési szervezet, továbbá
 - a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.
- (2) A szakszervezet **kollektív szerződés** kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló
- a munkáltatóval munkaviszonyban álló,
 - munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött **kollektív szerződés** esetében a **kollektív szerződés** tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.
- (3) A szakszervezeti szövetség **kollektív szerződés** kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviselői tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazást adtak.
- (4) A (2) bekezdés szerint **kollektív szerződés** kötésére jogosult szakszervezetek a **kollektív szerződés** kötésére jogosult munkáltatók között.
- (5) A munkáltató egy **kollektív szerződést** köthet. Ha a **kollektív szerződést** több munkáltató köti, a **kollektív szerződés** felhatalmazása alapján - a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet **kollektív szerződést** a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.
- (6) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított létszámát kell alapul venni.
- (7) A **kollektív szerződés** kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.
- (8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a **kollektív szerződés** megkötését követően a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a **kollektív szerződés** módosítását kezdeményezni a munkáltatóval kapcsolatos tárgyaláson - tanácskozási joggal - részt venni.
- 277. §** (1) A **kollektív szerződés** szabályozhatja
- a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,
 - a feleknek a **kollektív szerződés** megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik és kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.
- (2) **Kollektív szerződés** - eltérő rendelkezés hiányában - a Második és a Harmadik Részben foglaltak szerinti szabályok szerint köthető.
- (3) **Kollektív szerződés**
- a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá
 - a 271-272. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.
- (4) A szűkebb hatályú **kollektív szerződés** az általánostól - ennek eltérő rendelkezése hiányában - nem térhet el.
- (5) A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításánál kell megvizsgálni.
- 278. §** A **kollektív szerződést** írásba kell foglalni.

115. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYA

- 279. §** (1) A **kollektív szerződés** hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely
- a **kollektív szerződést** kötötte, vagy
 - a **kollektív szerződést** kötő munkáltatói érdek-képviselési szervezet tagja.
- (2) A **kollektív szerződés**nek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a **kollektív szerződés** kötésének időpontjától kezdődően kiterjed a munkáltatóra.
- (3) A **kollektív szerződés** munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban állókra kiterjed.

valamennyi munkavállalóra kiterjed.

- (4) Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkaviszonyról szóló törvény 280. § (1) bekezdése szerinti munkáltató által kötött **kollektív szerződés** hatálya terjed ki.
- (5) A **kollektív szerződés** a kihirdetéssel lép hatályba.

116. A **KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS** MEGSZŰNÉSE

- 280. §**
- (1) A **kollektív szerződés** három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött **kollektív szerződés** bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.
 - (2) A felmondási jog a **kollektív szerződés** megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.
 - (3) A határozott időre kötött **kollektív szerződés** a határozott idő lejártával megszűnik.
- 281. §**
- (1) A munkáltató, a munkáltatói érdek-képviselői szervezet vagy a szakszervezet (szakszervezeti érdekvédelmi bizottság) a **kollektív szerződés** megszűnése esetén a **kollektív szerződés** hatályát veszti.
 - (2) Több munkáltató vagy több munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött **kollektív szerződés** csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdek-képviselői szervezet hatályát veszti.
 - (3) Több szakszervezet által kötött **kollektív szerződés** esetén a **kollektív szerződés** csak valamennyi szakszervezet által kötött **kollektív szerződés** megszűnésével veszti hatályát.
 - (4) A **kollektív szerződés** hatályát veszti, ha a **kollektív szerződést** kötő szakszervezet (szakszervezeti érdekvédelmi bizottság) a **kollektív szerződés** bekezdés alapján nem jogosult **kollektív szerződés** kötésére.
 - (5) A (4) bekezdést több szakszervezet által kötött **kollektív szerződés** esetén akkor kell alkalmazni, ha a **kollektív szerződés** alapján egyik szakszervezet sem jogosult **kollektív szerződés** kötésére.

117. A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ VÁLTOZÁS

- 282. §**
- (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjától kezdődően kiterjedő hatályú **kollektív szerződés**ben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontjától kezdődően fenntartani.
 - (2) Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a **kollektív szerződés** hatályát veszti a következő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időponttól kezdődően a **kollektív szerződés** hatálya terjed ki.

118. ELTÉRŐ MEGÁLLAPODÁS ÉS FELHATALMAZÁS

- 283. §**
- E fejezet rendelkezéseitől
- a) a 279. § (4) bekezdésében,
 - b) a 280. § (1) és (3) bekezdésében
- foglaltakat kivéve eltérni nem lehet.
- 284. §**
- Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy rendeletben határozza meg a **kollektív szerződés** megkötésének bejelentésére és nyilvántartására vonatkozó szabályokat.

NEGYEDIK RÉSZ A MUNKAÜGYI VITA

XXIII. FEJEZET

A MUNKAJOGI IGÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSE

- 285. §**
- (1) A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet által kötött **kollektív szerződés** törvényből vagy **kollektív szerződés**ből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bírósághoz fordíthatja.
 - (2) A munkáltató - az (1) bekezdéstől eltérően - a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] háromszorosának összegét meg nem haladó mértékben köteles kifizetni, ha az igény érvényesíthető. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.
 - (3) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.
 - (4) A munkavállaló a 295. §-ban foglaltak alapján a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló jogait gyakorolhatja.

- előtt is érvényesítheti.
- 286. §** (1) A munkajogi igény három év alatt évül el.
 (2) A bűncselekménnyel okozott
 a) kár megtérítésére vagy
 b) személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igény öt év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő a
 (3) Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.
 (4) Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.
- 287. §** (1) A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjesztésével
 a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
 b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
 c) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezsménnyel,
 d) a fizetési felszólítással, továbbá
 e) a 81. § (2) bekezdésében meghatározottakkal kapcsolatos igény érvényesítése iránt.
 (2) A munkavállaló
 a) 40. § szerinti felmondásával, vagy
 b) 78. § szerinti azonnali hatályú felmondásával kapcsolatos igény az elévülési időn belül érvényesíthető.
 (3) A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat megterjesztésével a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül terjesztésével megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem terjesztette elő.
 (4) A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet a határidőnapján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőn belül terjesztette elő. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető.
 (5) A keresetlevél benyújtásának - az (1) bekezdés c)-d) pontban foglaltakat kivéve - halasztó hatálya van. A 287. §-ban foglalt határidőket nem érinti, ha a **kollektív szerződés** vagy a felek megállapodása a munkaviszony megszűnésétől számított hat hónapon belül a békéltetés lefolytatását rendeli.
- 288. §** A 287. §-ban foglalt határidőket nem érinti, ha a **kollektív szerződés** vagy a felek megállapodása a munkaviszony megszűnésétől számított hat hónapon belül a békéltetés lefolytatását rendeli.
- 289. §** (1) A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó kötelezettségének teljesítése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat.
 (2) A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított tizenöt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.
- 290. §** A **kollektív szerződés**ben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a **szakszervezet** megállapodásában meghatározhatja.

XXIV. FEJEZETA KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITA

- 291. §** (1) A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztetés útján, továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a **kollektív szerződés** állandó rendelkezhet.
 (2) A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagokból áll.
- 292. §** (1) Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontjának megismerésére egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.
 (2) A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.
- 293. §** (1) A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a viták magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetében a bizottság határozata a munkáltató javára születik.
 (2) A 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntést a bizottság hozhat.

- kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással
- (3) A bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a döntés végrehajtását megghiúsítaná.