

PATAKI CSILLA – NEMESKÉRI GYULA – NÉMETH TIBOR

## A többmunkáltatós kollektív szerződések elemzésének tapasztalatai

A fejlett piacgazdaságokban a munkabéke egyik fontos feltétele a munkaügyi kapcsolatok rendezettsége és ennek egyik kiemelkedő eszköze a kollektív szerződések megkötése, illetve azok megfelelő tartalma. „A kollektív tárgyalások arra szolgálnak, hogy a munkaadók és a munkavállalók közötti, a munkaviszonnyal kapcsolatos érdekvitákat az eltérő érdekek külön kialakított egyeztetési rendszerében, vagyis tárgyalásokkal oldjuk fel, és ezzel megelőzzük a konfliktusok olyan felerősödését, ami már nyílt konfrontációhoz, harchoz és károkozáshoz vezetne.”<sup>1</sup> A kollektív tárgyalások eredménye a kollektív szerződésekben jelenik meg. Ezért a kollektív szerződés minden olyan elemet tartalmazhat, amely mindkét fél szempontjából fontos, a megvalósítására a munkaadónál biztosítottak a feltételek. A kollektív szerződések alapvetően két részből állhatnak:

- a munkaviszonnyal kapcsolatos megegyezések
- a munkaadó és a szakszervezetek kapcsolatrendszerére vonatkozó megállapodások.

Magyarországon alapvetően vállalati szinten kötöttek kollektív szerződéseket. Az ágazati szintű kollektív szerződések ritkának számítottak. Ezért is nagy figyelmet érdemel az ezen a téren történt változás, vagyis az ágazati kollektív szerződések térnyerése.

Az elemzések célja az volt, hogy feltárjuk azokat a tartalmi és törvénybetartási jellegzetességeket, amelyeket a későbbi ágazati szerződések megkötésénél figyelembe

lehet venni. Vizsgálódásunk tárgyát a 2003. október 31-én létrejött szerződés alapján a kollektív szerződéseket nyilvántartó szervezetnél regisztrált és letétbe helyezett több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések jogszerűségének ellenőrzése, tartalmának összehasonlító elemzése, valamint a hatályos jogszabályok rendelkezéseire viszonyított elemzése képezi.

Az elemzésbe bevont ágazatok:

1. Mezőgazdaság
2. Kohászat
3. Villamosenergia-ipar
4. Gázgyártás, -elosztás
5. Vízgazdálkodás
6. Közúti közlekedés

Az elemzés 56 többmunkáltatós kollektív szerződésre terjedt ki, amelyet a szerződő felek 2004 februárjáig regisztráltak és helyeztek letétbe, beleértve a kollektív szerződéseket, azok módosításait, a mellékelt éves bémegállapodásokat. E megállapodások túlnyomó része nem tényleges ágazati megállapodás, hiszen viszonylag kevés terjedt ki egy teljes ágazatra. Inkább egy ágazaton belül több szereplős vagy az ágazatot átfogó nagyvállalat és a hozzá valamilyen módon kapcsolódó vagy csatlakozó vállalatok kollektív szerződése. A szerződést kötő felek gyakran nem képviselnek elfogadható ágazati reprezentativitást.

### A kutatás módszertana

Az elemzés során csak a dokumentumelemzés módszerét alkalmaztuk. Ennek az volt az oka, hogy nem a kollektív szerződés megkötésének körülményei, a kollektív tárgyalás lefutása volt

az elemzés tárgya, hanem már a létrejött kollektív szerződés. Az elemzés szempontrendszerét elsősorban a 2/2004. (I. 15.) FMM sz. rendelet 2. sz. melléklete, a „Bejelentő adatlap a 2004. évben megkötött, módosított vagy megszünt, több munkáltatóra (gazdálkodó szervezetre) kiterjedő hatályú kollektív szerződés nyilvántartásba vételéhez” szempontjai szerint alakítottuk ki, kiegészítve az adatbázis számszerű adatait a tartalmi elemekkel. A tartalmi elemeket 7 fő csoportba soroltuk, részben megőrizve a Bejelentő adatlap fejezeteit.

A vizsgálat tényezőcsoportjai:

#### 1. A szerződés eljárási szabályai

- A szerződés eljárási szabályai
- A szerződés felmondása
- A felmondás határideje
- A szerződés módosítása
- A szerződés megszűnése
- A kollektív szerződések felülvizsgálata

Az ágazati vagy többmunkáltatós keretszerződés kapcsolata a helyi kollektív szerződéssel

#### 2. A munkaügyi kapcsolatok

- A szerződő felek együttműködésének, kapcsolatrendszerének szabályozása
- A szakszervezeti jogokat érintő szabályok
- A szakszervezetek működését érintő rendelkezések

#### 3. A munkaviszony tartalma

- Előnyben részesítési szabály a munkavállalók meghatározott körére azonos feltételek esetén – a munkaviszonnyal összefüggésben

- A próbaidő
- A munkáltatói rendes felmondásra vonatkozó szabályozás
- A végkielégítés
- Rendkívüli felmondás szabályozása
- A csoportos létszámcökkentés szabályozása

Pataki Csilla, Nemeskéri Gyula, Németh Tibor vezető tanácsadók, Ergofit Kft.

Az elemzés a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium megbízásából készült 2004-ben. Témavezető: Pataki Csilla vezető tanácsadó.

<sup>1</sup> László Gyula: Kollektív tárgyalások. A személyzeti osztály. KJK-Kerszöv. Budapest. 1999.

- A foglalkoztatottság szintjére vonatkozó megállapodás

- Munkaidőkeret alkalmazása
- A munkarendre vonatkozó szabályok

- Pihenőidőre vonatkozó szabályozás
- Átírányítás, kiküldetés, kirendelés
- Rendkívüli munkavégzés
- Készenlét,
- Ügyelet
- A szabadság
- Egyéb munkaidő kedvezmények
- Egészségre ártalmas munkavégzés
- Oktatás-továbbképzés támogatása
- Egyes munkavállalói csoportokra (fiatal munkavállalók, nők, külföldiek) vonatkozó speciális szabályozások

#### 4. Bérek

- A bérezés alapelvei
- Teljesítménykövetelmények meghatározása

- A bér kifizetése
- Bérelőleg
- Bérfejlesztés
- Minimálbér
- Garantált bér
- Bértarifa rendszer
- Bérpótlékok
- A Munka Törvénykönyvében nevesített bérpótlékok
- A Munka Törvénykönyvében nem nevesített pótlékok

#### 5. Béren kívüli juttatások

- Jóléti célú pénzeszközök és ingatlanok meghatározása
- Étkezési hozzájárulás
- Nyugdíjpénztári hozzájárulás
- Biztosítások
- Egészségügyi ellátás
- Önszegélyező pénztári támogatás
- A rekreáció támogatása
- A szervezet iránti hűség jutalmazása
- Nyugdíjazás előtti juttatás
- Munkabajárási költségtérítés
- Lakásvásárlás vagy építés támogatása, egyéb hitelek

- Munkaruha, formaruha juttatás
- Lakhatási körülmények javítása
- Munkáltatói segély
- Egyéb juttatások

#### 6. Kártérítési felelősség

- Kártérítés a munkavállaló gondatlan károkozása esetén
- A leltárfelelősség szabályozása
- Közvetlen kártérítésre kötelezés szabályozása

#### 7. Munkaügyi konfliktusok

- Kollektív munkaügyi vita
- Munkaügyi jogvita
- Sztrájk
- Bizottság megléte a konfliktusok rendezésére

Fontos megjegyezni, hogy az elemzés során valamennyi szerződést többmunkáltatós kollektív szerződésként kezeltük, és nem vettük figyelembe ágazati reprezentativitásukat.

## A kollektív szerződések struktúrája

A kollektív szerződések struktúrájukban nagymértékben követik a Munka Törvénykönyvének a felépítését, de a fejezeteken belül gyakran nincs jól meghatározott vezérfonal, amely irányítaná a tartalmat.

Ez elsősorban két fejezetre jellemző:

- A munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésekben gyakran jelennek meg a kompenzálásra vonatkozó elemek, főleg a rendkívüli munkavégzés esetben, amelyek a bérezésre vonatkozó fejezetekből hiányoznak, megismétlődnek benne, vagy kiegészítik őket.

- A munkaügyi kapcsolatok szabályozásában gyakran jelennek meg a munkaügyi konfliktusokra vonatkozó elemek, például a sztrájkjog gyakorlása, egyeztetési eljárás, amelyek megismétlődnek vagy nem, a munkaügyi konfliktusra vonatkozó fejezetben, mely általában a kollektív szerződések végén található.

## Tartalomra vonatkozó megállapítások

### A kollektív szerződés eljárási szabályai

A szerződés eljárási szabályai az egyik legjobban reprezentált fejezete a kollektív szerződéseknek. Az elemzett szerződések 80%-a tartalmaz valamilyen előírást erre nézve. A vizsgálat a kollektív szerződések felmondására, módosítására, megszűnésére, felülvizsgálatára, ezek eljárására, határidejére, illetve a kollektív szerződés és a helyi szerződések kapcsolatára terjedt ki.

A szabályozás leggyakrabban a felmondási határidőre és a legkorábbi felmondási időpontra vonatkozik. A szerződéseknek legalább fele az Mt. által meghatározott minimumokat alkalmazza. A felmondás és a módosítás hatálybalépésének időpontjával és a részleges felmondás lehetőségével már lényegesen kevesebb szerződés foglalkozik. Az egyes eljárásokat viszonylag nagy számú szerződés szabályozza, bár sokszor hiányzik a folyamat jellegű megközelítés, inkább csak egy-egy elemre, szakaszra van részletes előírás, amely szinte minden esetben a Munka Törvénykönyvből átvett elemeket tartalmaz.

A kollektív szerződések megszűnéséről az elemzett szerződések kevesebb, mint egyharmada rendelkezik, elsősorban az okokat sorolva fel, a felülvizsgálatról pedig alig 20%-uk.

Az eljárási szabályokra vonatkozó rendelkezések megközelítőleg fele alig tekinthető érdemi rendelkezésnek, mert gyakran az Mt. oda vonatkozó paragrafusának átemeléséről vagy a rá hivatkozással van szó. A szerződő felek elsősorban az időintervallumok, határidők meghatározásában mutatnak kismértékű önállóságot az Mt.-nél hosszabb határidőket állapítva meg.

### A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályok

A munkaügyi kapcsolatok szabályozásával az elemzett kollektív szerződéseknek megközelítőleg háromnegyede foglalkozik. A témakört a szerződő felek kapcsolatrendszerét, a szakszervezeti jogok szabályozását és a szakszervezetek működésének támogatását figyelembe véve elemeztük. A kapcsolatrendszer szabályozásának előterében elsősorban az együttműködés alapelvei állnak, ezekre a kollektív szerződések több mint 40%-a kitér, de sokkal kevésbé részletesen fejtik ki az együttműködés tartalmát, a

konkrét kapcsolattartási formákat és a kommunikációs csatornákat és technikákat, amelyekkel a szerződéseknek kevesebb, mint 20%-a foglalkozik, és gyakran csak az Mt. előírásait ismétlik meg. A leg részletesebben szabályozott elemek (a kollektív szerződések 75%-a) a szakszervezetek jogai és működésük munkáltató általi támogatása. A szakszervezeti jogok közül a leggyakrabban említettek felsorolását az 1. táblázat tartalmazza.

1. táblázat

az információhoz és tájékoztatáshoz való jog	13 db
a véleményezési jog	11 db
a sztrájk-jog	11 db
az információ közzétételi joga	9 db

A jogok gyakorlásának szabályozásával már jóval kevesebb kollektív szerződés foglalkozik (a jogokat nevesítő szerződések 23%-a). E témakörben a sztrájk-jog gyakorlása élvezi az elsőbbséget. A szakszervezet működési feltételei között a hangsúly a különböző támogatásokon van, amelyeket a munkáltató nyújt, melyek között a legfontosabb a térítésmentes személyi és dologi feltételek biztosítása, illetve a szakszervezeti tisztségviselőknek járó munkaidő-kedvezmény, amelyre valamennyi, a témát szabályozó szerződés kitér, szabályozva a mértékét, a felhasználását, illetve a pénzbeli megváltásának lehetőségét. A tisztségviselők munkajogi védelméről már jóval kevesebb szerződés rendelkezik.

### A munkaviszony tartalmára vonatkozó előírások

A munkaviszony szabályozása általában a kollektív szerződések leg gazdagabb fejezete, ahol a szerződő felek kevés önállóságot is mutatnak a Munka Törvénykönyvéhez képest, és ettől eltérő összegeket és határidőket is meghatároznak. A vizsgált elemeket 3 nagy kategóriába csoportosíthatjuk:

a) *Elvi szabályozás:* E kategóriába tartoznak azok a tényezők,

amelyek a foglalkoztatás alapelveit fektetik le. Az elemzett kollektív szerződésekben viszonylag kevés ilyen előírást találtunk. A foglalkoztatás szintjére vonatkozóan csak a szerződések 7%-ában van megállapodás, és az sem tekinthető érdemi előírásnak.

A leggyakrabban előírt elv azonos feltételek esetén az előnyben részesítési szabály munkaviszony létesítésekor, amely a szerződések valamivel több mint 1/4-ében van jelen. Egyes munkavállalói csoportokra (nőkre, fiatal munkavállalókra, illetve néhány esetben külföldiekre) a szerződések kevesebb, mint 15%-a tartalmaz speciális előírásokat.

b) *Munkaviszony létesítése és felbontása:* A munkaviszony létesítésével kapcsolatban a próba-időt vizsgáltuk, amelyről a kollektív szerződések 60%-a rendelkezik, elsősorban a tartamáról, amely 0 és 90 nap között változik, több esetben a képzettség szintje vagy a munkakör jellege szerint különbözik, és a próba-idő kikötésének feltételeiről, főleg arra nézve, hogy milyen esetekben tilos ennek kikötése.

A munkaviszony felbontásával kapcsolatban a leginkább szabályozott elemek a rendes és a rendkívüli felmondás, amelyek az elemzett kollektív szerződések körülbelül 2/3-ában szerepelnek. A feltételeknél és az eljárásrendnél gyakori az Mt. előírásainak megismétlése, míg az időtartamoknál és összegeknél a szerződéseknek megközelítőleg fele részben vagy egészben eltér az Mt. előírásaitól a munkavállalók javára. A csoportos létszámleépítés már kevésbé reprezentált a szerződésekben (32%), az előírások főleg az eljárásra vonatkoznak.

c) *A munkavégzés szabályozása:* A munkavégzés szabályozása a munkavégzés elrendelésére, a munkaidőre és a pihenőidőre terjed ki. A leggyakrabban szabályozott elem a munkaidőkeret, amely a kollektív szerződések 90%-ában jelen van. A keret hossza 1 héttől 1 évig terjed, és

szabályozása szerződésenként eltérő a cég profilja, a munkavégzés jellege és az alkalmazott munkarend szerint.

A munkarend szabályozása hasonlóan jól reprezentált (82%-a a szerződéseknek). E tényező esetében viszonylag magasabb helyi önállóságot tapasztalunk, sokkal nagyobb mértékben lehet rendelkezni a helyi kollektív szerződésekben, illetve több esetben a szabályozás a helyi vezető hatáskörébe van utalva.

A pihenőidő esetében általában az Mt. előírásait ismerhetjük fel.

Az átírányítás, kiküldetés és ki rendelés szabályozása nagyon eltérő formákban jelentkezik, gyakran különböző kombinációkban összekapcsolva vannak meghatározva a megengedett éves időtartamok. Ennél sokkal jobban szabályozott a készenlét és az ügyelet, amelyekre a maximális időtartamot és az elrendelési eljárást írják elő.

A rendkívüli munkavégzés szabályozása a vizsgált kollektív szerződések 60%-ában szerepel, és viszonylag részletesebben szabályozást a helyi kollektív szerződések hatáskörébe. A legtöbb szerződés az Mt. által megengedett maximális rendkívüli munkavégzés óraszámot preferálja.

A szabadságot az elemzett kollektív szerződések fele szabályozza, főleg mértéke, kiadásának eljárása és a szabadon igénybe vehető szabadság mértéke, illetve a pótszabadságra jogosultság és ennek mértéke szempontjából.

A továbbképzés támogatását az elemzett kollektív szerződések valamivel több mint 1/3-a szabályozza, a szabályozás legfontosabb elemei a tanulmányi szerződés tartalma és a tanulmányok elvégzéséhez adható munkaidő-kedvezmény.

A fejezetben, tekintettel az egy szerződés hatálya alá eső cégek viszonylag nagy számára, eltérő gazdasági helyzetére, elvárható lenne, hogy a szerződéskötők nagyobb önállóságot engedélyezzenek az érintetteknek, például

összegek, határidők, jogosultság, eljárásrend stb. meghatározásában. Ennek ellenére tényezőként alig néhány kollektív szerződés (általában 2-4) utalja a szabályozást helyi szintre.

Bár a fejezet számos tényezőjénél a szerződéskötők nagyobb mértékben eltérnek a Munka Törvénykönyvétől, még így is a szabályozás megközelítőleg fele Mt. követő. Eltérések főleg az időtartamokban és az összegekben találhatók, a teljes munkavállalói állományra vagy bizonyos csoportokra.

## Bérek

A bérezéssel, ha nem is teljeskörűen, de valamennyi elemzett kollektív szerződés foglalkozik. A legjobban kidolgozott rész a bértarifa rendszer és a bérpótlékok. A foglalkoztatáshoz hasonlóan itt is kevés az elvi szintű megállapodás, szabályozás, alig találunk bérpolitika elemeket, a bérezési rendszer kidolgozásánál vagy a bérek megállapításánál figyelembe veendő alapelveket. Azt lehet mondani, hogy a kollektív szerződések inkább a gyakorlati megvalósítás apró részleteire koncentrálnak, ahelyett, hogy elvi szabályozást végeznének, és a részletek kidolgozását bíznák a szerződéskötőkre, a helyi sajátosságoknak megfelelően.

A bértarifa rendszer szabályozása az elemzett szerződések felében van jelen, de az esetek nagy részében a 6/1992 (VI. 27.) MüM rendelet bértarifa és besorolási rendszerét használják, esetenként pontosítva, kiegészítve, vállalati sajátosságokhoz alkalmazva azt. Alig találni utalást a szervezet részére önállóan kidolgozott bértarifa rendszerre. Bár a teljesítménykövetelményekre és a bér teljesítményhez kötésére nézve a szerződések 1/3-a tartalmaz valamilyen utalást, a kollektív szerződések általános jellemzője a kompenzációs rendszer teljesítményorientációjának hiánya. Ezt sugallja a különböző pótlékok és az ösztönöző bérelemek bemutatása közötti arány is, a pótlékok meghatározásának a kollektív szerződések jelentős része

jóval nagyobb figyelmet szentel, mint az ösztönző bérelemeknek. A bérrendszerek másik általános jellemzője a pótlékok elburjánzása, pedig ezeknek nagy részét be lehetne építeni az alpbérbe. 13 fajta, az Mt.-ben nem nevesített pótlékot találtunk, amelyeknek nagy része egy munkakör-értékelésre épülő bérrendszer esetében bekerülhetne az alpbérbe, megspórolva ezzel a nyilvántartással, kiszámítással járó adminisztratív munkát is. Egyes pótlékoknak nem is lenne létjogosultsága, például a részvételi vagy jelenléti díjnak, amelyre akkor jogosult a munkavállaló, ha a hónap valamennyi munkóróját ledolgozta. Az Mt.-ben nevesített pótlékok meghatározásánál a szerződő felek az esetek nagy részében a Munka Törvénykönyvének kedvezőbb feltételeket biztosítanak.

## Juttatások

A juttatásokra az elemzett szerződések közel fele tartalmaz valamilyen előírást. Ebben az esetben is, a bérezéshez és a munkavégzés szabályozásához hasonlóan, az elvek meghatározása nem jut fontos szerephez (mindössze 18%-a a szerződéseknek tartalmaz előírást), inkább az adható juttatások szabályozásán van a hangsúly. Összesen 21 fajta juttatást találtunk, melyek közül a leggyakoribb az étkezési hozzájárulás (a kollektív szerződések 71%-a), a munkaruha, formaruha (61%), lakásvásárlás támogatása (40%), munkába járási költségtérítés (43%), a rekreáció támogatása (41%), a szervezet iránti hűség jutalmazása (38%). A szabályozás a legtöbb esetben kiterjed a jogosultságra, a mértékre és gyakran az eljárásra.

## Kártérítési felelősség

A kártérítési felelősséget, illetve a leltárfelelősséget az elemzett kollektív szerződések csaknem 2/3-a szabályozza. A kártérítés mértékét az esetek megközelítőleg felében differenciáltan határozzák meg különböző tényezők függvényében. A közvetlen kártérítésre való köte-

lezés mértéke nagy szórást mutat, 50 000 és 1 000 000 forint között. A szerződések eltérő dátuma és az egyes aktualizálások hiánya miatt azonban valószínű, hogy az eltérések tényleges mértéke ennél kisebb. A leltárfelelősség gyakran a legapróbb részleteiben szabályozott elem, az alkalmazandó dokumentumok a kollektív szerződés mellékletei között szerepelnek.

## A munkaügyi konfliktussal kapcsolatos rendelkezések

A munkaügyi konfliktusok szabályozására a szerződéskötők több mint 2/3-a nem fordított különösebb figyelmet. Ennek elemei gyakran merülnek fel a szerződő felek együttműködésére vonatkozó fejezetben, és ezzel elegendőnek tekintik a szabályozást. Ha külön fejezetként szerepel a kollektív szerződésben, akkor általában a Munka Törvénykönyve előírásainak tömör megismétlésében merül ki. Fontos, és egyben ágazat- és vállalatspecifikus elemekről, mint a minimális biztonsági feltételek biztosítása, illetve az elégséges szolgáltatás biztosítása mindössze 5 kollektív szerződés rendelkezik.

## Összegző megállapítások

Összegzésként elmondhatjuk, hogy a többmunkáltatós kollektív szerződések nagy része jelentős mértékben Munka Törvénykönyv követő. Gyakran alig szabályoznak, inkább csak megismétlik az Mt. előírásait, illetve kiragadnak belőle egy-egy szakaszt, vagy egyszerűen csak a megfelelő paragrafusra hivatkoznak.

Elvi megállapodásokat ritkán tartalmaznak, inkább a gyakorlat és az egyes rendszerlemek részletes szabályozására koncentrálnak (lásd bérelemek, juttatások), pedig sok esetben ezt sokkal életszerűbben lehetne megtenni a helyi kollektív szerződésekben.