



Az Egyesült Villamosenergia-ipari  
Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége  
(EVDSZ)

TÁMOP 2.5.3.A-13/1-2013-0025

„Az EVDSZ társadalmi szerepvállalásának  
szélesítése a Dél-Dunántúli Régióban”  
projektje  
keretében készült

# TANULMÁNYOK ÉS FELMÉRÉSEK GYŰJTEMÉNYE

**Az Egyesült Villamosenergia-ipari  
Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége**

**TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0025**

**„Az EVDSZ társadalmi szerepvállalásának  
szélesítése**

**a Dél-Dunántúli Régióban”**

**projektje**

**keretében készült**

**TANULMÁNYOK  
ÉS FELMÉRÉSEK  
GYŰJTEMÉNYE**



# Tartalom

1. Dr. Németh Tibor:  
A villamosenergia ágazat munkavállalóinak  
gazdasági, foglalkoztatási, munkaerőpiaci helyzetének alakulása ..... 5. oldal
2. Dr. Kiss Mihály – Madár Gyula:  
Az Ágazati Kollektív szerződés tartalma  
(A kollektív szerződések megkötésének, módosításának módjai) ..... 45. oldal
3. Dr. Kiss Mihály – Madár Gyula:  
A villamosenergia-iparba tartozó társaságok körében  
az ágazati kollektív szerződés kiterjesztési lehetőségei ..... 85. oldal
4. Dr. Ferencz Jácint - Dr. Fodor T. Gábor - Dr. Kun Attila - Dr. Trenyisán Máté:  
Az Mt. szabályrendszeréből adódó új érdekképviselési szempontok  
érvényesítési lehetőségei (Kollektív alku a köztulajdonban álló munkáltatóknál) ..... 147. oldal
5. Dr. Nemeskéri Gyula - Makkos László:  
A villamosenergia-iparág területén dolgozó munkavállalók  
munkavédelmi, munkabiztonsági, munkahelyi egészségmegőrzés helyzete ..... 219. oldal
6. Nagy Amarilla:  
Európai tapasztalatok, a szociális párbeszédet, a munka világát érintő, irányelvek, javaslatok ..... 283. oldal
7. Dr. Németh Tibor:  
A hazai és nemzetközi érdekképviselési szervezetek közötti együttműködés lehetőségei ..... 325. oldal
8. Nagy Amarilla:  
A tájékozódás, a belső kommunikáció módjai, hatékonysága az EVDSZ-ben ..... 359. oldal
9. Dr. Németh Tibor:  
Felmérés a villamosenergia-ipari ágazat munkavállalóinak  
gazdasági, foglalkoztatási, munkaerőpiaci helyzetéről ..... 397. oldal
10. Dr. Kiss Mihály - Madár Gyula:  
Felmérés a villamosenergia-iparba tartozó társaságok körében  
az ágazati kollektív szerződés kiterjesztési lehetőségeiről ..... 413. oldal
11. Dr. Nemeskéri Gyula - Makkos László:  
Felmérés a villamosenergia-iparág területén dolgozó munkavállalók  
munkavédelmi, munkabiztonsági, munkahelyi egészségmegőrzés helyzetéről ..... 451. oldal
12. Dr. Németh Tibor:  
Felmérés a hazai és nemzetközi érdekképviselési  
szervezetek közötti együttműködés lehetőségeiről ..... 493. oldal

## Megjegyzés

A tanulmányok önálló tartalomjegyzéket is tartalmaznak, ezért a kötet oldalain kétféle számozás látható. A felső szám a teljes kötet oldalszámát jelzi, az alsó szám pedig az egyes tanulmányok belső oldalszámát mutatja.



**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Dr. Németh Tibor**

**A  
villamosenergia ágazat  
munkavállalóinak gazdasági, foglalkoztatási,  
munkaerőpiaci helyzetének alakulása**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2015. február**

## TARTALOMJEGYZÉK

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | Vezetői összefoglaló .....  | 3  |
| 2 | A kutatás szemléleti, módszertani alapjai.....  | 5  |
| 3 | Annak a világnak a természete, amelyben a villamos-energia ágazat működik .....             | 7  |
|   | 3.1 Minőségi jellemzők szerint .....  | 7  |
|   | 3.2 Népesedési világtrend .....   | 8  |
|   | 3.3 Növekedési világtrend .....   | 9  |
|   | 3.4. Energia felhasználási világtrend .....   | 10 |
| 4 | A villamos-energia ágazat főbb trendjei.....  | 15 |
|   | 4.1. Az elektromos-energia termelés trendjei .....  | 15 |
|   | 4.2 A fogyasztás trendjei .....   | 19 |
|   | 4.3 A szállítás trendjei .....  | 21 |
|   | 4.3.1. Az ágazat gazdasági pozícióinak az alakulása .....                                   | 23 |
|   | 4.3.2 A főbb trendekből következő foglalkoztatás és a dolgozók munkaerő-piaci pozíciói..... | 24 |
| 5 | A magyar kormány villamos-energia politikája és a trendek .....                             | 26 |
| 6 | Ajánlások az érdekvédelem továbbfejlesztésére .....   | 35 |
| 7 | Összegzés.....  | 38 |

## 1 Vezetői összefoglaló

A tanulmány célja, hogy áttekintsük a villamos-energia ágazat gazdasági, foglalkoztatási helyzetét, perspektíváit, hiszen az érdekvédelmi szervezetet és tevékenységet csak erre az objektív alapra építve lehet hatékonyan megújítani.

Az ágazat meghatározó sajátossága, hogy itt olyan „világterméket” állítanak elő és szolgáltatnak, amelyet csak nemzetközi összefüggéseiben lehet értelmesen vizsgálni, elemezni. Itt nincs számottevő jelentősége a szűken vett hazai lépéseknek, és a taktikai fordulatoknak. Ebben az ágazatban a fejleményeket döntően a hosszú távú világtrendek határozzák meg. Egy-egy országnak csak abban van némi mozgástere, hogy miként alkalmazkodik ezekhez a világtrendekhez. A vizsgálatunkat ezért döntően az ágazat európai nagy régió hosszú távú trendjeire fókuszáltuk, kitekintve a világtrendekre is. A vizsgálat kiterjedt a villamos-energia előállítás, a fogyasztás, a szállítás területére, de áttekintettük az ágazat gazdasági helyzetének az alakulását, és ezzel összefüggésben a foglalkoztatás fejleményeit is.

A feltárt trendek a következő képet mutatták:

- A világon eltérő trendek jellemzik a fejlődő és a fejlett világot. A gyorsulva növekedő fejlődő világban hatalmas az energia éhség, ott folyamatosan emelkedik a villamos-energia termelése és a fogyasztása. A fejlett világban, ahol már kialakult az egybefüggő gépi civilizáció, lassul, szinte leáll a gazdasági növekedés és csökkenőbe fordul a népesség. Ebből következően itt az ágazat termelése is lassul, szinte leáll. Hosszabb távon (30-40 év) arra kell számítani, hogy a gépi civilizáció terjedésével az egész világon fokozatosan erősödnek a fejlett világ jellemzői.
- Az ágazat fejlett világbeli általános lassulása együtt jár további trendek kibontakozásával. Visszaszorul a fosszilis energiatermelés, stagnál, majd hanyatlik az atomenergia, egyre gyorsabban növekszik, néhány évtizeden belül uralkodóvá válik a megújuló energiatermelés. Emellett az ágazatban gyorsulva javul a hatékonyság, a fogyasztói tudatosság.
- Ezek a fejlemények kihatnak az ágazati szereplők helyzetére is. Diverzifikálódik az ágazat méret szerkezete, erősödik a fogyasztói önkiszolgálás. A hagyományosan „oligopol”, nagyszervezeti ágazat, és



keresleti piac átalakul sokszereplős, kínálati verseny ágazattá, ennek minden következményével együtt.

- Ezzel gyorsan csökken az ágazat foglalkoztató képessége, romlanak a munkavállalók alku pozíciói.

A hazai ágazat rendkívül szorosan integrálódik az európai nagyrégiós térségbe. Ezt azonban nem veszi tudomásul a magyar villamos-energia politika, sőt a meghatározó világtrendekkel ellentétes irányba kívánja fejleszteni az ágazatot. Az erőfeszítéseit főként a fosszilis forrásokra (gáz, szén), illetve az atomenergia bővítésére fókuszálja, lényegében elhanyagolja a megújuló forrásokat, illetve a hatékonyság növelés és energia megtakarítás irányát. A hazai ellátás biztonságát sem az európai együttműködésre, hanem az önellátásra, függetlenségre kívánja alapozni. Mindezekhez még nagyszabású foglalkoztatás bővítési terveket is társít, fel akarja támasztani a hazai szénbányászatot. Ezeket a terveket erőteljes állami szerepvállalással kívánja megvalósítani. Ennek a villamos-energia politikának azonban nem jók a kilátásai, kudarcra van ítélve. Hosszabb távon feltétlenül beleütközik az európai illetve világtrendekbe, és rákényszerül, hogy ezekhez alkalmazkodjon.

Az ágazati érdekvédelem megújításában ehhez a kettős valósághoz kell igazodni.

1. Rövidebb távon haladéktalanul alkalmazkodni kell a koncentrálódó állami munkáltatóhoz, és döntéshozatalhoz. Ebben a helyzetben nem maradhat az érdekvédelem továbbra is vállalatokra tördelve, annak is koncentrálni kell, és a szervezeti súlyt az ágazati szintre kell helyezni.
2. Hosszabb távon pedig fel kell készülni a világtrendek egyre erőteljesebb hazai megjelenésére. Ezért a szakszervezeti munkában nem csak szervezeti koncentrációra, hanem minőségi átalakulásra is szükség van. Lépni kell a hierarchikus szerveződéstől a hálózati felé, a hagyományostól a szolgáltató jelleg felé, stb. A világtrendek egyre erőteljesebb megjelenése folyamat, ami hagy némi időt a minőségi felkészülésre. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ráérünk. A minőségi átalakulás is hosszabb belső fejlődést, iránytartó építkezést igényel, amit már ma el kell kezdeni.

## 2 A kutatás szemléleti, módszertani alapjai

Elemzésünk a pályázati kiírásnak megfelelően a villamosipari ágazat gazdasági, foglalkoztatási helyzetének, valamint a foglalkoztatási, munkaerő-piaci helyzetének felmérésén<sup>1</sup> alapul, amely arra szolgál, hogy az ágazati szakszervezetek minél jobban alkalmazkodni tudjanak a változásokhoz.

A felmérés eredményeinek az értelmezéséhez elengedhetetlen a szemléletének a tisztázása, és a főbb módszertani alapok áttekintése. Fejezetünkben ezt bontjuk ki.

*A villamos-energia az energia mix meghatározó centruma.*

Az energetikában összetett energia mixet használunk, amelyben helyet kapnak a hőenergia, a jármű üzemanyagok, a villamos-energia, stb. A teljes energia mix elemei együttesen elégíti ki az emberi szükségleteket, és korlátozottan képesek egymás helyettesítésére is. Ugyanakkor a mixben a villamos-energia jelenti a meghatározó, centrális elemet, mert ennek a trendjei, fejlesztései határozzák meg a többi terület változásait is. (Pl. elektromos közlekedés, fűtés)

*Gyakorlati trendek, versus felszíni, taktikai fejlemények*

A gazdaság vizsgálatában alapvető szemléleti kérdés, hogy a folyamatokat az adott ország társadalmának, a politikának az akarata irányítja-e, vagy ezek csak alkalmazkodhatnak a valóság tőlük független gyakorlati trendjeihez? Első pillanatra nehézén érthető ez a kérdés, hiszen a társadalmak, kormányok gyakran nem is értik, hogy mi akadályozhatná meg őket az akaratuk megvalósításában, és úgy érzik, hogy ehhez meg is van az erejük. Azt hiszik, hogy a valóság az akaratunk szerint alakítható. A társadalmak is hajlamosak arra, hogy akarat függőnek tekintsék a gazdaság fejleményeit, és felnagyítsák a felszíni, rövidtávon érvényesülő, hazai jelenségeket, szűkebb részletek fontosságát (ügyes, vagy hibás kormányzati

---

<sup>1</sup> Dr. Németh Tibor: Felmérés a villamosenergia-ipari ágazat munkavállalóinak gazdasági, foglalkoztatási, munkaerőpiaci helyzetéről.

lépések, új piaci lehetőségek, nyersanyag lelőhelyek megnyílása, stb.). Eközben lényegében mindenki elfeledkezik a mélyben ható, meghatározó törvényszerűségekről, világtrendekről, sőt többnyire nem is ismerik azokat. Jól példázza ezt a hazai diskurzus is. Napjainkban vita folyik az energia szektor államosításáról, az árcsökkentésről, Paksról, az importról, a fekete energia piacról.

A valóság azonban nem ilyen természetű. A gazdaság tényleges, gyakorlati fejleményeit elsősorban az emberi akarattól független törvényszerűségek, világtrendek<sup>2</sup> mozgatják. Ezekhez képest a társadalmi szereplők, kormányok akarata másodlagos, alárendelt tényező. Alapvetően a megatrendek jelölik ki azt a pályát, amelyen a gazdaság haladhat. A felszíni, politikai akarattal vezérelt taktikai lépések csak időlegesen és marginálisan képesek kissé korigálni a gazdaság mozgását, de a megatrend pályájáról letéríteni, pláne azzal szembefordítani nem tudják azt.

#### *A vizsgálat dimenziói térben és időben*

A villamos-energia „világ termék” amelynél a fejleményeket térben és időben széles látószögű objektívvel kell vizsgálnunk. Ebben az ágazatban nincs értelme a szűk nemzeti határok között mozogni, különösen nem az olyan kicsi és nyitott, az európai térbe ezer szállal integrálódott országnál, mint Magyarország. Természetesen a villamos-energia világszintű piaca technikai nehézségekbe ütközik, de a fejlett, nagy régiókon belül – mint amilyen Európa – már határozottan érvényesülnek az integrált piac hatásai. A technológia, az egymással érintkező nagy régiók, illetve a felhasználás olcsóbb forrásokhoz közelítése révén pedig kialakul bizonyos energetikai világpiac is. Ezért a magyar ágazattal kapcsolatos kutatást sem lehet szűk nemzeti határok közé szorítani, hanem alapvetően az európai nagy régióra kell fókuszálni, kitekintve a világ fejleményekre. Az ágazat jellemzően hosszú távú trendekre, beruházásokra, fejlesztésekre alapul. Itt nincsenek hirtelen, éven belüli ugrások, fordulatok. Ezért az ágazatot két idő dimenzióban fogjuk vizsgálni: középtávon (2014-2020) és hosszabb távon (2020-2050).

---

<sup>2</sup> Vagy Naisbitt elnevezésével a „megatrendek”.

### **3 Annak a világnak a természete, amelyben a villamos-energia ágazat működik**

A villamos-energia ágazatnak is világ valóságához kell alkalmazkodni. De milyen természetű, milyen pályán halad az a világ, amihez alkalmazkodni kell? Ehhez nézzük meg a témánk szempontjából három döntő fontosságú világjellemzőnek, a népességnek a gazdasági növekedésnek, és a világ energia felhasználásának a hosszú távú trendjeit. Az itt kapott képnek a későbbiek értelmezésében fontos szerepe lesz.

#### **3.1 Minőségi jellemzők szerint**

Az áttekintéshez csoportosítsuk minőségi jellemzők<sup>3</sup> szerint a világ gazdaságait, társadalmait:

##### Fejletlen országok.

Ezeket még alig érintette meg a gépi civilizáció. Itt a háztartások, a települések és a gazdaságok döntően a gépkorszak előtti állapotban vannak. Ma már alig vannak fejletlen országok, legfeljebb néhány nagy országon belül akadnak ilyen régiók. Pl. Tibet, Dél-nyugat Afrika, és Közép-Afrika néhány vidéke, Amazonas felső völgye. Ezek valójában a fejlődő világ feltáratlan hátsó udvarát jelentik, amelyek a jövőben nagy szerepet fognak játszani a növekedésben.

##### Fejlődő országok.

Ebbe a csoportba tartozik a világ nagyobbik része. Ezeknél már komolyan megjelent a gépi civilizáció, sőt néhány területen kimagasló szintet is elérhetnek. Ugyanakkor itt még bőven vannak gépesítetlen fehér foltok. A háztartásokban, a településekben, a gazdaságban jelen van, de még nem egybefüggő a gépi civilizáció, még van hely a gépek térfoglalásához. Ilyenek Kína, India, Törökország, Indonézia, Pakisztán, Brazília, és a világ nagyobbik fele.

---

<sup>3</sup> Hangsúlyozzuk, hogy minőségi jellemzők szerint és nem a GDP mértéke szerint.

### Fejlett országok.

Ezeknél már kialakult az egybefüggő gépi civilizáció mind a háztartásokban, mind a településekben, mind a gazdaságban. Itt lényegében már nincsenek gépesítetlen fehér foltok, befejeződött a gépek térfoglalása, ugyanakkor dinamikusan zajlik a gépek folyamatos fejlődése, javulása. Ide tartoznak az USA, Japán, az EU tagállamok, stb. A GDP elmaradás ellenére ide tartozik Magyarország is, hiszen nálunk már lényegében kialakult az egybefüggő gépi civilizáció.

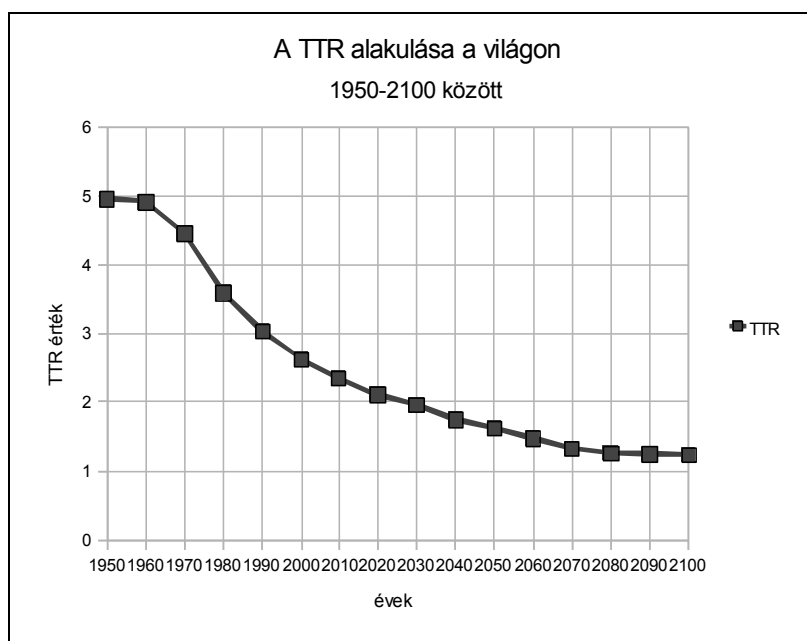
### **3.2 Népesedési világtrend**

A világban a gépi civilizáció terjedésével folyamatosan zuhan a népesedés legbensőbb hajtóerejét jelentő Teljes Termékenységi Ráta (TTR), vagyis az a szám, ami azt mutatja meg, hogy átlagosan egy nő életében hány gyereket hoz a világra. Ha ez a szám 2.1 alá csökken, akkor egy generáció múlva a népesség megállíthatatlanul csökkenni fog, bármit is próbál tenni ellene a társadalom, a politika. Az 1. ábra<sup>4</sup> azt mutatja, hogy a Föld egészét tekintve a TTR mutató már mintegy 60 éve gyorsan és monoton függvény szerint esik, ma alig a harmada (2.1) annak, ami 1950-ben volt (6 felett). A számítások szerint a világ TTR-je 2020 után 2 alá csökken, ezzel a világ népessége egyre lassabban növekszik, 2050 körül, kb. 9 milliárd fővel tetőzik, majd abszolút csökkenésbe fordul. Ebben az általános folyamatban fázis eltolódások mutatkoznak a fejletlen, fejlődő, és fejlett világok között. Minél fejlettebb egy ország-csoport, annál előbbre tart a TTR csökkenés általános trendjében. Jelenleg a fejlett világ már elérkezett az abszolút népesség csökkenés szakaszába, a többiek bizonyos késéssel érnek ide, de ez mindenütt be fog következni. Jól ismert, hogy a népesség Európában, ezen belül hazánkban is csökken.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Az ábrán 2010 utáni előrejelzés is látható. Természetesen ez még csak megalapozott prognózis, nem bekövetkezett tény.

<sup>5</sup> Néhány európai országban még van bizonyos gyenge létszámbővülés, de nem önerőből, hanem a bevándorlások révén.



1. ábra: A TTR alakulása a világon

Forrás: UNDATA (2011): <http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/p2k0data.asp>

### 3.3 Növekedési világtrend

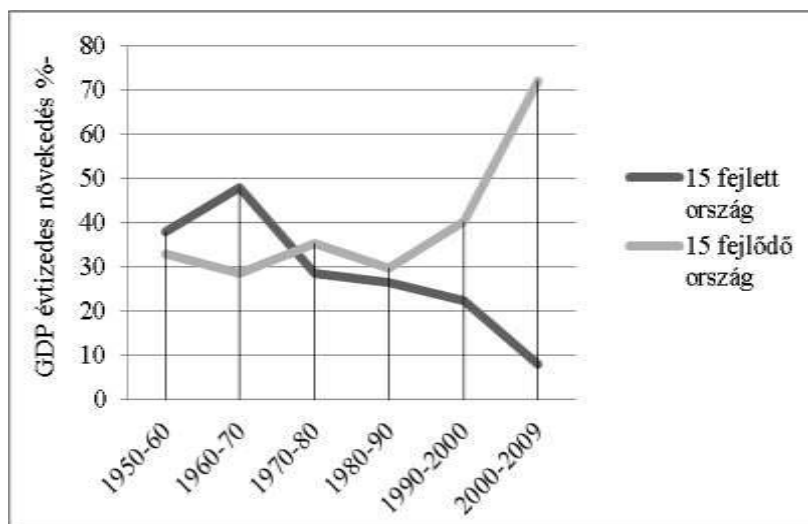
Az ipari forradalom kezdetétől eltelt 200 év egyértelműen bizonyította, hogy a gazdasági növekedés trendje két szakaszos forgatókönyvet követ.<sup>6</sup>

- Az első szakaszban, amikor elkezd kibontakozni a gépi civilizáció és kezdi meghódítani a termelést, háztartásokat, településeket, hadsereget, akkor szinte megállíthatatlanul gyorsul a növekedés.
- A második szakaszban, vagyis amikor már kialakult az egybefüggő gépi civilizáció, akkor megállíthatatlanul lassulni kezd a növekedés.

A fejlődő országok egyelőre még az első szakaszban vannak, ahol gyorsul a növekedés, a fejlettek pedig már a második szakaszba értek, ahol pedig a lassul. Ez, az érintett országok, kormányok akaratától független és megváltoztathatatlan törvény. Jól bizonyítja ezt, hogy amikor a mai fejlett gazdaságok még az első

<sup>6</sup> A fejletlen területek gazdasági növekedése többnyire nagyon lassú, még nem ragadja magával a gépi civilizáció, és még csak nyomokban van jelen az energetika. Ezért ezeket kihagyjuk a vizsgálatból.

szakaszban voltak, (pl. a XIX. századi Anglia, USA, vagy a XX. század második felében Japán, Dél-Korea) akkor nagyon gyors növekedést teljesítettek. Amikor azonban bekerültek a második szakaszba, akkor lassulni kezdtek, mára szinte leálltak. Ezt a kettős növekedési trendet mutatja a 2. ábra az elmúlt 60 évben, a világ 15-15 legnagyobb fejlett, és fejlődő országát tömörítő csoportokban,<sup>7</sup> évtizedes léptékben.



2. ábra: Növekedési trendek

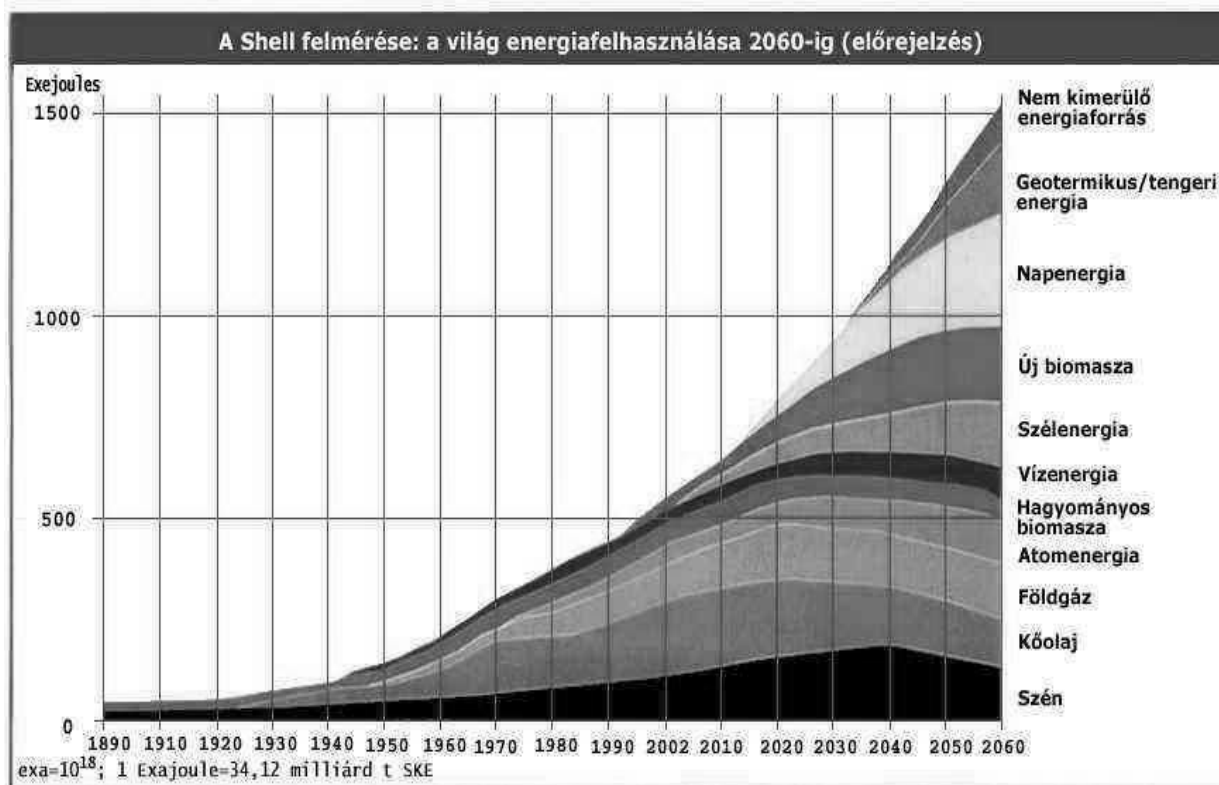
Forrás: The Conference Board: Total Economy Database, September (2010):

<http://www.conference-board.org/data/economydatabase> utolsó klikk 2013, 12. 20./

### 3.4. Energia felhasználási világtrend

A népesedés és a gazdasági növekedés trendjei mellett a technológia gyors fejlődése határozza meg, hogy a világ összegzett energia felhasználása miként alakul hosszú távon. A 3. ábra a Shell által készített vizsgálat a világ energia felhasználásának a történetét, illetve előrejelzését mutatja.

<sup>7</sup> Ez a 30 ország adja a Föld GDP 81%-át, és a népesség 75%-át.



3. ábra: A világ várható energiafelhasználása

Forrás: Shell 2000

Az ábra egyszerre több tanulság levonására is alkalmas:

1, A Föld egészét tekintve az energia felhasználás mintegy 50 éve exponenciálisan növekszik, és hasonlóra számíthatunk a következő 50 évben is. Fontos! Az ábrán még nem bontottuk külön a fejlett és a fejlődő világ energia felhasználásának nagyon különböző dinamikáját.

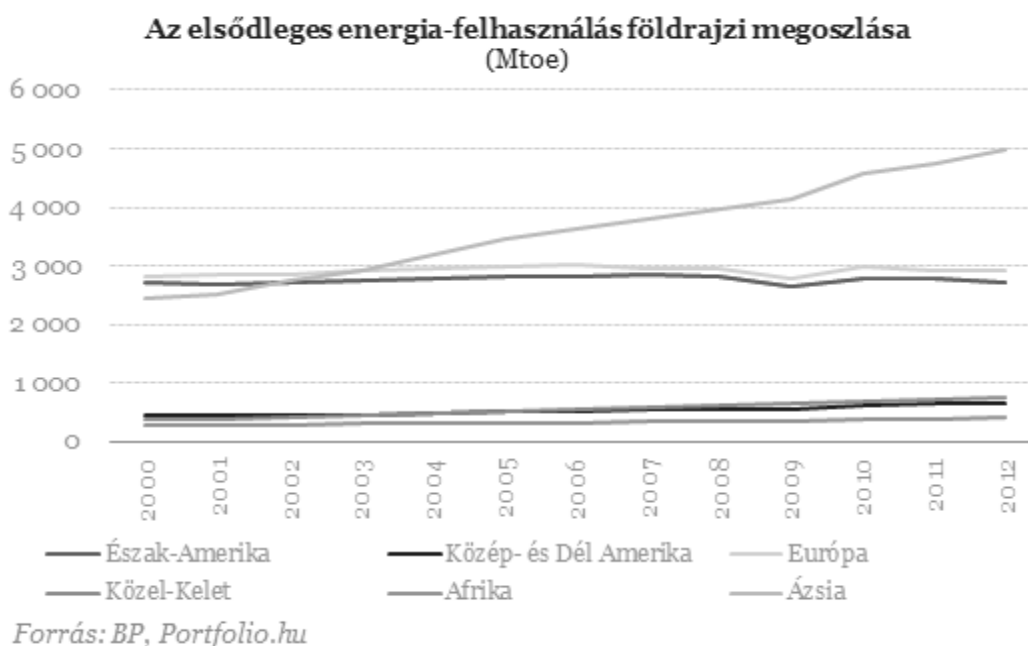
2, Ha a felhasználást az energiaforrások szerint elemezzük, akkor határozott tendencia bontakozik ki. A hetvenes évekig egyértelműen a hagyományos fosszilis energiahordozók (olaj, szén, gáz) domináltak, amelyeket kiegészített némi hagyományos biomassza (tűzifa, trágya, növényi hulladék), víz, és atomenergia. Az ezredforduló környékén viszont gyorsuló ütemben változni kezdtek arányok. Egyre határozottabban megjelentek a korszerű, megújuló energiahordozók. Napjainkban ezek aránya exponenciálisan növekszik.



A XXI. század közepére gyökeres arányváltozással számol az előrejelzés:<sup>8</sup>

- A korszerű, megújuló energiahordozók kerülnek túlsúlyba, és mintegy kétszeresét éri el a hagyományos fosszilis, illetve nukleáris forrásoknak.
- 2020-tól abszolút értékben is zsugorodni fog a fosszilis energia felhasználása.
- A világ egészét tekintve abszolút értékben még valamelyest növekszik a nukleáris energia felhasználás volumene, de komolyan visszaszorul az összegzett felhasználáson belüli aránya.

Az összegzett világfelhasználás azonban két nagyon eltérő trendet takar. A fejlett világ energia felhasználása lényegében stagnált az elmúlt időszakban, míg a fejlődő világ, elsősorban Ázsia felhasználása egyre nagyobb tempóban emelkedik. Ezt láthatjuk a 4. ábrán.

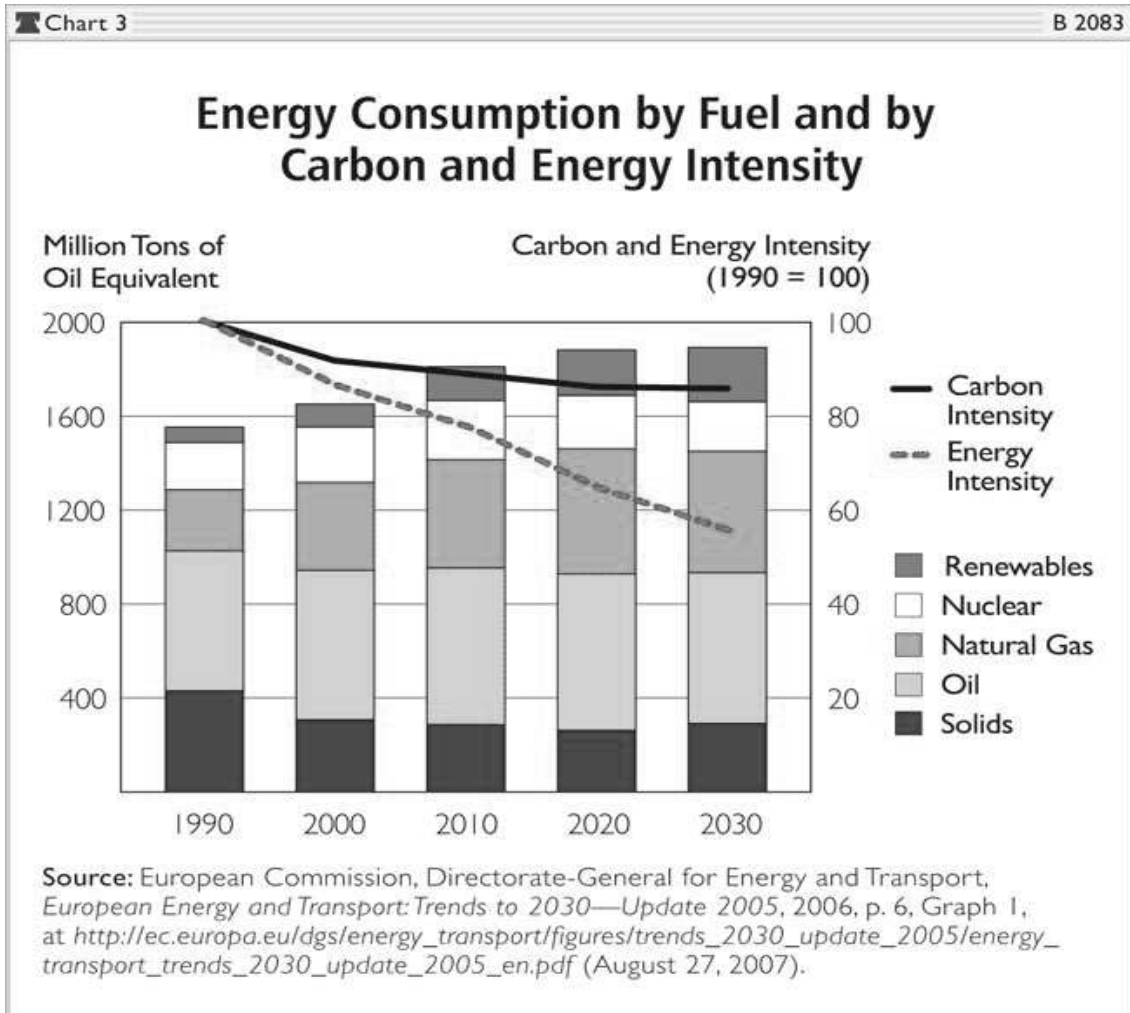


4. ábra: Az elsődleges energia-felhasználás földrajzi megoszlása

Forrás: Portfolio.hu

<sup>8</sup> Az előrejelzés mindig bizonytalanabb feladat, mint a történeti tények bemutatása. Ezért az előrejelzések számait csak irányadó értéknek kell tekinteni. Ugyanakkor nagyon figyelemreméltó, hogy lényegében minden megalapozott előrejelzés a Shell ábrájával azonos irányokba mutat.

Felmerül a kérdés, hogy a kettős világtrenden belül miként alakul a fejlett világ legnagyobb régiójának, vagyis Európának a hosszabb távú energiafelhasználása. Erre ad választ az 5. ábra, amely az EU Bizottság szakemberei által készített kutatásról számol be.



5. ábra: Európa energia-felhasználása

Forrás: EU Bizottság.

Az ábrán láthatjuk az EU energia felhasználás legfontosabb jellemzőit:

- Az összegzett energiafogyasztás a vizsgált 40 évben csak nagyon lassan növekszik, 2010 körül szinte leáll.
- Az energiaforrások belső aránya Európában is hasonlóan alakul, mint a világ egészében. Itt is esik a szén, stagnál az olaj és a gáz aránya, különösen az előre jelzett 2010-30 között. Stagnál, sőt zsugorodik a nukleáris energia aránya, és növekedésnek indul a megújuló energiaforrások aránya.

- Az is figyelemreméltó, hogy nagyon erőteljesen növekszik az energia hatékonyság.

Ugyanilyen folyamatokat és trendeket figyelhetünk meg a fejlett világ többi régiójában. A fentiekből világosan látszik, hogy a villamos-energia ágazat nem homogén természetű világban működik. A növekedés intenzív természetű fejlődő világban még most épül ki a gépi civilizáció. Itt még, lassuló ütemben ugyan, de növekszik a népesség, gyors a gazdasági, és az energiafogyasztási növekedés. A fejlődés intenzív természetű fejlett világ viszont már átfordult a népességcsökkenés felé, nagyon lelassul a gazdaság, és az energiafogyasztás, viszont erőteljesen javul annak a hatékonysága, összetétele.

## **4 A villamos-energia ágazat főbb trendjei**

Fejezetünkben az eddigi kutatásokra támaszkodva azokat a meghatározó gyakorlati trendeket foglaljuk össze, amelyek már régóta és erőteljesen érvényesülnek a világon a villamos-energia ágazat a termelésében, fogyasztásában, szállításában, a gazdasági jellemzőiben, és a foglalkoztatásában. Ezek bemutatásánál az európai nagy régióra helyezük a súlyt, de kitekintünk a világ más térségeire, illetve Magyarországra is.

### **4.1. Az elektromos-energia termelés trendjei**

#### *A termelési volumen hosszú távú alakulása*

Az EU-ban az elmúlt 22 évben évi átlagban 1,13%-kal emelkedett a villamos-energia termelése. Ebben az értékben benne vannak felívelő és visszaeső szakaszok, de az összegzett trend ezekkel együtt is nagyon lassú. (1. táblázat) Hasonlóan nagyon lassan emelkedő trendet mutat a 6. ábrán a hazai villamos-energia termelése.

A villamos-energia termelés alakulását vizsgálva a gazdaság szereplői hajlamosak arra, hogy rövidtávú fellendülésekből, illetve visszaesésekből messzemenő következtetéseket vonjanak le. Jelenleg sokan a súlyos válság utáni természetes helyreállítási szakaszt a további állandósuló növekedési trend jelének tekintik. Úgy látják, hogy „ismét visszaáll a tempós villamos-energia kereslet és termelésnövekedés kora”. Ezt a reményt azonban cáfolják a hosszabb távú trendek, amelyek, mint láttuk, a válságtól függetlenül is már régóta nagyon lelassultak a fejlett világban.

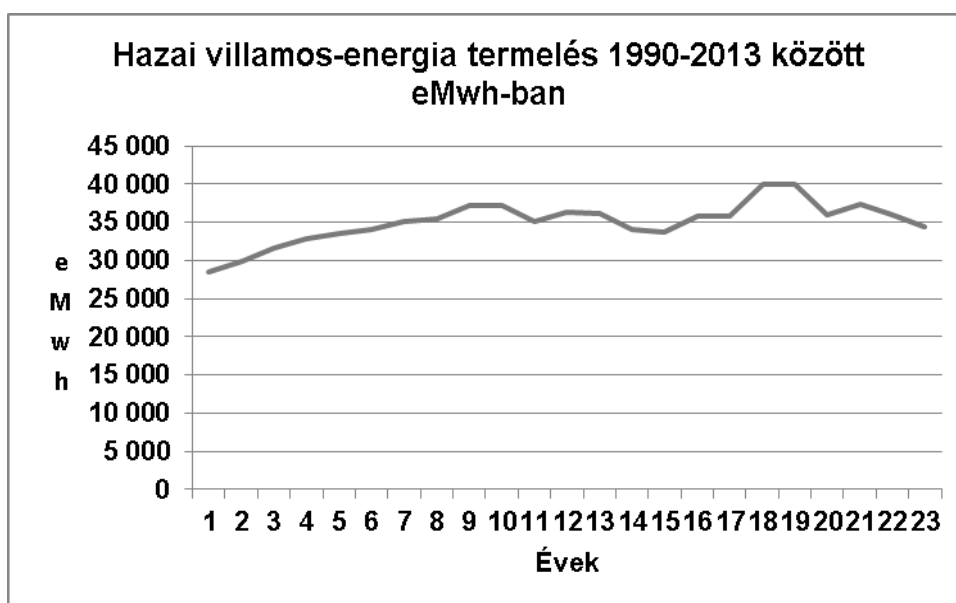
|                   | 1990    | 1995    | 2000    | 2005    | 2010    | 2011    | 2012    | Share in EU-28, 2012 (%) |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|
| EU-28             | 2 432.3 | 2 583.6 | 2 873.8 | 3 153.6 | 3 200.3 | 3 129.2 | 3 126.5 | 100.0                    |
| Euro area (EA-18) | 1 629.2 | 1 761.4 | 1 988.5 | 2 209.7 | 2 277.9 | 2 217.2 | 2 216.3 | 70.9                     |
| Belgium           | 67.3    | 70.6    | 80.3    | 83.4    | 91.4    | 86.7    | 79.8    | 2.6                      |
| Bulgaria          | 37.6    | 37.4    | 36.9    | 40.3    | 42.2    | 45.8    | 42.9    | 1.4                      |
| Czech Republic    | 58.1    | 56.9    | 68.0    | 76.2    | 79.5    | 81.0    | 81.1    | 2.6                      |
| Denmark           | 24.3    | 34.7    | 34.4    | 34.4    | 36.9    | 33.6    | 29.2    | 0.9                      |
| Germany           | 508.6   | 498.9   | 538.5   | 582.7   | 594.8   | 576.9   | 592.7   | 19.0                     |
| Estonia           | 15.4    | 7.6     | 7.6     | 9.1     | 11.7    | 11.7    | 10.5    | 0.3                      |
| Ireland           | 13.7    | 16.8    | 22.7    | 24.8    | 27.4    | 26.4    | 26.5    | 0.8                      |
| Greece            | 32.1    | 38.4    | 49.9    | 55.7    | 53.4    | 53.9    | 53.7    | 1.7                      |
| Spain             | 144.6   | 159.1   | 214.4   | 282.1   | 291.0   | 283.3   | 286.6   | 9.2                      |
| France            | 401.3   | 472.1   | 516.9   | 550.3   | 545.0   | 535.1   | 539.2   | 17.2                     |
| Croatia           | 8.3     | 8.5     | 10.3    | 12.0    | 13.6    | 10.4    | 10.2    | 0.3                      |
| Italy             | 205.1   | 229.2   | 263.3   | 290.6   | 290.7   | 291.4   | 287.8   | 9.2                      |
| Cyprus            | 1.9     | 2.4     | 3.2     | 4.1     | 5.1     | 4.7     | 4.5     | 0.1                      |
| Latvia            | 5.9     | 3.5     | 3.7     | 4.4     | 6.1     | 5.6     | 5.7     | 0.2                      |
| Lithuania         | 26.3    | 12.4    | 10.0    | 13.6    | 5.3     | 4.4     | 4.7     | 0.1                      |
| Luxembourg        | 1.3     | 1.2     | 1.1     | 4.1     | 4.6     | 3.7     | 3.8     | 0.1                      |
| Hungary           | 25.9    | 31.3    | 32.3    | 33.2    | 34.6    | 33.5    | 32.3    | 1.0                      |
| Malta             | 1.0     | 1.4     | 1.8     | 2.2     | 2.0     | 2.1     | 2.2     | 0.1                      |
| Netherlands       | 69.4    | 77.6    | 86.0    | 96.2    | 114.3   | 109.0   | 98.6    | 3.2                      |
| Austria           | 48.4    | 54.9    | 59.1    | 63.5    | 69.5    | 64.1    | 70.9    | 2.3                      |
| Poland            | 123.4   | 127.4   | 132.2   | 143.6   | 143.4   | 148.8   | 147.6   | 4.7                      |
| Portugal          | 27.3    | 31.9    | 42.2    | 45.0    | 52.8    | 51.1    | 45.3    | 1.4                      |
| Romania           | 56.7    | 52.9    | 48.6    | 55.5    | 55.9    | 56.5    | 53.7    | 1.7                      |
| Slovenia          | 11.2    | 11.8    | 12.8    | 14.1    | 15.4    | 15.0    | 14.7    | 0.5                      |
| Slovakia          | 23.0    | 23.4    | 27.7    | 29.3    | 25.4    | 25.1    | 26.1    | 0.8                      |
| Finland           | 51.6    | 60.5    | 67.3    | 67.8    | 77.2    | 70.4    | 67.7    | 2.2                      |
| Sweden            | 142.5   | 144.2   | 141.6   | 154.6   | 145.3   | 146.9   | 162.8   | 5.2                      |
| United Kingdom    | 300.1   | 316.6   | 360.8   | 380.5   | 365.7   | 351.0   | 345.8   | 11.1                     |

Source: Eurostat (online data code: nrg\_105a)

1 táblázat: Az EU villamos-energia termelés alakulása 1990-2012 között eTWh-ban

*A fossziliztól a megújulóig*

A fejlett világ villamos-energia ágazatában régóta és egyértelműen változnak a belső arányok is. Növekszik a megújuló és visszaszorul a fosszilis termelés. A nap-, víz-, tengeri-, szélenergia termelés egyaránt erősödik, miközben sorra zárják be a szén-, olaj-, gázerőműveket. Jelenleg a villamos-energia mixben még kisebbségben vannak a megújuló források, de az arányuk gyorsuló ütemben növekszik. A következő évtizedekben gyökeres fordulatra, helycserére kell számítanunk, de nem valószínű a fosszilis termelés teljes kiszorítása. Az atomenergia aránya már hosszabb ideje lényegében stagnál, de a perspektívái hosszabb távon a fosszilis trendekhez hasonlóak. Sok helyütt leállítják ezeket az erőműveket, még több helyen pedig újakat már nem építenek, hagyják kifutni a régieket. (5. ábra)



5. ábra: A hazai villamos-energia termelés alakulása

Forrás: MAVIR adatok, 2013

A fejlődőknél színesebb a kép. Ott pillanatnyilag versenyt fut a fosszilis és a megújuló energiatermelés, mert mindkettőre igényt támaszt a hatalmas energia éhség. Ugyanakkor már a fejlődő világban is egyre határozottabban jelennek meg a megújuló energiatermelés elemei. Különösen Indiában, Kínában, Brazíliában folynak óriási nap-, és vízi-energia, bioenergia fejlesztések.

Magyarországon is sorra zárják be a fosszilis erőműveket. Itt is folyamatosan erősödik a nap-, szél-, és biomassza alapú áramtermelés. Az európai trendek

előrevetítik, hogy a jövőben Magyarországon is erősödni fog a megújuló energiaforrások felhasználása a villamos-energia termelésében.

### *A centralizált termeléstől a decentralizált felé*

A villamos-energia ágazat régebben hatalmas, centralizált műszaki alapokat, illetve cégóriásokat jelentett. Az utóbbi évtizedekben, ebben is határozott irányváltás bontakozik ki. A termelésben megjelent a sokszínűség. A kisméretű, esetleg egy háztartás ellátására alkalmas eszközöktől (napelemek, helyi szélkerekek), a nagyobb szervezetek, üzemek, és közösségek „önkiszolgáló” áramtermelésén át, a hagyományos, piacra termelő nagy erőművekig minden méret típus már jelen van. Ebben a sokszínűségben egyértelműen erősödik a decentralizáció. Már vannak nap farmok, közösségi naperő, vízi erő, szélerő szövetkezetek, egyre több berendezés szerves része a működtető napelem. A termelésben ma még a centralizált erőművek vannak túlsúlyban, de az arányok itt is gyorsuló ütemben változnak.

Ez a trend a közvetlen kutatási céljaink szempontjából is nagyon figyelemre méltó. A termelés decentralizálódása gyökeresen megváltoztatja a szervezeti formákat és azok versenyképességét is. Korábban a nagyméretű műszaki alapok nagyméretű, specializált szervezeteket igényeltek. A decentralizáció következtében az egyre kisebb szervezetek, sőt a szervezet nélkül működő berendezések is versenyképesekké válnak. Ma már az egy-két szélkerékből álló szigetek, vagy a néhány száz négyzetméteres napelem parkok is képesek hatékonyan termelni. Ezekhez viszont nem kell nagy, vagy önálló szervezet, szinte nem kellene fix igazgatási költségek. Sokszor működtethetők más célú szervezeten belül, esetleg hulladék munkaidőben, vagy akár családi alapon. Ebben a trendben is Európa jár az élen, de gyorsan követi őt a fejlett és a fejlődő világ.

Magyarország ebben a trendben pillanatnyilag még hátrébb tart, de a fejlődés érezhető. Ezért azzal kell számolni, hogy hosszabb távon ez a trend nálunk is meghatározó lesz.

### *A termeléstől az intelligens termelésig*

A villamos-energia termelésében mindig jelen voltak a tartósan termelő alaperőművek, és a gyorsan beléptethető, leállítható csúcserőművek. Az elmúlt években azonban itt is arányeltolódás észlelhető. A termelésben egyre nagyobb súlyt kapnak a különféle „gyors reagálású” eszközök. Ezt a trendet erősíti, hogy az áramtermelő berendezések vezérlése is nagyot fejlődött az utóbbi időszakban. Már egyre jobban képesek arra, hogy erőmű és hálózat szinten optimális hatékonyságot érjenek el a termelés paramétereinek a gyors módosításával. Szinte az összes európai erőműfejlesztés, vagy felújítás ebbe az irányba mutat.

Magyarországon is hasonló a helyzet. A régebbi alaperőművek sorra alakulnak át kisebb, rugalmas csúcserőművekké.

### **4.2 A fogyasztás trendjei**

#### *Robbanásszerű hatékonyság javulás, fogyasztói tudatosság erősödés*

A legerősebb trendek a felhasználásban bontakoznak ki. A műszaki haladás következtében, a fejlődő, és a fejlett világban rendkívül erőteljes hatékonyság javulási trendek mutatkoznak mind a lakossági-kommunális fogyasztásban, mind az elektromos-energia termelő felhasználásában. Ezzel ellentétes fejlemény az elmúlt évtizedekben nem volt. Töredékére esett vissza a világítás, a mozgatás, a melegítés fajlagos áram szükséglete. Emellett a társadalom minden csoportjában megerősödött a fogyasztói tudatosság, a lakosság a vásárlásai előtt gondosan tanulmányozza az energia hatékonysági jellemzőket.

#### *A fogyasztási volumen eltérő alakulása a fejlett és fejlődő világban*

A 4. ábrán láthattuk, hogy a növekedés intenzív fejlődő világban erőteljesen növekszik az általános energiafogyasztás, míg a fejlődés intenzív szakaszban lévő fejlett világban nagyon lassan változik. Itt már hosszabb ideje telítődött a piac, és csak marginális „fogyasztásrezgés”, évi 1-2%-os ide-oda mozgás tapasztalható. (1. sz. táblázat)



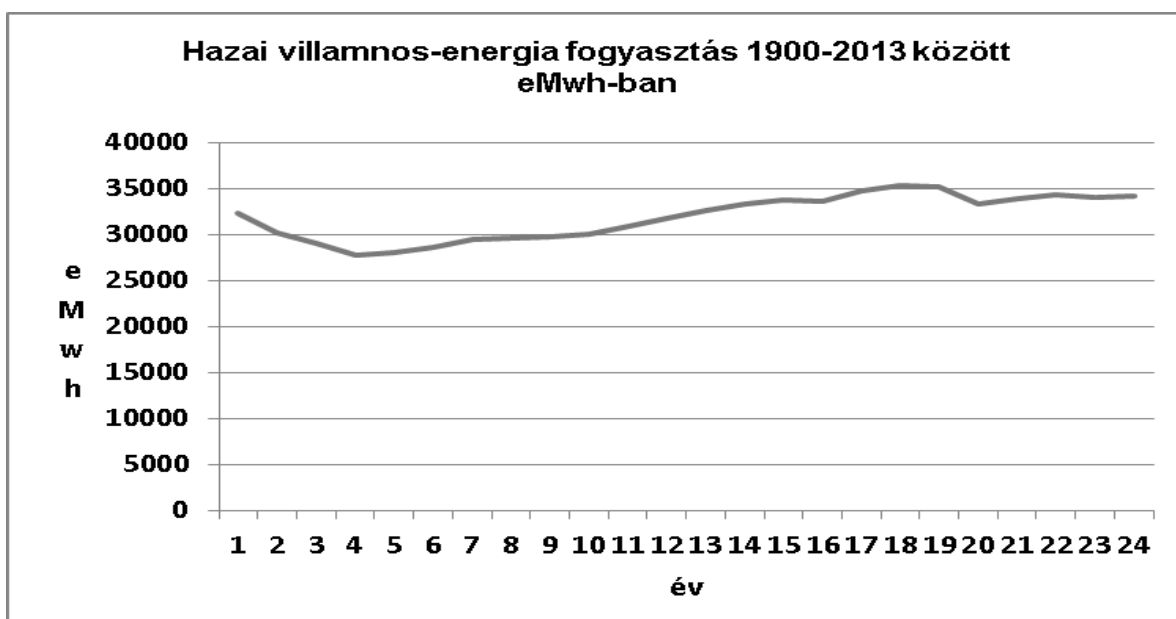
A fejlett világ villamos-energia fogyasztásának a stagnálását gyakran magyarázzák azzal, hogy kitelepítik a villamos-energia igényes, egyúttal környezetszennyező ágazatokat (fémkohászat, nehézszerkezetgyártás, építőanyag ipar, stb.) a fejlődő világba. Valójában azonban nem ez a magyarázat.<sup>9</sup> A növekedés intenzív szakaszban lévő fejlődő országok valósággal falják az energia igényes termékeket. Szinte kielégíthetetlen az acél, alumínium, cement, építőanyag igényük. Ezzel szemben a fejlett világban már zsugorodik ezek kereslete.

A két világ eltérő minősége, vagyis a két szakaszos növekedési forgatókönyv okozza az eltérő áramfogyasztási trendeket. A fejlett világ áramfogyasztása nem fog „helyreállni” a válság után sem, sőt hosszabb távon inkább csökkenésre számíthatunk. Ebben bizonyos időleges kilengéseket okozhatnak technológiai újdonságok (pl. az elektromos közlekedés kiterjedése), de a tartós trenden ez nem változtat.

A 6. ábra azt mutatja, hogy ugyanez a trend érvényesül Magyarországon is.

---

<sup>9</sup> Természetesen van termelő-tőke kivétel a fejlődő országok villamos-energia szektorába, de nem az energia igényes termékek visszaimportálásának a céljával. A fejlett világban az energia igényes termékek iránti kereslet sokkal nagyobb mértékben esik, mint az elektromos áramé. Semmi nem mutatja, hogy a fejlődő gazdaságokból egyenleg szinten nagy tömegben áramlana a fejlett világ felé az acél, cement, alumínium, és más energiaigényes termék. A tőke-intenzív energiaigényes ágazatok általános kitelepítése, és a termékek visszaimportálása nem is lenne értelmes döntés, mert ezeknél viszonylag nagyon kicsi a munkabér hányad, és magas a befektetett eszközököltség. Az energia igényes ágazatok azért települnek ki a fejlődő világba, mert ott van a termékeikre kereslet, nem a fejlett világban.



6. ábra: Villamos-energia fogyasztás

Forrás: MAVIR adatok, 2013

### 4.3 A szállítás trendjei

*A nemzeti hálózatoktól a nagy régiók összekapcsolt hálózatai felé*

A villamos-energia rendszerszintű hatékonysága nagymértékben a szállításon múlik. Ebben korábban a nemzeti hálózatok domináltak. Néhány évtizede azonban egyértelműen erősödik a nagy régiós összekapcsolt hálózatok szerepe. Ez műszakilag lehetővé teszi a lokális hiányok és többletek levezetését, a fogyasztási csúcsok kisimítását, a regionálisan ésszerű gyártási fejlesztéseket. A hálózatok összekapcsolása már nagyon előrehaladott folyamat Európában, de még szükség van technikai korszerűsítésre, áteresztő kapacitásbővítésre, és néhány ponton újabb összekapcsolások kiépítésére.

Az európai összekapcsolt villamos-energia hálózat megteremti az egységes regionális árampiac műszaki alapjait. Ezt konkrét gazdasági realitássá viszont az EU szinten „liberalizált villamos-energia piac” teszi. Az összekapcsolt nemzeti hálózatok, és a piacliberalizáció megjelenésével már nem az a kérdés, hogy egy konkrét erőműre szüksége van-e az adott országnak, hanem az, hogy erre szüksége van-e a nagy régió liberalizált árampiacának. Az összekapcsolt hálózatok és a liberalizáció

integrálja az európai termelést, fogyasztást. Rendkívül hatásosan kiegyenlíti az esetleg komolyan eltérő nemzeti árakat, így szűk korlátok közé szorítják a nemzeti kormányok elosztási és árazási mozgásterét.

További komoly fejlesztési lehetőségek vannak az európai és a szomszédos nagy régiók hálózatainak az összekapcsolásában.

### *A szállítástól az intelligens szállításig*

Korábban a szállítás, szolgáltatás, elosztás döntően ember vezérelte centralizált elosztó központok révén valósult meg. Az elmúlt évtizedekben azonban az informatika nagyon hatékony új lehetőségeket nyitott meg. A számítógépes támogatású szállító és elosztó rendszerek képesek szinte pillanatok alatt nyitni, zárni szállító pályákat, beállítani fizikai paramétereiket, a rengeteg gyártási, fogyasztási, és szállítási jellemzőt összehangolva gyorsan kiválasztani az optimális megoldást és ennek alapján vezérelni. Ez hatalmas hatékonyság növekedéssel jár, ami egyúttal csökkenti az áramtermelés iránti összegzett kereslet intenzitását is. A fejlett világban az intelligens szállítás rohamosan terjed, ebből nem marad ki Magyarország sem.

### *Az áram általánosállításától a szállítandó hányad csökkenése felé*

Az elektromos energia szinte teljes egészét korábban hálózatokon keresztül kellett elszállítani a távoli fogyasztókhoz. A termelés decentralizálása, valamint az önkiszolgáló termelés növekedése, illetve a villamos-energia tárolás fejlődése azonban határozottan csökkenti a szállítandó áram arányát, és a szállítási távolságokat, de nem szorítja ki a villamos-energia nagy távolságokra történő vezetékesállítását. Sőt, a hatékony decentralizációnak elengedhetetlen feltétele az intelligens vezetékes szállítási rendszer megléte, mert ezzel a kis- és mikro termelőket „ad-vesz” üzemmódban be lehet kapcsolni a nagyhálózatba. A belátható jövőben tehát azzal számolhatunk, hogy csökken a vezetéken szállított áram aránya, de hosszabb távon is megmarad az intelligens vezetékes hálózati nagyszisztemek szerepe.

#### 4.3.1. Az ágazat gazdasági pozícióinak az alakulása

A villamos-energia ágazat korábban hagyományosan nagy szervezetekre épülő, oligopol, kevés szereplős szektor volt, amelyben a vállalatok viszonylag kényelmes piaci helyzetben voltak, hatalmas tőkeerővel rendelkeztek, és ennek megfelelően a többi versenyszektorhoz képest jobb jövedelmet biztosítottak. Ebben a tekintetben is komoly változások indultak el egy-két évtizede.

Az ágazat gazdasági pozícióinak a változását elsősorban a következő európai trendek okozzák:

- Csökkenő gazdasági növekedés, csökkenő népesség.
- Robbanásszerű technológiai fejlődés, hatékonysági verseny
- Fogyasztásstagnálás.
- Szervezeti decentralizáció, és fogyasztói önkiszolgálás.
- A monopol helyzetek oldódása.
- Európai liberalizált árampiac

Mindezek következtében a keresleti, oligopol piac lassan átfordul kínálati, sokszereplős, verseny piaccá. Emiatt az ágazat európai hosszú távú gazdasági perspektívái a következők:

- Az árak trendje hosszabb távon csökkenésbe fordul.
- A korábbi kényelmes világhoz viszonyítva gyengül az ágazat eredményessége, tőkeereje.
- Tovább erősödik a hatékonysági verseny, kihullnak a gyengék, a felesleges kapacitások.
- A fogyasztók monopol kiszolgáltatottsága jelentősen csökken.

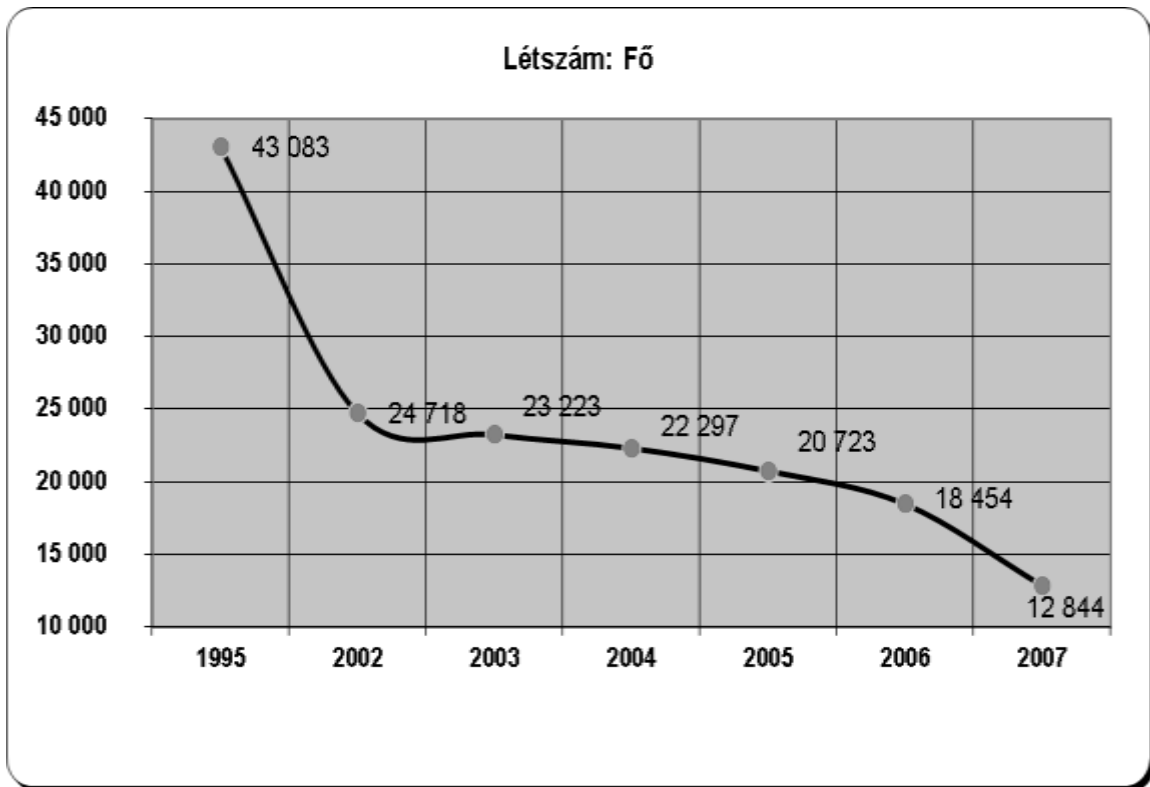
Összességében Európában megszűnik az ágazat kiemelt, kényelmes szerepe.

#### 4.3.2 A főbb trendekből következő foglalkoztatás és a dolgozók munkaerő-piaci pozíciói

A bemutatott gyakorlati trendekből levezethetők a foglalkoztatási következmények is. Az európai nagyrégióban az ágazatban foglalkoztatottak száma az - elmúlt évtizedekhez hasonlóan - rövidebb és hosszabb távon egyaránt folyamatosan csökkenni fog. A csökkenés okai között szerepel a hatékonysági verseny erősödése, szervezetek megszűnése, a fogyasztás telítődése, zsugorodása, és elsősorban a technológiai haladás. A villamos-energiát piacra termelő, és szállító nagy szervezeteknél még gyorsabb létszámcsökkenésre kell számítani, mert számos más profilú cég, intézmény, sőt a lakosság is kezd „kiegészítő üzletág”, vagy önkiszolgáló jelleggel áramot termelni. Ez a trend már évtizedek óta nagyon erőteljesen érvényesül az európai ágazatban. Itt 1990 óta mintegy harmadával csökkent a foglalkoztatottak száma, és mintegy 250000 munkahely szűnt meg.

A villamos-energia ágazatban a foglalkoztatási arányok eltolódnak a magasan képzett szakemberek irányába. Nagymértékben csökken a tömeges fizikai munka, a betanított munka. Ez a belső arány átrendeződés nagyon eltérően érinti a különféle dolgozó rétegeket. A magasan képzett szakemberek kevésbé lesznek kiszolgáltatottak, mint a hagyományos villamos-energia ágazati szakmunkások, betanított dolgozók. (pl. bányászok, pulthkezelők, vezetékserelők, erőmű karbantartók) Az ágazat vállalatai egyre nagyobb mértékben vesznek igénybe külső vállalkozásokat, szakértő cégeket (informatika, karbantartás, biztonság, adminisztráció), illetve egyre több tevékenységet szerveznek ki. Ez tovább nehezíti az ágazatban hagyományosan foglalkoztatottak pozícióit.

Ugyanezek a trendek érvényesülnek a magyar ágazatban is. Ezt mutatja meg a 7. ábra. Az ábrán jól látható, hogy a magyar szektor létszámcsökkenése sokkal erőteljesebb volt, mint az európai. Ennek legfőbb oka, hogy szinte összeomlott az ágazathoz tartozó bányászat. Emellett nagy méreteket öltött a kiszervezés. Ezek következtében ma alig 25%-nyian dolgoznak az ágazatban, mint 1995-ben. A továbbiakban a trend folytatódására kell számítani. Ebből az következik, hogy romlani fog az ágazatban dolgozók munkaerő-piaci helyzete.



7. ábra: A hazai közcélú villamosenergia-ipar (40.1 szakágazat) átlagos állományi létszámának az alakulása<sup>10</sup>

Forrás: MVM ZRT statisztikai adatok 2008

<sup>10</sup> 1995-2002 között a létszámcsökkenés jelentős része bányászatból adódott, 2003 után pedig a kiszervezésekből.

## 5 A magyar kormány villamos-energia politikája és a trendek

A magyar villamos-energia politikában 2010 után komoly, 180 fokos fordulat következett be. Ennek egyetlen mondatban lehet meghatározni a lényegét:

*„Célozzuk meg az ország villamos-energetikai önállóságát, az önellátást.”*

A fordulat teljesen beleilleszkedik a kormányzat széles értelemben vett közszolgáltatási politikájába (gáz, víz, távhő, csatorna, hulladék) sőt, az általános politikai filozófiájába, amely a gazdaság és a társadalom problémáit alapvetően nemzeti önállósággal, csak Magyarországra fókuszálva kívánja kezelni. Ebben a filozófiában alárendelt szerepet kapnak az EU tagságból, és európai integrációból adódó lehetőségek. A sokszor emlegetett ellátási biztonságot nem az EU nagyrégióra építve, hanem önellátó „nemzetstratégiai” politikával kívánja megoldani. A fordulat lényege kettős. Gyökeresen változnak az ágazati célkitűzések és elvárások, és ehhez kapcsolódóan szintén gyökeresen átalakul az ágazat eszköz-, és intézmény rendszere. Tekintsük át ezeket a változási irányokat:

*Irányok, elvárások:*

- Alapkövetelmény, hogy fokozzuk az ország energetikai önállóságát, az elektromos energiában pedig célozzuk meg az önellátást.
- A villamos-energia (a többi közszolgáltatással együtt) legyen olcsó. „Legyünk a legolcsóbb európai áram országa”, hogy ezzel javítsuk a gazdaság versenyképességét, és a lakosság életszínvonalát.
- A szektor legyen non profit jellegű, vagyis abban ne képződjön üzleti haszon.
- A szükséges beruházások, fejlesztések, felújítások döntően állami forrásokból, állami közreműködéssel történjenek.
- A szektor képes legyen exporttöbblet elérésére.

*Intézményi célkitűzések:*

- Legyen döntő az állami tulajdoni hányad a termelésben és az értékesítésben.
- Legyen központosított nemzeti-állami szervezet a közszolgáltatások, ezen belül a villamos-energia szektor irányítására, kézbe tartására (holding).
- Legyen nagyon határozott állami szabályozás az árakban, jövedelmezőségben, szolgáltatásokban.
- Alapvetően az állam szervezetei irányítsák, tervezzék és végezzék az ágazati fejlesztéseket.
- Legyen minden részletre kiterjedően kormányzati kézben az ágazat személyzeti, és napi operatív irányítása.

Az új politika megjelenését három síkon fogjuk vizsgálni: a nyilvános dokumentumokban megjelenő energiapolitika és a konkrét tettek síkján, valamint az európai energiapolitikával összevetve.

*A kormányzati energiapolitika a nyilvános dokumentumokban*

A hivatalos magyar energiapolitikát az Országgyűlés által elfogadott „Nemzeti energiasztratégia 2030” című dokumentum alapján vizsgáljuk.<sup>11</sup> Ez részben politikai, részben pedig szakmai jellegű dokumentum. Az írott szövegből olykor nehéz kivenni a valódi szándékokat, mert minden fontos cél, minden jól hangzó „hívó szó” megjelenik benne, gyakran pedig egymásnak ellentmondó állítások is olvashatók a különféle fejezetekben.

---

<sup>11</sup> Magyar Közlöny 2011/119. szám. [http://doc.hjegy.mhk.hu/2011413000077A7AF\\_1.PDF](http://doc.hjegy.mhk.hu/2011413000077A7AF_1.PDF)



A most az elfogadott országgyűlési határozat fajsúlyos, összegző fejezeteiből vett 7 idézettel támasztjuk alá a mondanivalónkat.

1. *Az energetikai struktúraváltás során meg kell valósítani:*
  - (i) *a teljes ellátási és fogyasztási láncot átfogó energiahatékonysági intézkedéseket;*
  - (ii) *az alacsony CO<sub>2</sub>-intenzitású – elsődlegesen megújuló energiaforrásokra épülő – villamosenergia-termelés arányának növelését;*
  - (iii) *a megújuló és alternatív hőtermelés elterjesztését;*
  - (iv) *az alacsony CO<sub>2</sub>-kibocsátású közlekedési módok részesedésének növelését. (Előszó, 30212 o.)*
  
2. *Ha egy mondatban akarnánk összefoglalni az Energiastratégia fő üzenetét, akkor célunk a függetlenedés az energiatartózkodástól. A cél eléréséhez javasolt öt eszköz: az energiatakarékosság, a megújuló energia felhasználása a lehető legmagasabb arányban, a biztonságos atomenergia és az erre épülő közlekedési elektrifikáció, a kétpólusú mezőgazdaság létrehozása, valamint az európai energetikai infrastruktúrához való kapcsolódás. (30213 o.)*
  
3. *A földgáz továbbra is megőrizheti meghatározó szerepét, míg a hazai szén- és lignitvagyon (10,5 milliárd tonna) – a jelenlegi kitermelési kapacitás és infrastruktúra megőrzésével – a hazai energetika stratégiai tartalékát képezi. Egyelőre nem mondhatunk le a fosszilis energiahordozókról. (30213 o.)*
  
4. *Az Energiastratégia célja nem egy kívánatos energiamix megvalósítása, hanem Magyarország mindenkor biztonságos energiaellátásának garantálása a gazdaság versenyképességének, a környezeti fenntarthatóságnak, és a fogyasztók teherbíró képességének a figyelembevételével. (30214 o.)*
  
5. *Jelenleg sok olyan alternatív energia-előállítási módszer körvonalazódik, amelyekhez a jövőben nagy reményeket fűzhetünk. Többségük azonban nem piacérett még a folyamatosan dráguló hagyományos energiahordozók tükrében sem, és csak erőteljes állami támogatással életképes. A jövőre*

*nézve pedig nehéz megjósolni, hogy a hagyományos- és alternatív energiahordozók piaci ár inverziós pontja mikor következik be. (30214 o.)*

*6. Mindezek alapján a legreálisabbnak tartott és ezért megvalósítandó célként kijelölt „Közös erőfeszítés” jövőképet az Energiastratégia „Atom-Szén-Zöld” forgatókönyve jeleníti meg a villamosenergia-előállítás szempontjából, melynek legfontosabb elemei a következők:*

- az atomenergia hosszú távú fenntartása az energiamixben*
- a szén alapú energiatermelés szinten tartása két okból: (i) energetikai krízishelyzetben (pl. földgáz árrobbanás, nukleáris üzemzavar) az egyedüli gyorsan mozgósítható belső tartalék, (ii) az értékes szakmai kultúra végleges elvesztésének megelőzése a fentiek miatt és a jövőbeni nagyobb arányú felhasználás lehetőségének fenntartása érdekében. (...)*
- A megújuló energia szempontjából az NCsT 2020 utáni lineáris meghosszabbítása azzal, hogy a gazdaság teherbíró képességének, valamint a rendszerszabályozhatóság és a technológia fejlesztések függvényében a kitűzött arány növelésére kell törekedni. (30214 o.)*

*7. Az importot a villamosenergia-termelésünk 14%-át kitevő export válthatja fel 2030-ra, ami a német és a svájci nukleáris kapacitások leépítésével összefüggésben realizálható lesz. (30214 o.)*

Az idézetekben rendre megjelennek a korszerű energiapolitika fontos tézisei a takarékoságról, a környezeti fenntarthatóságról, a CO<sub>2</sub> kibocsájtás csökkentéséről, a megújuló energiaforrásokról. A stratégia megemlíti az európai infrastruktúrához való kapcsolódást is. Emellett azonban kijelenti, hogy a földgáz továbbra is megőrzi a meghatározó szerepét, szinten kell tartani a szénalapú villamos-energia termelését és a hazai lignit vagyont a jelenlegi kitermelési kapacitás és infrastruktúra megőrzésével – a hazai energetika stratégiai tartalékának tekinti. Sőt ezt a tartalékot a krízis helyzetek egyedüli, gyorsan (!) mozgósítható tartalékának minősíti a jövőbeni nagyobb felhasználás lehetőségének a fenntartása érdekében. A krízishelyzetek kezelésénél nem említi az összekapcsolt európai villamos-energia rendszerből adódó sokkal nagyobb, és gyorsabban mozgósítható lehetőségeket. A

stratégia komoly szerepet szán az atomenergia felhasználásának is, olyannyira, hogy az atomenergia hosszú távú fenntartását célozza meg. A megújuló és alternatív energiaforrásokról már bizonytalanabb képet rajzol meg a stratégia. Ezek többségét nem tekinti piacérettnek, a jövőjüket pedig megjósolhatatlannak minősíti.

Mindezek alapján a legreálisabbnak és megvalósítandónak az úgynevezett „atom-szén-zöld” forgatókönyvet tekinti. (Az elnevezésben beszédes az energiaforrások említési sorrendje.)

A stratégia különös célkitűzése, hogy az import helyett komoly villamos-energia exportot tervez elsősorban a német, svájci irányokba, feltételezve ott a majdani nagyfokú áramhiányt. A stratégia további fejezeteiben pedig számos utalás olvasható az ágazati foglalkoztatás bővítő tervekről, lehetőségekről is.

#### *A kormányzati energiapolitika a gyakorlatban*

A gyakorlatban már világosabban kirajzolódik az új energiapolitika valódi arca. Az elmúlt években számos olyan lépést tettek, amiből határozott irány bontakozik ki.

- Megkezdődött a Paks II. beruházás pénzügyi megalapozása
- Csak nagyon jelképes állami lépések történnek az energiatakarékosság és a megújuló energiaforrások felhasználása kapcsán. Vannak ilyen programok, de az ezekre fordított összegek jelentéktelenek, vagy legfeljebb jelképesnek értékelhetők.
- Továbbra is nagyon nehézkes az alternatív energiatermelés engedélyezése és bekapcsolása az országos hálózatba. Előfordul, hogy évekig nem engedélyeznek újabbakat.
- Emellett azonban hatalmas tempóban folyik a rezsicsökkentés, ami áttételesen az energia megtakarítási hajlandóságot is csökkenti.
- Elindult a vágár képzés újraindítása és komoly bánya megnyitási tervek születtek.

## *A magyar villamos-energia politika és az európai energiapolitika*

A hazai energiapolitika nem elszigetelten, hanem az EU régióban működik. Ezért ebből a szempontból is érdemes megvizsgálni a helyzetet. Ehhez 12 idézettel, röviden áttekintjük az EU Bizottság által készített, és közösen elfogadott energiapolitikájának a főbb megállapításait, céljait.<sup>12</sup>

### *1. Takarékosan az energiával*

*2020-ig 20%-kal kell csökkenteni az EU teljes energia felhasználását 1990-hez képest.*

### *2. Valódi uniós energiapiac*

*Élénkíteni kell tehát a versenyt, és közös szabályokat kell bevezetni, hogy a hálózatot mindenki ugyanazon feltételekkel használhassa. Az Európai Uniónak vezető szerepet kell játszania a közös szabályok megállapításában és a piacok szigorú ellenőrzésében egyaránt, mert meg kell akadályoznia, hogy egyes piaci szereplők jogtalanul kvázi monopolhelyzetet élvezzenek.*

### *3. Megfelelő energiahálózatok*

*... a megújuló energiaforrásokon alapuló, egyenetlen teljesítményű erőművektől is el kell szállítaniuk az energiát. Végezetül az elosztó hálózatoknak rugalmasabb energiafelhasználást kell lehetővé tenniük, hogy csúcsidőben is el tudják látni a fogyasztókat a szükséges energiával, illetve számításba kell venniük a háztartási méretű kiserőművekből (például napelemekből) származó energiát is.*

### *4. A fogyasztók a figyelem középpontjában*

*... lehetőséget kell teremteni arra, hogy a lehető legolcsóbban és legbiztonságosabban vásárolhassák az energiát. Csakis valódi verseny révén lehet elérni, hogy az energiaárak ne legyenek mesterségesen se túl magasra emelve, se túl alacsony szintre lenyomva, hanem ösztönözzék a beruházásokat az energiatermelés területén.*

### *5. Csúcstechnológia a szénmentes energiatermelés szolgálatában*

---

<sup>12</sup> Günther Oettinger Európai Bizottság energiaügyi biztos: Energiapolitika (2014, Közérthetően az Európai Unió szakpolitikáiról sorozat része) [http://europa.eu/pol/index\\_hu.htm](http://europa.eu/pol/index_hu.htm)

*A cél: az új technológiákat megfizethetővé és jövedelmezővé tenni, hogy belátható időn belül átvehessék a jelenleg alkalmazott technológiák helyét, ezáltal pedig csökkenteni az európai energiaszektor szén-dioxid-kibocsátását.*

#### *6. A polgárok biztonsága a legfontosabb*

*A tagállamok tudatában vannak annak, mennyire fontos, hogy európai szinten összehangolják, sőt harmonizálják a veszélyes (atom)energetikai létesítményekre vonatkozó biztonsági szabályokat.*

#### *7. Diplomácia az energetika területén*

*A világ legnagyobb regionális piacaként az Európai Uniónak érvényesítenie kell érdekeit a nemzetközi szinten, hogy gondoskodhasson energiaellátásának biztonságáról. Az uniós piac nagy mérete és nagy importfüggősége miatt az EU-nak nincs is más választása*

#### *8. Csökkenti az energiaszámlákat*

*Az a tény, hogy az energiaszolgáltatóknak versenyezniük kell egymással, szélesebbé tette a kínálatot, és általában javította a szolgáltatás minőségét, továbbá a lehető legalacsonyabb árak kialakulásához vezetett.*

#### *9. Gondoskodik az energiaellátás folytonosságáról*

*Nagy áramszünetek ma már ritkán fordulnak elő Európában, ami részint annak köszönhető, hogy az Európai Unió együttműködésre készítette a villamosenergia-hálózat üzemeltetőit.*

#### *10. Fellendülés a megújuló energiaforrások területén*

*... az EU céljai közé tartozik, hogy 2020-ban energiafogyasztásának 20%-át megújuló energiaforrásokból fogja fedezni.*

#### *11. Energiahatékonyság – a növekedés hajtómotorja*

*Az Európai Unió azt tűzte ki célul, hogy az évtized végére minden új épületnek gyakorlatilag nulla energiaigényűnek kell lennie, ami az energiafogyasztás mellett az energiaszámlát is jelentősen csökkenteni fogja*

#### *12. Az energiapolitika uniósítása*

*Hosszú távon a kihívásokkal megbirkózni csak európai összefogással lehet, mivel egy uniós tagállam döntése a többi tagállamra is hatással van. ... Röviden: az egyetlen fenntartható, jövőbe mutató megoldást a valóban közös energiapolitika jelenti.*

Az idézetekből egyértelműen kiviláglik, hogy az EU és Magyarország energia-politikája alapvetően eltér egymástól. Az új magyar energiapolitika nyilvános dokumentumai (mint amilyen az Nemzeti energiasztratégia 2030) sok tekintetben rejtőzködőek, önellentmondásosak, de mára már kibontakozott ennek a tényleges, gyakorlati arculata. Ebben a tényleges célok és az eszközök, intézmények egymást feltételező, támogató rendszert alkotnak. A kitűzött célok tényleg csak ezekkel az állam által uralt eszközökkel, intézményekkel oldhatók meg. Spontán piaci mozgásoktól, profit alapú privát tulajdonosi döntésektől nem várható diktált árcsökkenés,<sup>13</sup> energetikai önellátás stb. Ehhez nagyon határozott, centralizált állami beavatkozásra, tulajdonra van szükség.

Sok vita folyik az ágazat non profit jellegéről is. Az állam által uralt rendszerben azonban ez nem valódi kérdés. Ahol az állam politikai szempontjai diktálják az árakat, a szolgáltatás részleteit, a fejlesztési, beruházási lépéseket és más fontos tételeket, ott eleve nem értelmezhető az üzleti-piaci profit fogalma. Ebben a helyzetben az ágazat minden pénzügyi mutatója csupán az irányító állam lépéseinek a számviteli tükröződése.

A magyar kormány határozott irányváltásának a részleteiről heves politikai viták folynak. Ezek azonban csaknem mindig a „hitvita” jellegét öltik. Vannak, akik a piacosabb, privát tulajdonosi rendszert támogatják, mások pedig az államilag uralt, „nemzetstratégiai” rendszert. Az energetika világában azonban nincs ebből a szempontból kitüntetett, egyértelműen sikeres szisztéma. A világon egyaránt jelen vannak a piacosabb rendszerek és az államok által jobban dominált rendszerek.<sup>14</sup> Európában általában erősebb a szektorban az állami jelenlét, mint az USA-ban, vagy amilyen korábban Magyarországon volt.

Tehát mind az állami jelenlétnek, mind a piacosabb rendszereknek lehet létjogosultságuk a szektorban. A valódi kérdés azonban nem ez, hanem az, hogy a kormányzati energia politika mennyire képes okosan alkalmazkodni a 2.-3. fejezetben leírt világtrendekhez, vagy ellenkezőleg, mennyire voluntarista, mennyire fordul szembe ezekkel a trendekkel. Az új magyar energia-politikával nem az a gond,

---

<sup>13</sup> A piaci alapú árcsökkenés természetesen bekövetkezhet, de nem állami akaratból, diktált módon.

<sup>14</sup> Bár tiszta modellek az energia szektorban lényegében nincsenek, kivéve talán Észak-Koreát, Kubát.

hogy megerősíti az állami szerepvállalást, hanem ezzel a megerősített állami szereppel nem alkalmazkodik a világ trendekhez.

A valóság azonban, mint az előzőekben már bemutattuk, nem ilyen. A technológiai trendek a maguk pályáján haladnak, amit a kormányok akarata - különösen a kicsi, nyitott, európai gazdaságokban – nem képes érdemben befolyásolni. Minél eltökéltebben akarja egy kormány a tőle független trendeket eltéríteni, annál nagyobb annak az ára, és annál rosszabbak az eredmények.<sup>15</sup>

Nem lehet a tetszésünk szerint fenntartani, sőt erősíteni a szén és atom alapú termelést, foglalkoztatás bővülést erőltetni a szektorban, önellátásra berendezkedni egy liberalizált kínálati piacon, elhanyagolni az alternatív erőforrásokat, hatalmas export álmokat kitűzni stb.

A kormánynak valójában csak abban van némi mozgástere, hogy miként tud okosan alkalmazkodik a nagy régiós, illetve a világtrendekhez. A jelenleg iránynak nem jók a kilátásai. Elkerülhetetlenül bele fog ütközni a világtrendekbe, ezért a szükségszerű kudarcok elvezetnek majd a csendes korrekcióhoz.

A szakszervezeti lépéseknél természetesen figyelembe kell venni a kormányzat pillanatnyi nemzetstratégiai eltökéltségét, de fel kell készülni annak az előre prognosztizálható kudarcára és a majdani korrekcióra is.

---

<sup>15</sup> PI. Ha az európai nagy régióhoz képest jelentősen olcsóbb belső árakat kényszerítünk ki, akkor az, a liberalizált európai árampiacon egyre jobban elszívja a költségvetés forrásait, miközben annak a hasznai más gazdaságokat gazdagítanak. Idegen gyártók használják ezt az olcsó áramot, vagy az energia igényes, de többnyire nem munkaigényes gyártási fázisokat Magyarországra helyezik. Az árakat nem lehet becsapni, és nemzeti határok közé szorítani.

## 6 Ajánlások az érdekvédelem továbbfejlesztésére

Az érdekvédelem szervezetének, és működésének az alakításában általános probléma, hogy a szereplők nem abból a külső valóságból indulnak ki, amihez alkalmazkodniuk kell. Ehelyett megszokások, szerzett jogok, szűk, és rövid távú helyi, egyéni érdekek alapján alakítják ki a jogosítványok elosztását, a szervezeti felépítést, az anyagi források feletti rendelkezés jogát, stb.<sup>16</sup>

A villamos-energia ágazatban az érdekvédelmet két tényezőhöz kell igazítani.

- Rövidebb távon a magyar kormányzat energia politikájához, valamint annak várható kilátásaihoz.
- Hosszabb távon pedig a feltárt, elsősorban európai megatrendekhez

Ezekből kiindulva a következő irányokba célszerű fejleszteni a villamos-energia ágazat érdekvédelmi tevékenységét.

### *A vállalati szerveződéstől az ágazati szerveződés felé*

Jelenleg az ágazatban – az egész országhoz hasonlóan – „vállalati szakszervezetek” dominálnak, és szinte virtuális az ágazati központ szerepe.<sup>17</sup> Ez ellentétes az európai gyakorlattal, de a hazai viszonyok szerint is elavult. Az irányváltási kényszer legfontosabb, közvetlen oka, hogy az ágazati döntések rendkívül határozottan koncentrálnak. Az ágazatban döntő szerepet kap az állami tulajdon, a szigorúan központosított állami szabályozás (árak, tarifa, profit) felügyelet, fejlesztés és a közvetlen kormányzati beavatkozás.

---

<sup>16</sup> Pl. A tagvállalati szakszervezetek minimális, formális, és fillérekből működő ágazati szövetséget hoznak létre még akkor is, ha a munkáltató a teljes ágazatban centralizáltan jelenik meg. Ebből következik, hogy a tagvállalatnál van nőnap ajándékozás, de az ágazatnál nincs sztrájk alap.

<sup>17</sup> A szakszervezeti szerveződésben a „virtuális ágazati szint-önálló vállalat szint” modellnek megvan a történeti magyarázata. A rendszerváltás előtt az önállósodó vállalatok, majd a rendszerváltás utáni privatizáció felerősítette a vállalati szint jelentőségét. A legfontosabb bér és KSZ kérdések ott dőltek el. A mostani fordulat azonban gyökeresen megváltoztatja a helyzetet. Az állami holding által irányított ágazatban már szinte semmiféle valóban fontos dolog nem a vállalatoknál fog eldőlni, hanem egyértelműen fent.



Ezt a helyzetet semmiképpen nem lehet vállatokra tördelt szakszervezetekkel kezelni. Az ágazati szerveződés felé való elmozdulás nem pusztán üres elv, hanem a jogosítványok, az anyagiak, a döntések tényleges centralizálását jelenti. Természetesen a centralizációs irány nem jelentheti a vállalati szint teljes kiürítését, felszámolását. Meg kell találni az ágazati központ és a vállalati szakszervezetek közötti bölcs hatáskör, valamint a pénz elosztási arányokat, de a központ dominanciáját szem előtt tartva.

Választhatóvá kell tenni a közvetlen ágazati tagságot is. Ezzel szervezhetővé válnak olyan dolgozói csoportok, amelyek a hagyományos helyi (vállalati) szakszervezetekből kimaradnak. Ilyenek a kicsi, vagy szakszervezet nélküli cégeknél dolgozók, a szakmai és speciális helyzetű csoportok (pl. mérnök tagozat, vállalkozói tagozat, külföldön dolgozók, vagy itt dolgozó külföldiek tagozata, a megszűnt cégek nyugdíjasai, stb.)

#### *A hagyományostól a szolgáltató szakszervezet felé*

A megújulás fontos eleme, hogy a hagyományos tevékenységek (vállalati béralku és KSZ kötés, segélyezés) mellé a szakszervezetnek erős szolgáltatásokat kell kiépíteni. Itt a szolgáltatás azt jelenti, hogy a dolgozók egyéni és kollektív érdekeinek érvényesítéséhez az ágazati szakszervezet intézményesen és elérhetően biztosít szaktudást, információt, szakmai segítséget, anyagiakat. Rengeteg ilyen terület adódik a gyakorlatban. Ezek közül néhány: munkajog, munkavédelem, munkaközvetítés, belső munkaerő-piac, bér összehasonlítás, ágazati KSZ és tarifa rendszer gondozása, belső képzések (tárgyalás technika, konfliktuskezelés, best of practice, pszichoterror, nyomásgyakorlás), közös tudásbázis.<sup>18</sup> Láthatjuk, hogy a szolgáltató jelleg felé elmozdulás még jobban felerősíti az ágazatosodás indokoltságát.

#### *A hierarchikus szerveződéstől a hálózatosodás felé*

---

<sup>18</sup> Ezek mellett olyan újszerű szolgáltatások is megjelenhetnek, mint a vállalati konfliktusok vállalaton kívüli kezelése (sajtó, hatósági ellenőrzés elindítása, külföldi szolidaritás szervezése, próbapaper).

Az élő ágazati érdekvédelem megköveteli a dolgozó kollektívák közötti szoros érzelmi és információs, majd a cselekvési kohéziót. Röviden, az ágazati működéshez elsősorban a dolgozók ágazati identitás tudatára és érzelmi kohéziójára van szükség. Ezt a vállalatokon átívelő ágazati hálózatosodással lehet fokozatosan kiépíteni. Ennek rendkívül sok technikája van az ágazati aktív és valóban élő, friss portáltól, a közös eseményeken át, a konfliktusok során szerveződő cselekvő szolidaritásig. Mindennek a lényege nem elsősorban a tisztségviselők közötti kapcsolatok erősítése (bár az is fontos), hanem az ágazatban dolgozók összefogása.

Az élő ágazathoz csak több évi cselekvő, interaktív hálózati, önszerveződő élet vezet. Ez nagyon komoly tartalmi változást igényel a szakszervezeti tevékenységben. Az ágazati hálózatosodás egyben arra is képes, hogy összefogja azokat a dolgozókat, akik eddig eleve szervezhetetlenek voltak, mert kis vállalatnál, vagy olyan cégnél vannak, amely nem kifejezetten az ágazathoz tartozik, de van benne villamos-energetikai tevékenység. A hálózatosodás kinyitja a falakat, oda is elér, ahová a hagyományos, szigorúan vállalati keretek közé zárt szerveződés nem képes elérni.

## 7 Összegzés

Az ágazati érdekvédelmi tevékenység megújítása kapcsán kétlépéses forgatókönyvet kell követni.

1. A sürgősebb feladat az, hogy az ágazati érdekvédelem alkalmazkodjon a magyar kormány energia-politikájának az éles irányváltásához, amit a döntő erejű állami szerepvállalás, az európai trendekkel való szembefordulás jellemez. Ez az energiapolitikai irányzat most a kibontakozásának az idején a legerősebb. Később, ez szükségszerűen bele fog ütközni a valóságba, ezért a bekövetkező kudarcok nyomán elkerülhetetlen lesz a kijózanodás, a szélsőségek tompulása, a kompromisszumok keresése. Hosszabb távon arra kell számítani, hogy a magyar energia-politika újra belesimul az európai trendekbe. A pillanatnyi helyzet miatt azonban a szakszervezetnek késedelem nélkül kell alkalmazkodni a centralizált és rendkívül eltökélt állami szereplőhöz. Anyagilag és szervezetileg is meg kell erősíteni az ágazati szintet, haladéktalanul el kell kezdeni az ágazati szintű célok, követelések megfogalmazását és elindítani az erre vonatkozó tárgyalásokat.
2. Van azonban egy másik, még ennél is fontosabb, bár nem napi szinten sürgős feladat. Az érdekvédelmi szervezetet, annak a működését elsősorban nem a megszokások, és a napi, politikai események, éles politikai irányváltások, hanem az európai nagy régió meghatározó trendjeinek a figyelembevételével kell újjáformálni. Ezek a trendek azonban fokozatosan bontakoznak ki, ezért van némi idő arra, hogy hozzájuk igazítsuk a szervezeti és működési jellemzőket. Nem szabad azonban abba a gyakori hibába esni, hogy a sürgős feladatra koncentrálunk, ezért elfelejtjük a fontosat. Az, hogy van némi idő, nem azt jelenti, hogy ráérünk. Ellenkezőleg. Már most meg kell kezdeni a tudatos, iránytartó építkezést, mert a rendszer megatrendekhez igazítása hosszú folyamat lesz.

A trendek, perspektívák áttekintése nem csak a fejlesztési irányokat jelöli ki, hanem megmutatja, hogy az érdekvédelemnek miben van és miben nincs érdemi mozgástere. Az ajánlásokban megfogalmazott javaslatok képesek számos európai

trendre, kormányzati változásra hatékonyan reagálni. Ugyanakkor látni kell, hogy ezekkel az ajánlásokkal sem lehet minden érdeksérelmet, veszélyt tökéletesen kivédeni.

A trendek között számos olyan is van, amit semmiféle szakszervezeti eszközzel elhárítani nem lehet. Ilyenek az áramfogyasztás stagnálása, csökkenő trendje, a kényelmes keresleti piac megszűnése, az ágazati foglalkoztatás további csökkenése, a termelő és szolgáltató nagyvállalatok pozícióinak romlása, az éles hatékonysági verseny. Ezek elkerülhetetlen trendek, amelyek érezhetően rontani fogják az ágazati vállalatok és a szektorban dolgozók nagy részének a pozícióit is.

A szakszervezeteknek nem érdemes szembeszállni az ilyen elkerülhetetlen trendekkel. Nem érdemes monopol szabályozásért, kiemelt árpozíciókért, import korlátozásért küzdeni. Ez legalább annyira ellentétes lenne a trendekkel, mint a magyar kormány energia politikája, és legalább annyira kivihetetlen. Az ilyen trendek esetén az érdekvédelem középpontjába a „fájdalomcsökkentést” kell helyezni. Arra kell törekedni, hogy a trendek kárvallottjai minél kisebb veszteségekkel éljék át ezt a helyzetet.

## Felhasznált források

- 1 Irányelvek az Európai Parlament és Tanács 2012/27/EU Irányelve (2012. október 25.) az energiahatékonyságról, a 2009/125/EK és a 2010/30/EU irányelv módosításáról, valamint a 2004/8/EK és a 2006/32/EK irányelv  
<http://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:315:0001:0056>
- 2 Nemzeti energia stratégia 2030/ Magyar Közlöny 2011/119  
[https://www.mavir.hu/documents/10258/16761657/GKI\\_7.pdf/905418c5-03c8-47cc-8c5b-ead43f5ffb52](https://www.mavir.hu/documents/10258/16761657/GKI_7.pdf/905418c5-03c8-47cc-8c5b-ead43f5ffb52)
- 3 A TTR mutató alakulása a világon, 1950-2010 között. UNDATA (2011):  
<http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/p2k0data.asp>
- 4 A GDP növekedés dinamikája a fejlett és fejlődő országokban 1950-2009 között  
The Conference Board: Total Economy Database, September (2010):  
<http://www.conference-board.org/data/economydatabase>
- 5 Shell: A világ energiafelhasználása 2060-ig: előrejelzés (Shell 2000)
- 6 Elsődleges energia-felhasználás földrajzi megoszlása (Mtoe) Bp, Portfolio.hu
- 7 Energy Consumption by Fuel, and by Carbon, and by Energy Intensity (EU Bizottság, 2007.)
- 8 Hazai villamos-energia termelés 1990-2013 között eMwh-ban. (MAVIR adatok, 2013.)
- 9 Az EU villamos-energia termelés alakulása 1990-2012 között. (Eurostat. (On line data code: nrg 105/a)
- 10 Hazai villamos-energia fogyasztás 1990-2013 között eMwh-ban. (MAVIR adatok, 2013.)
- 11 A hazai közcélú villamosenergia-ipar (40.1 szakágazat) átlagos állományi létszámának az alakulása. MVM Zrt. Statisztikai adatok 2008
- 12 Németh Tibor: Közelkép, távolkép a növekedésről, foglalkoztatásról.  
<http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/elofizetes/11682133.pdf>
13. Dr. Németh Tibor: Felmérés a villamosenergia-ipari ágazat munkavállalóinak gazdasági, foglalkoztatási, munkaerőpiaci helyzetéről. Ergofit Kft. 2014. Kézirat.

**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Dr. Kiss Mihály – Madár Gyula**

**Az Ágazati Kollektív szerződés tartalma  
(A kollektív szerződések megkötésének,  
módosításának módjai)**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2014.**

## Tartalom

|  |   |
|--|---|
| 1. JAVASLAT A KITERJESZTENDŐ VKSZ TARTALMÁRA .....                   | 3 |
| 2. VILLAMOSENERGIA-IPARI ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS (TERVEZET)..... | 8 |

## 1. JAVASLAT A KITERJESZTENDŐ VKSZ TARTALMÁRA

A Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződést kötő felek 2013-ban módosítási kérelmet nyújtottak be. A módosítás kiterjesztésére irányuló kérelem a VKSZ két pontjára vonatkozott. A IV. fejezet 2.2.1 pontja a Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére vonatkozó eljárási szabályok közül a tárgyalások tartalmára vonatkozó rendelkezést módosította, a felek 2010. 04. 14-én kötött megállapodása alapján. A IX. fejezet 1. pontjának módosítása az ágazati minimálbérre vonatkozott, amely során a szerződő felek egy ágazati besorolási és bértarifa táblázatot fogadtak el, a 2013. 01. 23-án kötött megállapodás alapján.

A kiterjesztésre vonatkozó kérelemmel kapcsolatban, a minisztérium nevében az illetékes államtitkár arról tájékoztatta a kérelmezőket, hogy a módosítás nem terjeszthető ki. Az indokok ismertetése és elemzése előtt meg kell jegyeznünk, hogy a kérelmet formálisan nem utasították el, arra vonatkozó határozat nem született. Az államtitkári tájékoztatót úgy lehet értelmezni, hogy a kérelem pontosítása, módosítása esetén az eljárás tovább folytatható lenne. A kérelmezők a tájékoztatás kézhezvételét követően, annak tartalmának elemzése után nem éltek a pontosítás, módosítás lehetőségével, mivel az indoklásban olyan megállapítások fogalmazódtak meg, amelyek komoly jogértelmezést tesznek szükségessé. Az EVDSZ, mint a szerződés munkavállalói oldalának egyik képviselője, többek között ezen tanulmány elkészítését is fel kívánja használni a vitatott álláspontok tisztázása érdekében.

Az első megállapítás szerint a kiterjesztés jogszerűségének feltétele, hogy a módosításra vonatkozó kérelemben foglalt rendelkezéseken túl, a kollektív szerződés egészének is összhangban kell lennie a hatályos jogszabályokkal. A tájékoztató levél megállapítja továbbá, hogy a kiterjeszteni kívánt megállapodások ugyan nem ellentétesek a jogszabállyal, de kiterjesztésük mégis az ÁPBtv. 17. § (3) bekezdésébe ütközne a VKSZ további rendelkezéseinek módosítása nélkül.

Amint azt a korábbiakban idézett szakértői vélemények is alátámasztják, a VKSZ egyes rendelkezései attól nem válnak jogellenessé és ezáltal semmissé, hogy azok egyes munkáltatók – az Mt. 204. § szerinti köztulajdonban álló munkáltatók – vonatkozásában nem alkalmazhatók. A miniszter korábbi állásfoglalása is azt tartalmazza, hogy a kiterjesztés amiatt nem veszti hatályát és nem kerül automatikusan visszavonásra, hogy a VKSZ egyes rendelkezései az Mt. 206. §-a alapján meg nem engedett eltérést valósítanak meg az Mt. 204. § szerinti (köztulajdonban álló) munkáltatókra nézve, azok az adott munkáltatók tekintetében nem alkalmazhatók.

A következő megállapítás szerint: *„A módosítás kiterjesztése – a szabályozó funkció mellett – megerősítő funkciót is betölt, azaz megerősíti a kiterjesztést, a jogbiztonság követelménye alapján egyértelművé teszi az alkalmazandó jogot a kollektív szerződés egészére nézve.”*



Véleményünk szerint a miniszter ebben az esetben túlterjeszkedik a kérelemhez kötöttség elvén és a módosítások kiterjeszthetőségét nem azok jogszabályi megfelelősége, hanem a jogszabályokban (Mt.) bekövetkezett jelentős változások alapján, azokra való hivatkozással minősíti **nem kiterjeszhetővé**.

*A miniszter gyakorlatilag felszólítja a feleket, hogy „... 2012. évi I. törvény (Mt.) hatályba lépésével azonban olyan jelentős változások következtek be, amelyekre tekintettel – a kiterjesztés szempontjából – elengedhetetlen a VKSZ rendelkezéseinek összhangba hozatala a hatályos joggal.”*

Mint ahogy azt korábban már kifejtettük, a VKSZ 2008. évi kiterjesztése során csak a szerződést kötő ágazati érdekképviseletek együttműködését szabályozó II. rész nem lett kiterjesztve (a munkáltatói, munkahelyi szinten biztosítandó egyes jogosultságok, feltételek igen), illetve a kiterjesztő határozat a TEÁOR '08. szerinti 35.1 villamosenergia-termelés és elosztás alágazatban működő valamennyi munkáltatói szervezetre vonatkozik. Ennek megfelelően a kiterjesztő határozat rendelkező része (a benne szereplő „alágazatban működő valamennyi munkáltatói szervezetre”), valamint az indoklásban („alágazatba főtevékenység szerint besorolt valamennyi munkáltatói szervezetre”), továbbá az ÁPBtv. 17. § (1) bekezdésben szereplő előírás szerinti („... a miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti”) ellentmondások feloldása – a miniszteri állásfoglalás szerint – úgy oldható meg, ha a VKSZ teljes egésze kerülne ismételt kiterjesztésre, a felülvizsgálatot követően.

A minisztériumi állásfoglalás, az illetékes államtitkár a már említett tájékoztatóban nevesíti egy a Kúria kollektív szerződés kiterjesztéssel kapcsolatos ítéletét,<sup>1</sup> amelyet álláspontjuk szerint nem lehet figyelmen kívül hagyni a VKSZ esetleges módosítása kiterjesztése tekintetében.

A miniszter a VKSZ módosítás kiterjesztése „esetleges elutasításával” kapcsolatos határozata a jogszerűsége, a jogkövetés bizonytalanságára hivatkozhat a 92. évi Mt. és a hatályban lévő ÁPBtv. kiterjesztésre vonatkozó eltérő rendelkezései miatt.

A VKSZ 2008. évi kiterjesztése a 92. évi Mt. 34 § (1) bekezdése alapján történt és a határozat rendelkező része, a fentebb említettek szerint a TEÁOR '08 35.1 villamosenergia-termelés és elosztás alágazatban működő valamennyi munkáltatóra ró kötelezettséget. A határozat indoklása pedig az alágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókról szól.

A VKSZ módosítás lehetséges kiterjesztése esetén az ÁPBtv. 17. § (1) bekezdés rendelkezését kell a miniszternek figyelembe venni, amely szerint a kiterjesztés a 35.1 alágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kötelező érvényű. A VKSZ

---

<sup>1</sup> A Kúria 2013. február 13-ai Mfv.II.10.038./2012/8. számú ítélete az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés kiterjesztésével kapcsolatban. A Kúria a felülvizsgálati kérelem kapcsán hozott ítéletében hangsúlyozza, hogy a kollektív szerződés kiterjesztő határozata tekintetében, az értelmezés szempontjából a határozat rendelkező részében foglaltaknak van jelentősége. A kötelezettség tekintetében az az irányadó.

kiterjesztésére vonatkozó 6531-7/2008-SZMM határozat és a kiterjesztendő módosítás kiterjesztő határozat rendelkező része között ellentmondás lesz. Felvetődik a kérdés, a VKSZ teljes terjedelme vagy csak a módosítás lesz kötelező érvényű a főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra.

E problémát, illetve a lehetséges bírósági procedúrát csak egy új kollektív szerződés kiterjesztésével lehet egyértelműen elkerülni.

A döntés meghozatalakor mérlegelendő, hogy a jelenleg kiterjesztett kollektív szerződés a tartalmát és a szervi hatályát tekintve milyen „értéket” jelent. A felülvizsgálatot követő kiterjesztés során arra számítani kell, hogy egyes korábbi rendelkezések abban a formában nem tarthatók fenn és mérlegelni kell a szervi hatály módosulásából fakadó esetleges veszteségeket is.

A felülvizsgálat során figyelembe kell venni az ÁPBtv. 17.§ (1) bekezdés rendelkezéseit, miszerint *„Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát –...– a miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti.”*

E szerint a kiterjesztő határozat, a VKSZ normatív – a fentiek szerint tágran értelmezett – részének tartalmára vonatkozik. Ennek megfelelően célszerű a VKSZ-t olyan módon is áttekinteni és a szükséges módosításokat, rendszerezést úgy elvégezni, hogy a kiterjesztés szempontjából a két fő rész (kötelmi és normatív) jól elkülönüljön.

A vitatott pontok esetében egyenként megfogalmaztuk javaslatainkat és meggyőződésünk, hogy a megállapodások, ezek mentén létre jöhetnek. Mindazoknál a pontoknál, amelyek esetében a hatály nem terjed ki a köztulajdonban álló munkáltatókra, javasoljuk azt külön megjelölni és azt a záradékban rögzíteni. A fentiekre tekintettel elkészítettünk egy javaslatot a VKSZ módosítására és átszerkesztésére vonatkozóan, amelyet a tanulmány 2. fejezete tartalmazza.

A VKSZ tervezet elkészítése során abból indultunk ki, hogy a jelenleg hatályos szöveg módosítására kerül sor. A javaslatok során figyelembe vettük a Felek eddigi tárgyalásainak az eredményét, azokat szerepeltetjük a módosító javaslatok között.

Megvizsgáltuk annak a lehetőségét is, hogy a VKSZ megújítása révén, új hatályba lépési időponttal egy új VKSZ kerüljön aláírásra, a jelenlegi hatályon kívül helyezésével. Ezt a megoldást azonban elvetettük, mivel ebben az esetben nem lehet kihasználni a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.) 11. § (1) bekezdés<sup>2</sup> adta lehetőséget, miszerint az Mt.

---

<sup>2</sup> Mth. 11. § (1) Az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés *a*) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni.

hatályba lépése előtt kötött kollektív szerződések esetében nem kell alkalmazni az Mt. 205. §-a szerinti tiltást a felmondási idő és a végkielégítés vonatkozásában.

Az I. fejezetben aktualizáltuk és kiegészítettük a szervezetek adatait (bíróági nyilvántartás, adószám, stb.). Kiegészítettük az ÁPB tagságra, reprezentativitásra vonatkozó adatokkal, valamint a szervezetek KSZ kötési felhatalmazottságát tartalmazó új 2. ponttal. Ezeknek a pontoknak a szerepeltetése fontos a szerződésben.

Fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy az ÁPBtv. 14. § (4) bekezdése szerint az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az érdekképviselő akkor jogosult, ha az alapszabálya, illetve legfelsőbb döntéshozó szerve erre felhatalmazza. Erről nem szabad elfelejtkezni, mivel a kiterjesztési eljárás során ez felmerülhet. Tény, hogy a kiterjesztési kérelem benyújtása során ilyen dokumentumot nem kell csatolni, de az ÁRMB a jogosultság feltételei ellenőrzésekor ezt kérheti.<sup>3</sup>

A II. fejezetnél javasoljuk, hogy a VKSZ 1. számú melléklete legyen azon munkáltatók jegyzéke, akikre a szerződés kiterjed, mivel a szervi hatály a szerződés fontos eleme. A szerződés felmondására vonatkozó szabálynál javasoljuk a felmondás lehetőségét konkrét időhatárhoz kötni, a mérlegbeszámolók és a felmondásból fakadó átmeneti elszámolások jobb kezelhetősége érdekében.

A III. fejezetben lényegi módosítást nem javasolunk, csupán az ellenőrzésre vonatkozó, felek általi megállapodást emeltük be.

A IV. fejezet esetében a felek által korábban kötött megállapodás szövege került be a 2.2.1. pontba. A kollektív munkaügyi viták rendezésére vonatkozóan egy jelentős – egyben a magyar gyakorlatot figyelembe véve is előremutató – módosító javaslatot fogalmaztunk meg a 2.5. pontban. A javaslat szerint a kollektív konfliktus rendezése érdekében a VALPB mellett működő paritásos testületet működtetnének melynek elnöki posztjára a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) egy tagját kérnék fel.

A sztrájk esetére vonatkozó eljárás szabályait pontosítottuk és kiegészítettük a még elégséges szolgáltatás szabályira való utalással. Egyebekben olyan pontosító módosításokat szerepeltetünk, amelyben a felek már megállapodtak.

Az V. és VI. fejezetet átemeltük a III. részből a II. részbe. Ennek oka, hogy így jobban elkülönül a felek együttműködését, a szerződésből fakadó kötelezettségeket tartalmazó rész, a munkavállalat érintő jogokat és kötelezettségeket tartalmazó résztől. Tartalmilag az V. fejezet korábbi szövege oly módon módosul, hogy a vitatott pontokra (tárgyi feltételek biztosítása, információ biztosítása, munkaidő kedvezmény, pénzügyi támogatás) megoldást jelentsen a felek számára. A javaslataink megfogalmazása során a tanulmány előző részeiben részletesen elemzett szakértői

---

<sup>3</sup> Ennek hiányában a kiterjesztési határozat, a kollektív szerződés formai hibájára kapcsán jogszabálysértésre hivatkozva megtámadható, felülvizsgálat kérhető.

véleményeket, és az azokból levonható következtetéseket vettük alapul. A VI. fejezethez tartalmilag érdemben nem nyúltunk, csupán a korengedményes nyugdíjazásra vonatkozó hivatkozást töröltük, annak jogszabályi háttere hiánya miatt.

A III. résznek új címet javasoltunk, amely jobban kifejezi annak tartalmát. Az ezen részbe tartozó fejezeteknél döntően olyan módosításokat javasoltunk, amelyekben a felek már megállapodtak. Azoknál a javaslatainknál, amelyeknél még nincs megállapodás külön jeleztük, hogy az kinek a javaslata, illetve, hogy érdekvita van a felek között. Az így javasolt pontokban való megállapodást javasoljuk a feleknek.

Az átmeneti rendelkezésekre nem adtunk javaslatot, mivel azok megfogalmazása a tárgyalások eredményének ismeretében lehetséges. Javasoljuk azonban, hogy ezek a rendelkezések a záradék részbe kerüljenek.

Bízunk abban, hogy az általunk is javasoltak birtokában a felek meg tudnak állapodni, ezáltal elhárulhat az akadály a módosítások kiterjesztése előtt is.

## 2. VILLAMOSENERGIA-IPARI ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS (TERVEZET)

### I. RÉSZ. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

#### I. Fejezet

#### Bevezető rendelkezések

#### 1. Szerződést kötő felek, a szerződés rendeltetése

A Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (továbbiakban: VTMSZ, bírósági nyilvántartási száma: 4672; adószáma: 18007245-1-06; székhely: 6720 Szeged, Klauzál tér 9.; szerződés aláírására felhatalmazott képviselője a VTMSZ elnöke), az Alapszabálya alapján a villamosenergia-ipari társaságok érdekképviselőjére jogosult felhatalmazott munkáltatói érdekképviselői szervezet,

valamint

az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (továbbiakban: EVDSZ, bírósági nyilvántartási száma: 2877; adószáma: 19018469-1-41; székhelye: 1116 Budapest, Fehérvári út 108-112.; szerződés aláírására felhatalmazott képviselője az EVDSZ elnöke)

és

a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban: BDSZ, bírósági nyilvántartási száma: 917; adószáma: 19002763-2-42; székhelye: 1068 Budapest Városligeti fasor 46-48.; szerződés aláírására felhatalmazott képviselője a BDSZ elnöke),

(továbbiakban együttesen: Felek)

az Ágazati Részvétel Megállapító Bizottság (továbbiakban: ÁRMB) 92-3/19-5/2010-ÁRMB sz. határozat 1. a) pont alapján a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság (továbbiakban: VAIPB) két oldalát alkotó szervezetek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 276.§-a és az ágazati párbeszéd bizottságokról szóló 2009. évi LXXIV. tv (továbbiakban: Ápbtv.) 14.§-a alapján – a munkaviszonyból származó, vagy ezzel kapcsolatos jogok és kötelezettségek szabályozása, és a Feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartásának szabályozása érdekében – Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést (VKSZ, vagy Szerződés) hoznak létre.

1.1. Jelen Szerződést a Felek az általuk 2008. november 7-én kötött és és többször módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés –a munkajog szabályozásában, a villamosenergia-ipari társaságok, munkáltatók működési feltételeiben bekövetkezett jelentős változások miatt szükségessé vált – a módosításokkal egybe szerkesztett megújításának tekintik.

1.2. Jelen Szerződést aláíró Felek együttes, elhatározott szándéka, hogy az Ápbtv. 17. §-a alapján e Szerződés, annak módosításai, illetve a Szerződés részét képező éves Bér- és Szociális

Megállapodások villamosenergia alágazatra történő kiterjesztését az illetékes miniszter felé kezdeményezik.

- 1.3. A VKSZ törzsanyagból és mellékletből áll. A melléklet a VKSZ részét képezi, annak megkötése, módosítása tekintetében az egyébként irányadó szabályokat kell alkalmazni.
- 1.4. A VKSZ-től – annak eltérő rendelkezése hiányában – a szűkebb hatályú (társaságcsoporti, vagy társasági, továbbiakban: helyi, munkáltatói szintű) kollektív szerződések, valamint a kollektív szerződéstől a munkavállalóval kötött munkaszerződések csak a munkavállalók javára térhetnek el

## **2. Szerződést kötő felek felhatalmazottsága**

- 2.1. A Felek Alapszabályaik alapján a villamosenergia-ipari társaságok, munkáltatók és a munkavállalók érdekvédelmére és érdekképviselőre jogosult és kollektív tárgyalásra, szerződéskötésre felhatalmazott szervezetek.
- 2.2. A VTMSZ a 92-3/19-5/2010-ÁRMB sz. határozat 1. b) pont alapján az ÁPbtv. 12. § (2) bek. b) pont, illetve a 2. sz. melléklet 1-4. számú szempontokra kapott pontarány szerint a TEÁOR '08 szerinti 351 Villamosenergia-termelés, - ellátás megnevezésű alágazatban (továbbiakban: villamosenergia alágazatban) reprezentatív munkáltatói érdekképviselőt.
- 2.3. Az EVDSZ és a BDSZ a 92-3/19-5/2010-ÁRMB sz. határozat 1. b) pont alapján az ÁPbtv. 12. § (2) bek. a) pont, illetve az 1. sz. melléklet 1-3. számú szempontokra kapott pontarány szerint a villamosenergia alágazatban reprezentatív munkavállalói érdekképviselőt.
- 2.4. Az VTMSZ, az EVDSZ és a BDSZ figyelembe véve az ÁPbtv. 14. § (4) bek. rendelkezését, az alapszabálya/legfelsőbb döntéshozó testülete felhatalmazása alapján jogosult a ValPB-ben a kollektív szerződés megkötésére.

### 3. A Szerződés célja

- 3.1. A munka világára vonatkozó szabályozások, megállapodások korszerű, egymásra épülő, egymást kiegészítő, vertikális rendszerének kialakítása érdekében a középszintű érdekegyeztetés létrehozása és fenntartása a villamosenergia-iparban.
- 3.2. A munkavégzéshez kapcsolódó egyes feltételek előírásával, egyes juttatások minimálisan biztosítandó szintjének szabályozásával, ugyanakkor a társasági szintű megállapodások létjogosultságának, szükségességének szem előtt tartásával a tisztességes piaci verseny elősegítése a villamosenergia-iparban.
- 3.3. A villamosenergia-ipar stratégiai jelentőségére is tekintettel a munkabéke fenntartása, az iparági jellegű munkaügyi konfliktusok tárgyalásos rendezésének elősegítése.
- 3.4. Az Mt. által a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződéseknek biztosított szabályozási lehetőségek kihasználása a társaságok gazdálkodási feltételeinek javítása érdekében.
- 3.5. A villamosenergia-ipari munkavállalók tradicionálisan kedvező javadalmazási pozíciója megőrzésének gazdálkodási feltételektől függő elősegítése.
- 3.6. A munkavállalók szociális biztonsága megteremtésének elősegítése.
- 3.7. A Felek rögzítik, hogy a *dőlt* betűtípussal írt, az Mt. idézett szakaszai nem részei Szerződésnek, csak a tájékoztatást, a megállapodás jobb megértést szolgálják. Jelen Szerződés az Mt-ben foglalt szabályokat csak akkor tartalmazza (ismétli), ha az a közérthetőség érdekében nélkülözhetetlen.

## **II. Fejezet**

### **Szerződés hatálya**

#### **1. A Szerződés szervezeti hatálya**

A Szerződés hatálya kiterjed az azt megkötő VTMSZ-hez tartozó – és a kollektív szerződéskötésre azt felhatalmazó, a VKSZ 1. számú mellékletében felsorolt és képviselt – munkáltatókra.

#### **2. A Szerződés személyi hatálya**

2.1. A Szerződés személyi hatálya kiterjed a Szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetekkel munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, kivéve az Mt. 208. §. (1) bekezdése szerinti vezetőket, mely vezetői munkakörökről a helyi szakszervezeteket tájékoztatni kell.

#### **3. A Szerződés időbeli hatálya.**

3.1. Felek a Szerződést határozatlan időre hozták létre.

3.2. Jelen szerződés 2008. július 01-én lép hatályba, ezzel egyidejűleg a felek által 1995. november 07-én kötött, 1998. május 19-i hatállyal módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés hatályát veszti.

#### **4. A Szerződés közzététele**

A munkáltatók vállalják, hogy munkavállalóik számára a Szerződés megismerhetőségét a helyben szokásos módon, folyamatosan biztosítják.

#### **5. A Szerződés felmondása**

5.1. A Szerződést 6 hónapos felmondási idővel, tárgyév június 30-ai, illetve december 31-ei időpontra lehet felmondani.

5.2. Felmondási jog csak a VKSZ egészére gyakorolható, annak egyes fejezetei és pontjai vonatkozásában nem.

5.3. A Szerződést kötő szakszervezetek kijelentik, hogy a Szerződés felmondásának jogát csak együttesen gyakorolják.



## II. RÉSZ. A FELEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE

### III. Fejezet

#### A felek együttműködésének alapelvei

1. A szerződő felek alapvető feladatuknak tekintik a munkabéke fenntartását. Együttműködésük és eltérő érdekeik érvényesítése alkalmával ennek megfelelően kötelesek eljárni.
2. A szerződő felek kötelezettséget vállalnak a munkáltatói és a munkavállalói jogok rendeltetésszerű gyakorlására. A szakszervezetek joggyakorlása nem irányulhat a munkáltatói szövetség, illetve a munkáltató rendeltetésszerű működésének akadályozására vagy zavarására, ami nem jelenti a nyomásgyakorlás törvényes és a jelen Szerződésben szabályozott eszközei alkalmazásának tilalmát.
3. A kollektív munkaügyi viták megelőzésére kell törekedni. A felmerült kollektív vitákat lehetőleg bírói eljárás mellőzésével kell rendezni.
4. A Felek megállapodnak, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el.
5. A szakszervezet vállalja, hogy a munkáltatói jogok gyakorlásával, a munkáltatói kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos ellenőrzés során a munkáltatóval együttműködik.
6. Felek kijelentik, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseinek betartása és betartatása érdekében a szükséges intézkedést megteszik.

## IV. Fejezet

### A felek közötti kapcsolattartás rendje

#### 1. A kapcsolattartás célja és módja

##### 1.1. A kapcsolattartás célja

A szociális partnerek kapcsolattartásának célja a VKSZ létrehozása, módosítása – beleértve a VKSZ részének tekintett ágazati “Bér- és szociális megállapodás” évenkénti megkötését -, valamint az esetleges ágazati szintű konfliktus-helyzetek megelőzése, kezelése.

##### 1.2. A kapcsolattartás szervezeti módja

A Felek a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (“VÁPB”) útján jogosultak és kötelesek a kapcsolattartásra. A VÁPB szervezetére és működésére vonatkozó részletes szabályokat a Felek külön megállapodásban határozzák meg.

#### 2. A felek tárgyalási kötelezettsége

##### 2.1. A tárgyalási kötelezettség tárgya

A Felek kötelesek tárgyalásokat folytatni:

- a Bér- és Szociális Megállapodás évenkénti megkötéséről,
- a VKSZ felmondása, megszűnése esetén az új VKSZ megkötéséről,
- a VKSZ módosítására tett javaslatról,
- középszintű érdekegyeztetéssel összefüggő konfliktus helyzetekben.

A tárgyalási kötelezettség körébe tartozó kérdésekben egyik Felet sem terheli megállapodási kötelezettség.

##### 2.2. A Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére vonatkozó eljárási szabályok

###### 2.2.1. Tárgyalások tartalma

Az évenkénti bér- és szociális tárgyalások – megállapodásra törekedve – az alábbi kérdésekre terjednek ki:

- a) A villamosenergia-iparban a keresetszínvonal növekedés mértékére vonatkozó ajánlás;
- b) az ágazati bértarifa rendszer bértételeinek felülvizsgálata,
- c) az iparági alkalmazandó kötelező legkisebb munkabér (minimálbér);
- d) az iparágban alkalmazandó garantált és ajánlott bérminimumok a foglalkoztatottak azon csoportjainál, amelyeknél országosan kötelező, vagy ajánlott értéket jogszabály előír;
- e) a jóléti-szociális juttatások 1 főre jutó értékének kötelező minimuma;
- f) a jóléti-szociális juttatások 1 főre jutó értéke növelésének ajánlott mértéke;
- g) az inflációkezelés, vagy annak társasági hatáskörbe való utalása.

###### 2.2.2. Tárgyalások megkezdése, javaslattétel

A Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére irányuló tárgyalásokat a kötelező legkisebb munkabérré és a garantált bérminimumra vonatkozó kormányrendelet (továbbiakban:

Rendelet) megjelenését követő 2 héten belül, annak hiányában az előző év december 15-ig meg kell kezdeni a szociális partnerek bármelyikének írásbeli javaslata alapján.

Mindkét oldal köteles – legkésőbb az első tárgyalás alkalmával – tárgyalócsoporthoz soros ügyvivőjének személyéről a másik oldalt tájékoztatni.

### 2.2.3. A Bér- és Szociális Megállapodás létrejötte

Felek tárgyalócsoporthoz kötelesek minden tőlük elvárhatóat megtenni annak érdekében, hogy a tárgyévi január 1-jétől hatályos ágazati Bér- és Szociális Megállapodás tárgyévi január 15-ig, de legkésőbb Rendelet megjelenését követő 2 héten belül felek között létrejöjjön. A szociális partnerek tagszervezetei kötelesek minden tőlük telhetően megtenni, hogy a helyi, tárgyévi egészére vonatkozó bér- és szociális megállapodások tárgyévi február 28-ig megszülessenek.

A Felek tárgyalócsoporthoz között létrejött Bér- és Szociális Megállapodást a Felek soros ügyvivői írják alá és terjesztik fel a VKSZ-t megkötő felek illetékes szerveihez jóváhagyásra. A VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei kötelesek a soros ügyvivők általi aláírástól számított tíz (10) napon belül a jóváhagyás megadásáról vagy megtagadásáról a Felek soros ügyvivőit tájékoztatni. Ha a VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei a jóváhagyás megadását megtagadják, a Felek a tárgyalásokat a soros ügyvivők megtagadásáról történt tájékoztatásától számított 30 napon belül folytatják.

A VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei általi jóváhagyást követően a soros ügyvivők által aláírt Bér- és Szociális Megállapodást a VKSZ-t megkötő felek képviselői megfelelően aláírják, amellyel a tárgyévi Bér- és Szociális Megállapodás érvényessé válik.

### 2.2.4. A Bér- és Szociális Megállapodás kihirdetése

A szociális partnerek 3 (három) munkanapon belül kötelesek tájékoztatni tagszervezeteiket az ágazati Bér- és Szociális Megállapodás jóváhagyásáról. A Megállapodás tagtársaságoknál történő megismertetéséről a munkáltatók a helyben szokásos módon kötelesek gondoskodni.

## 2.3. Új VKSZ kötésére vonatkozó eljárási szabályok

Amennyiben a Felek ettől eltérően nem állapodnak meg, kötelesek a jelen VKSZ felmondását követő harminc (30) napon belül tárgyalócsoporthoz létrehozni és a soros ügyvivőik egyeztetése útján megállapított időpontban az első ülést megtartani az új VKSZ-re vonatkozó megállapodás létrehozása érdekében.

Új VKSZ megkötésére vonatkozó eljárás során a jelen VKSZ-nek a kapcsolattartásra vonatkozó szabályai irányadóak mindaddig, amíg az új VKSZ nem lép hatályba.

#### 2.4. A VKSZ módosítására vonatkozó eljárási szabályok

A Felek bármelyike írásban javasolhatja a VKSZ módosítását. Az írásbeli javaslat másik Fél általi átvételét követő 60 napon belül a Felek kötelesek a javaslat tárgyában a tárgyalásokat megkezdeni.

Megegyezés esetén a módosítás hatályba lépéséről Felek minden esetben külön egyeztetnek

#### 2.5. A kollektív munkaügyi viták rendezése

2.5.1. Bármely Fél kezdeményezésére a Felek kötelesek a tárgyalásokat 15 napon belül megkezdeni.

2.5.2. A Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a vitás kérdéseket elsősorban békés úton rendezik, a sztrájkot lehetőleg elkerülik.

2.5.3. A Felek a köztük és a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók és a helyi szakszervezetek közötti kollektív munkaügyi viták rendezésére állandó, a ValPB mellett Közvetítői és Döntőbizottságot működtet. A ValPB Közvetítői és Döntőbizottság öt főből áll, amelybe a Felek 2-2 tagot delegálnak. A Bizottság elnöki posztjára a Felek a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (továbbiakban. MKDSZ) egy állandó megbízatású tagját kéri fel.

2.5.4. Felek megállapodnak, hogy ha a konfliktust a ValPB Közvetítői és Döntőbizottság keretein belül nem tudják megoldani, annak mielőbbi feloldása érdekében a Bizottság elnöke egy személyben az MKDSZ szabályzata alapján jár el.

2.5.5. A Felek és a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltatók és a helyi szakszervezetek közötti rendezetlen kollektív munkaügyi vitákat a vitában állók kötelesek 15 napon belül a ValPB Közvetítői és Döntőbizottság elé utalni.

2.5.6. A Felek a ValPB Közvetítői és Döntőbizottság eljárási szabályzatáról külön megállapodnak, amely a Szerződés mellékletét képezi.

2.5.7. A VKSZ egyes pontjainak értelmezési vitája esetén felek a tárgyalócsoportjaik útján egyeztetnek. Megegyezés hiányában a kollektív munkaügyi vita szabályai az irányadók.

### 3. Információkérési jog, információadási kötelezettség

3.1. Bármely Fél jogosult a másik Féltől olyan információt kérni, amely a tárgyalási kötelezettség körébe tartozó kérdésre vonatkozik.

3.2. Az információkérés címzettje köteles a választát – a 3.1. pontban rögzített körben nem alkalmazva az Mt. 234. § (1) bekezdésében foglaltakat, de a 234.§ (2)-(3) bekezdéseire

figyelemmel – az információkérés tudomására jutásától számított 30 napon belül az információt kérő Fél részére írásban, elsősorban elektronikus formában megküldeni.

- 3.3. A VTMSZ – a tagvállalataira részletezve – a Szerződést kötő szakszervezetek külön kérése nélkül évente tájékoztatást ad az átlagkereset, az alkalmazásban állók statisztikai állományi létszáma, valamint az 1 főre jutó jóléti-szociális költség alakulásáról január 20-ig.
- 3.4. A gazdasági évet értékelő, cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót írásban, elsősorban elektronikus formában a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a letétbe helyezést követő 15 napon belül megküldi a szerződést kötő szakszervezetek számára.
- 3.5. A VKSZ hatálya alá tartozó társaságok írásban, elsősorban elektronikus formában megküldik a szerződést kötő ágazati szakszervezetek számára a helyi kollektív szerződést. Módosításuk esetén a módosítási aláírást követő 30 napon belül küldik meg az ágazati szakszervezetek részére.

#### **4. Eljárás döntésképtelenség esetén**

Ha a Felek kapcsolattartása során döntésképtelenségi helyzet alakul ki, úgy a Felek kötelesek minden tőlük elvárhatóat megtenni, hogy a döntésképtelenségi helyzetet feloldják annak érdekében, hogy a tárgyalási kötelezettségüknek eleget tegyenek.

#### **5. Eljárás sztrájk esetén**

A Felek a VKSZ hatókörébe, illetve szociális, bér vagy munkaügyi kérdésekben szervezett középszintű, ágazati sztrájk esetére az eljárási szabályokat, valamint az elégséges szolgáltatást külön megállapodásban határozzák meg, amely a Szerződés mellékletét képezi.

#### **6. A Felek titoktartási kötelezettsége**

- 6.1. Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kapcsolattartás során tudomásukra jutott, üzleti titoknak minősített adatokat bizalmasan kezelik és azokat harmadik fél számára nem teszik hozzáférhetővé. A kötelezően szolgáltatott tagszervezeti adatok – eltérő eseti megállapodás hiányában – harmadik fél felé csak összesített, ágazati szinten használhatóak fel.
- 6.2. A közvélemény tájékoztatásával kapcsolatosan a tárgyalások során felek kötelesek egymást tájékoztatni a nyilvánosságra hozatal tervezett tartalmáról. Felek megállapodnak, hogy a közvéleményt valósághűen, az előre bejelentett tartalom szerint tájékoztatják.

## V. Fejezet

### Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása

#### 1. Tárgyi feltételek biztosítása

A szakszervezetek működéséhez szükséges feltételeket a munkáltató térítésmentesen – a helyben szokásos minőségben és módon – biztosítja, beleértve a helyiségeket, iroda eszközöket, a távközlés lehetőségét, internet és e-mailszolgáltatást, a postaköltségek térítését, felhívásaik, tájékoztatóik közzétételi lehetőségét, a vagyonőrzést és a tagdíjak levonását. A munkáltató a vele való egyeztetés, a munkáltatóval való tárgyalás előkészítése, valamint a munkáltató által kezdeményezett érdekképviselői tevékenység esetében térítésmentesen, a helyben szokásos minőségben és módon biztosítja a közlekedést. Az igénybevétel pontos részleteit külön megállapodásban vagy kollektív szerződésben kell rendezni.

#### 2. Információk biztosítása

##### 2.1. Információk biztosítása a helyi szakszervezetek részére

A munkáltatók a helyi szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják helyi megállapodás szerinti ütemezésben:

- a kötelező éves állami – munkaügyi tárgyú – statisztikákat,
- az átlagkeresetre (Ft/fő/hó), a bérköltségre (eFt), a jóléti-szociális ráfordítások összegére (eFt), valamint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára (fő) vonatkozó adatokat, negyedéves bontásban,
- a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást.
- A cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót és üzleti jelentés. A fentiekén túl a munkáltató – az elfogadásától számított 30 napon belül – tájékoztatja a helyi szakszervezeteket a munkavállalókat közvetlenül érintő tervezett üzletpolitikáról, célkitűzésekről (átszervezés, kiszervezés, leépítés, létszámbővítés).

#### 3. Munkaidő kedvezmény biztosítása

3.1. A szakszervezetet megillető munkaidő kedvezmény mértékének megállapítása éves szinten történik a tárgyév január 1-i munkaviszonyban álló taglétszám alapján.

3.2. Amennyiben a szakszervezet valamely tisztségviselőjét (annak teljes munkaidejére) mentesíttetni kívánja a munkavégzési kötelezettség alól, úgy a munkáltató a mentesítés részletfeltételeire vonatkozó külön megállapodás alapján, a szakszervezetet egyébként megillető munkaidő kedvezmény terhére ehhez hozzájárul.

3.3. A munkaidő-kedvezmény idejére a tisztségviselőt távolléti díj illeti meg.

3.4. A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra.

Aláíró felek kijelentik, hogy a szociális partnerek, helyi szinten ettől eltérő megállapodást is köthetnek. Ennek mértéke azonban csak akkor lehet alacsonyabb, ha a fel nem használt munkaidő-kedvezmény megváltásáról is megállapodnak a felek.

Az Mt. 204. § szerinti köztulajdonban álló munkáltatók esetében a fenti szabály nem alkalmazható. A munkaidő-kedvezmény mértéke azonban ebben az esetben sem lehet kevesebb, mint az Mt. 274. § - ában meghatározott mérték.

- 3.5. A szakszervezetek részére összesen – képzés, továbbképzés céljára – a munkáltatóval történt előzetes egyeztetés alapján minden tíz szakszervezeti tag után évente egy munkanap fizetett szabadság vehető igénybe.

Az Mt. 204. § szerinti köztulajdonban álló munkáltatók esetében a fenti szabály nem alkalmazható.

#### **4. A VAIPB-ben résztvevő ágazati szakszervezetek pénzügyi támogatása**

- 4.1. A VTMSZ a VAI-ban résztvevő ágazati szakszervezetek számára évenként pénzügyi támogatást nyújt. A pénzügyi támogatás mértéke a VTMSZ tagvállalatainak az előző évi átlagos statisztikai létszámára vetítetten 4000 Ft/fő. A pénzügyi támogatás mértékét, annak inflációs korrekciós növelése érdekében a felek időszakonként felülvizsgálják. Azon munkáltatók, akik nem tagjai a VTMSZ-nek, de vonatkozik rájuk a VKSZ – az átlagos statisztikai létszámukra vetítetten, az e pontban meghatározott mértékben és módon – a jogosultak részére megfizetik a támogatást.  
A pénzügyi átutalás határideje július 30-a.”

Javasoljuk a feleknek a fenti tartalommal a megállapodást. Az itt javasolt szöveg részben a felek korábbi tárgyalásainak eredménye, illetve a miniszteri és szakértői állásfoglalások alapján kialakított javaslat. Dr. KM, MGy

## VI. Fejezet

### A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben

1. A villamosenergia-ipar további privatizációja, és a liberalizáció miatt a munkaadók vállalják, hogy a társaságok foglalkoztatási kérdéseiről, így különös tekintettel az önálló gazdasági társaságokba való kiszervezésekre, helyi szinten rövid és középtávú foglalkoztatási megállapodást kezdeményeznek.
2. A foglalkoztatási kérdésekre vonatkozó megállapodásban, amennyiben az új munkahelyen is szükségessé válik a létszámleépítés, rögzítik a munkáltató általi felmondás esetén megillető juttatások pénzügyi, fedezeti garanciájának a módját.
3. A megváltozott gazdasági helyzethez történő munkavállalói alkalmazkodóképesség elősegítése érdekében a munkaadók törekednek a munkavállalók át-, illetve továbbképzésére.
4. A munkáltató létszámleépítése során, a megtartás szempontjából, mint előnyben részesítésre alapul szolgáló okot figyelembe kell venni olyan körülményeket, mint a munkavállaló szakképzettsége, magas szintű szakmai elismertsége, az ágazatban, illetve a munkáltatónál szerzett szakmai tapasztalata, munkateljesítménye.
5. Ha valamely munkáltatónál átszervezésre vagy/és létszámleépítésre kerül sor, annak végrehajtása során az alábbi humánus megoldásokat lehetőség szerint alkalmazni kell:
  - rendelkezési állományba helyezés (előnyugdíjazási rendszer működése esetén),
  - részmunkaidős foglalkoztatás,
  - belső vagy cégcsoporton belüli továbbfoglalkoztatás,
  - munkahely teremtő beruházások létesítése,
  - áttelepülési támogatás,
  - elhelyezkedési tanácsadás,
  - átképzés, átképzési támogatás.



## III. RÉSZ.

—

Kötelmi rendelkezés. Szerkesztési okok miatt került át a fenti két fejezet a kötelmi részbe.  
Dr. KM, MGy

### III. RÉSZ. A MUNKAVISZONYHOZ KAPCSOLÓDÓ RENDELKEZÉSEK

#### VII. Fejezet

##### A munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések

###### 1. A munkaviszony létesítése

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek munkaviszony szempontjából lényeges adatait. Ilyen adatnak minősül a munkáltató cégszerű elnevezése, székhelye.

A munkaszerződésben meg kell határozni:

- a munkavállaló munkakörét,
- a munkavállaló munkavégzési helyét,
- a munkavállaló személyi alapbérét,
- a munkaviszony időtartamát, illetve
- az alkalmazás egyéb, bármely fél által lényegesnek tartott feltételét.

###### 2. Írásba foglalási kötelezettség

2.1. Írásba kell foglalni minden olyan munkavégzés elrendelését, amelyért anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amelyért a munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér, ha ezt a díjazást a Kollektív Szerződés nem tartalmazza.

2.2. A munkáltató utasításának írásba foglalásáig a munkavállaló nem köteles az olyan utasítást végrehajtani, - azaz a teljesítést jogszerűen megtagadhatja – amit annak ellenére adtak ki, hogy a munkavállaló előzetesen felhívta az utasítást adó figyelmét arra, hogy az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő.

###### 3. A munkaszerződés módosítása

A munkavállaló nőt, várandóssága megállapításától a gyermek egyéves koráig – a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján – az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört kell felajánlani. Ha az állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges, a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíteni kell. A mentesítés idejére alapbére illeti meg. Amennyiben a felajánlott munkakört a munkavállaló nő nem fogadja el őt az alapbér 80%-a illeti meg.

Az ideiglenesen más munkakörben foglalkoztatott munkavállaló nő munkabére nem lehet kevesebb, mint korábbi átlagkeresete.

#### 4. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Csak különösen indokolt esetben szüntethető meg rendes felmondással a munkaviszonya

- annak a munkavállalónak, akinek 4 vagy több, általa eltartott családtagja van, és családjában más önálló keresettel rendelkező nincsen,  
(A munkavállaló eltartott családtagjának minősül a vele közös háztartásban élő élet- illetve házastársa, a saját háztartásban nevelt gyermeke (saját, örökbe-fogadott, nevelt.)
- annak a munkavállalónak, aki a villamosenergia-iparban, illetve a szénbányászatban 10 éves folyamatos, a jelenlegi munkáltató cég által munkaszerződésben elismert munkaviszonnyal rendelkezik,
- a pályakezdő munkavállalóknak határozatlan idejű munkaviszony esetén a próbaidő leteltét követő 9 hónapban.

#### 5. A felmondási idő

5.1. A villamosenergia-iparban dolgozók felmondási idejének minimális mértéke a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-ipari munkaviszonyt alapul véve összesen:

- 5 évig terjedő munkaviszony esetén 45 nap,
- 5-10 évig terjedő munkaviszony esetén 60 nap,
- 10-20 évig terjedő munkaviszony esetén 90 nap,
- 20 év feletti munkaviszony esetén 120 nap.

#### 6. Felmentés a munkavégzés alól a felmondási idő alatt

6.1. A munkavállalót munkaviszonyának munkáltató általi rendes felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentés a felmondási idő 75 %-os időtartamára megilleti.

6.2. A munkavállalót öregségi nyugdíjazás miatti munkaviszonyának munkáltató általi rendes felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentési idő a felmondás teljes időtartamára megilleti.

6.3. A Munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.

Szakszervezeti javaslat! Dr. KM, MGy

## 7. Végkielégítés

7.1. A munkavállalót – az Mt.-ben felsorolt kivételekkel és szabályokkal – a 7.2. pont szerinti mértékű végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

7.2. A végkielégítés összege a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-iparági munkaviszony alapján:

|   |          |
|---|----------|
| – 3 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló  | 3 havi,  |
| – 5 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló  | 4 havi,  |
| – 10 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló | 6 havi,  |
| – 15 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló | 8 havi,  |
| – 20 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló | 10 havi, |
| – 25 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló | 12 havi  |

átlagkeresete.

7.3. A végkielégítésnek a 7.2 pontban meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a 7.1 pontban meghatározott módon

a) öregségi nyugdíjra, továbbá

b) karkedvezményes öregségi nyugdíjra

való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az a) vagy b) pontban foglaltak alapján korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

## 8. Rendelkezési állomány

8.1. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló kérelmére őt rendelkezési állományba helyezi:

- ha a munkavállaló a munkáltatónál meghatározott, egészségre ártalmas munkakörben legalább 20 évet dolgozott, feltéve, hogy a munkavállalónak a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra,
- ha a munkavállaló megszakítás nélküli vagy három műszakos munkarendben legalább 20 évet dolgozott a munkáltatónál feltéve, hogy a munkavállalónak a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra.

8.2. A munkáltató felmondási szándéka esetén, ha a munkavállaló

- a jelenlegi munkáltatónál elismert munkaviszonya meghaladja a 10 évet és a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra, vagy
- a jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 20 évet és a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 5 éve van hátra

kérheti a rendelkezési állományba helyezését, amelyet a munkáltató köteles megtenni.

8.3. A Rendelkezési állomány részletes szabályai vonatkozásában a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodást kötnek. A rendelkezési állomány időszakára kifizetett juttatás összege nem lehet kevesebb, mint a Kollektív Szerződésekben a munkaviszony megszüntetése esetén kifizetendő járandóság összege.

Szakszervezeti javaslat! Dr. KM, MGy

## VIII. Fejezet

### Munkaidő és pihenőidő. A munkavégzés szabályai

#### 1. A munkaidő mértéke, munkaidő keret, munkarend

1.1. A teljes napi munkaidő mértéke 8 óra, illetve heti 40 óra, kivéve a készenléti jellegű munkaköröket, melyekben a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján hosszabb, de napi 12 órát meg nem haladó munkaidő is megállapítható.

A helyi KSZ-ben, munkaszerződésben ennél rövidebb teljes napi munkaidő is megállapítható.

A készenléti jellegű munkaköröket a helyi KSZ-ben meg kell határozni.

A többműszakos munkarendben foglalkoztatottak esetében az éves ledolgozandó munkaórák száma azonos az egyműszakos munkarendben dolgozókéval.

Helyi kollektív szerződés egészségi ártalom, vagy veszély kizárása érdekében meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható napi leghosszabb időtartamot.

1.2. Munkaidő keret alkalmazása esetén – a helyi KSZ eltérő rendelkezése hiányában, – a munkarend szerinti munkaidőnek 6 hónap átlagában kell a teljes munkaidőnek megfelelnie. 6 hónapos munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi munkarend szerinti munkaidő – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – egyetlen hónapban sem haladhatja meg a 200 órát.

Azokat a szakterületeket és/vagy munkaköröket, ahol a munkaidőkeret 4 hónapnál hosszabb időtartamra is megállapítható, a helyi KSZ-ben meg kell határozni.

Tizenkét havi vagy ötvenkét heti munkaidő keret is megállapítható a helyi kollektív szerződésben szabályozott munkakörök esetében.

1.3. A helyi KSZ-ekben javasolt pontosan meghatározni az általános munkarendet, valamint az attól eltérő munkaidő elrendelésének feltételeit és szabályait.

1.4. Rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a helyi KSZ-ekben javasolt meghatározni a munka teljesítésére irányuló kezdő és befejező időpontot, ezen belül a munkahelyen kötelezően eltöltendő időtartam kezdő és befejező időpontját, valamint a teljes munkaidő teljesítésének időhatárait.

#### 2. A rendkívüli munkaidő

2.1. Rendkívüli munkaidőnek az Mt. 107.§-ában foglaltak minősülnek, különösen a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidő-kereten felüli munkaidő, és az ügyelet időtartama, a munkavégzéstől függetlenül. ( A készenlét alatti munkavégzés időtartama a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőnek minősül.)

A munkáltatók törekednek arra, hogy a valós gazdasági érdekek által szükségessé váló, lehető legalacsonyabb mértékben rendelnek el rendkívüli munkavégzést.

2.2. A rendkívüli munkaidő tartama – a korlátozás alá nem eső kivételével – nem haladhatja meg éves szinten a 300 órát.

- 2.3. Munkaidő-keret alkalmazása esetén a rendes munkaidő és a rendkívüli munkaidő együttes havi mértéke – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – a 232 órát egyetlen hónapban sem haladhatja meg, kivéve, ha az azt meghaladó rendkívüli munkaidő elrendelésére az Mt. 108. § (2) bekezdése szerinti okokból kerül sor.
- 2.4. A rendkívüli munkaidőt a munkavégzés megkezdését megelőzően, legalább 2 nappal korábban, írásban lehet elrendelni. Ettől csak abban az esetben lehet eltekinteni, ha az elrendelésére
- a váltótárs bármilyen okból történő távolmaradása,
  - elemi csapás, súlyos kár, vagy veszélyhelyzet elhárítása, illetve megelőzése,
  - üzemzavar elhárítás,
  - helyi KSZ-ben szabályozott egyéb esetekben,
- miatt van szükség. Ez esetben lehetőség szerint elő kell segíteni, hogy a munkavállaló ez időre előre programozott, hivatalos, vagy magánügyeit megnyugtatóan rendezhesse.

### **3. Pótszabadság, rendkívüli szabadság**

- 3.1. Évi öt munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben megszakítás nélküli vagy több műszakos munkarendben dolgozik (tört év esetén időarányos része), kivéve a szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozókat.  
A szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozók a helyi KSZ rendelkezései szerint jogosultak pótszabadságra.
- 3.2. Évi 3 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben készenléti munkakörben dolgozik. A pótszabadság részletes feltételeit és a készenléti munkaköröket a helyi KSZ-ben javasolt meghatározni.
- 3.3. Az adott évben 1 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki a 200 óra rendkívüli munkavégzést elérte és további 1 nap pótszabadság 250 óra rendkívüli munkavégzés teljesítése esetén.
- 3.4. A munkavállalót pótszabadság illeti meg az alábbi események bekövetkezte esetén:
- házasságkötése esetén 2 nap,
  - gyermeke születése esetén (az Mt.-n felül) 3 nap.

### **4. A szabadság kiadás szabályai**

- 4.1. A szabadságolási ütemterv elkészítése, illetőleg a szabadság kiadása tekintetében a munkavállalót meg kell hallgatni és méltányolható igényeit figyelembe kell venni. Legalább 12 munkanap szabadságot a munkavállaló által igényelt időpontban kell kiadni.
- 4.2. A szabadságot a helyi Kollektív Szerződés eltérő szabályozása hiányában a 14 éven aluli gyermeket nevelő anya és az ilyen korú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében, kérésére, a nyári szünetben kell kiadni.

## 5. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkáltató a munkavállalók érdekképviselői tevékenységét elősegítő képzések, továbbképzések elősegítésére egy társasági szintű munkaidőkeretet biztosít, amelynek munkanapokban kifejezett mértéke a jan. 1-i szakszervezeti taglétszám 10%-a. E munkaidőkeret mértékéig a képzéseken, továbbképzéseken részt venni szándékozó munkavállalókat kérésükre – a munkahelyi vezetővel egyeztetett időpontban, illetve időtartamra – a munkáltató mentesíti a rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettség alól. **A munkavállalót a mentesítés időtartamára távolléti díj illeti meg.**



## IX. Fejezet

### A munka díjazása

#### 1. Ágazati Bértarifa Rendszer. Alkalmazható legkisebb alapbérek

##### 1.1. Ágazati Bértarifa Rendszer

A Felek külön megállapodásával létrejött Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszer (ÁBTR) alkalmazásával a társaságok (társaságcsoportok) munkaköreiket az ÁBTR-ben meghatározott **Ágazati Munkakör-értékelési Rendszer** szerint értékelik, s az értékelés eredményeként az ugyancsak az ÁBTR-ben meghatározott **négy bérosztály** valamelyikébe sorolják.

##### 1.2. Alkalmazható legkisebb alapbérek (ágazati bérminimumok)

Felek az évenkénti **Ágazati Bér- és Szociális Megállapodásban** az ÁBTR bérosztályaihoz (a munkavállalók bérosztályok szerinti csoportjaihoz) ágazati bérminimumot határoznak meg, amely bérminimum az adott bérosztályba tartozó munkakörökben foglalkoztatottak számára az **alkalmazható legkisebb (garantált) alapbért** jelentik.

A megkötött ágazati Bér- és Szociális Megállapodások jelen VKSZ Mellékletét képezik.

##### 1.3. Az ágazati bérminimumok alkalmazása

Az 1.2 pont szerint meghatározott ágazati bérminimumok gyakorlatban való érvényesülését – az ágazati Bér- és Szociális Megállapodásban meghatározott határnapkal – biztosítani kell. Ezen általános szabály az alábbi kivételes szabályok figyelembe vételével alkalmazandó:

- a) Részmunkaidős foglalkoztatottakra a munkaidővel arányosan csökkentett bérminimumok alkalmazandók.
- b) A gyakornokok bérminimuma az általuk ellátott munkakörhöz tartozó ágazati bérminimum 80 %-a.
- c) Azokra a munkavállalókra, akik a munkakörükhöz előírt valamely objektív feltételnek nem felelnek meg, a munkakörükhöz tartozó ágazati bérminimum 90 %-a alkalmazandó.
- d) Az ágazati bérminimumoknak az ágazati Bér- és Szociális Megállapodásban meghatározott hatályba lépési idejét a helyi szociális partnerek által kötött helyi megállapodás a tárgyévén belül másképp is megállapíthatja.
- e) Az ágazati bérminimumok a csőd eljárás és felszámolási eljárás alatt lévő társaságokra nem vonatkoznak.

#### 2. Bérpótlékok

##### 2.1. Éjszakai pótlék, műszakpótlék:

2.1.1. Éjszakai munkavégzés esetén (22.00-06. 00-ig) – ha műszakpótlékra nem jogosult – a munkavállalót 20 %-os bérpótlék illeti meg.

2.1.2. Rendszeresen változó kezdetű (Mt. 141.§ (2) bek.) munkaidő-beosztásban dolgozóknál  
 a) a 18.00 és 06.00 óra közötti munkavégzés esetén (14.00-22.00-ig) a műszakpótlék mértéke 40 %.

1.1. A megszakítás nélküli munkarendben dolgozók részére egységesen legalább 45 %-os műszakpótlék átalányt kell fizetni. (Műszakpótlék átalány fizetés esetében további műszakpótlék nem számolható el.) Abban az esetben, ha nem műszakpótlék átalányt kap a munkavállaló, megilleti őt a helyi Kollektív Szerződés szerinti műszakpótlék.

## 2.2. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

### 2.2.1. Munkanapon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

A munkaidő beosztás szerinti munkanapon végzett rendkívüli munkavégzésért a munkavállalót a rendes munkabéren felül bérpótlék illeti meg, amelynek mértékét a helyi Kollektív Szerződés a napi rendkívüli munkaórák számától függően vagy attól függetlenül szabályozhatja.

Napi túlórák számától függő szabályozás esetén a pótlék mértéke nem lehet kevesebb, mint:

- az első 2 rendkívüli munkaóra után az alapbér 50 %-a,
- a 3-4 órában végzett rendkívüli munka után az alapbér 70 %-a,
- 4 óra feletti rendkívüli munkavégzés esetén az alapbér 100 %-a.

A rendkívüli munkavégzés pótléka helyett – a helyi KSZ rendelkezése, vagy a felek megállapodása alapján – a munkavállaló részére szabadidő jár.

### 2.2.2. Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

A munkaidő beosztás szerinti pihenőnapon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a pótlék mértéke 125 %. A pótlék mértéke 50 %, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

### 2.2.3. Munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

A munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés idejére a munkavállalót 225 %-os pótlék illeti meg.

## 2.3. Készenléti, ügyeleti pótlék

### 2.3.1. Készenléti pótlék

- munkanapokon a személyi alapbér 25 %-a,
- pihenő- és munkaszüneti napon a személyi alapbér 30 %-a.

### 2.3.2. Ügyeleti pótlék

- munkanapokon az alapbér 40 %-a,
- pihenő- és munkaszüneti napokon az alapbér 45 %-a,
- ha a munkavégzés tartama nem mérhető az alapbér 50 %-a.

### 3. Munkaszüneti napi pótlék

Még vitatott a felek között. Dr. KM, MGy

3.2. Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző munkavállalót 150 %-os pótlék illeti meg.

### 4. Távolléti díj

Ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabérét távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell részére fizetni.

4.1. A távolléti díj számítása a VKSZ-ben a

- III. rész V. fejezet 2.3. pontja,
- III. rész VII. fejezet 3. pontja,
- III. rész VII. fejezet 6.3. pontja,
- III. rész VII. fejezet 7.2. és 7.3. pontjai,
- III. rész IX. fejezet 3.1. pontja

vonatkozásában az alábbiak szerint történik.

4.1.1. A távolléti díj számítás alapja az irányadó időszakra kifizetett munkabér.

4.1.2. A munkabér esedékességétől eltérő időben kifizetett munkabért az esedékes bérfizetési napon teljesített kifizetésnek kell tekinteni.

4.1.3. A távolléti díj számításánál időbér esetén az alpbért a távolléti díj esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.

4.1.4. A távolléti díj számítás alapja az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak.

4.1.5. Ha a munkavállaló munkaviszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, a távolléti díj számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett munkabért kell figyelembe venni.

4.1.6. Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó munkabérnek, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó munkabérnek csak a számítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső – a 4.1.8. pont szerinti osztószám figyelembevételével számított – (időarányos) részét kell a számításnál a kifizetett munkabér összegébe beszámítani.

4.1.7. Ha a munkavállalónak a munkáltatónál fennálló munkaviszonya egy naptári hónapnál rövidebb a 4.2 szerint számított távolléti díj illeti meg.

4.1.8. Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó távolléti díjat úgy kell kiszámítani, hogy a munkavállaló irányadó időszaki munkabérének együttes összegét osztani kell az adott időszakban-munkában töltött, valamint a munkabérrel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).

- 4.1.9. Az a naptári negyedév – a 4.1.5. szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap -, amelyben a munkavállalónak kifizetett munkabéréhez osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.
- 4.1.10. A 4.1. pont esetében egy havi távolléti díjon a munkavállaló egy napi távolléti díjának a huszonnégyesére értendő. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi távolléti díj kiszámításánál a 4.1.8. bekezdésben foglaltak szerint meghatározott egy órára járó távolléti díj összege szorzandó 174-gyel, részmunkaidő, rövidebb teljes munkaidő, illetve készenléti jellegű munkakörben a napi nyolc vagy heti negyven órát meghaladó mértékű estén, ennek időarányos részével. Órabér esetén az egy napi távolléti díj az egy órára megállapított távolléti díj a munkaidő mértékének szorzata.
- 4.2. A 4.1. pontban nem nevesített esetekben a távolléti díj számítása az Mt. szabályai szerint történik az alábbi eltérésekkel:
- 4.2.1. A távolléti díj számításánál azt a munkabért is figyelembe kell venni, amelyre a munkavállaló a távollét tartalmára munkavégzés hiányában is jogosult.
- 4.2.2. A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje 20%-ának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.
- 4.2.3. Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi 50 óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendel el
- 4.2.4. Ha a munkavállaló tárgyévet megelőző évben több mint 50 óra – a munkaidő beosztástól eltérő, illetve munkaidő kereten felül elrendelt – rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést teljesített, távolléti díjának megállapításánál rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés miatti kiegészítő pótlékot kell figyelembe venni. A kiegészítő pótlék mértéke, ha az irányadó időszakban – a munkaidő beosztástól eltérő, illetve a munkaidő kereten felül elrendelt – rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés 100 óránál kevesebb volt az alpbér 4%-a; ha 100 óra vagy ennél több volt az alpbér 7%-a. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés időtartamának megállapításakor a heti pihenő napon és a munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés mértékét figyelmen kívül kell hagyni. Ha munkaviszony a tárgyévet megelőző évben létesült, az óraszám határokat arányosan kell figyelembe venni.

|   |
|---|
| A 4.1; 4.2 pontok még vitatottak. A felek még ebben nem egyeztek meg! Dr. KM, MGy |
|---|

a) .

## 5. Betegszabadság

A betegszabadság teljes tartamára a munkavállalót távolléti díjának 85 %-a illeti meg.

## 6. A 13. havi fizetés

6.1. A munkáltató – a 6.3 és 6.4 alatti kivételekkel – 13. havi fizetést fizet a munkavállalóknak, amelynek számítási alapja a munkavállaló személyi alapbére, s amelyet legkésőbb a november havi bérrel együtt kell kifizetni. Ettől eltérő fizetési feltételekben a helyi Kollektív Szerződésben lehet megállapodni.

6.2. Helyi kollektív szerződéses szabályozás hiányában

- tárgyévi jogviszony létesítés, illetve a jogviszony évközi megszüntetése esetén a 13 havi fizetés időarányosan jár,
- a tárgyévi munkavégzés arányában jár a 13. havi fizetés annak, aki a tárgyévben keresőképtelenséget okozó betegség, illetve fizetés nélküli szabadság miatt legalább 90 napig távol volt.

6.3. Nem jár 13. havi fizetés annak a munkavállalónak, aki bányászati hűségjutalomra jogosult. A bányászati hűségjutalomban részesülők körét és számításának szabályait a helyi kollektív szerződésben kell rögzíteni.

6.4. Helyi kollektív szerződés a 13. havi fizetés helyett más juttatás(oka)t is megállapíthat, de ez nem eredményezheti a munkavállalók jövedelmének csökkenését.

## X. Fejezet

### Szociális (béren kívüli) juttatások

#### 1. A Szociális juttatások minimális szintje

A szociális juttatások mindenkor minimális szintjét (minimálisan biztosítandó átlagértékét) a Bér- és Szociális Megállapodásban kell meghatározni, amely a VKSZ 2. sz. mellékletét képezi

#### 2. A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) meghatározása

2.1. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő juttatások és azok értékének számszerűsítése

2.1.1. A szociális juttatások közé azok a juttatások sorolhatók, amelyek

- elsődleges célja hozzájárulni a munkavállalók vagy/és családjaik szociális biztonsága, illetve jóléti szintje emeléséhez,
- nem tartoznak a munkabér fogalomkörébe,
- nem kapcsolódnak a munkaköri feladatok ellátása során nyújtott teljesítményhez.

2.1.2. A juttatásokat – a vonzatköltségeikkel (pl: adók, járulékok) együtt, a térítési díjakkal csökkentve – tényleges költségükön kell figyelembe venni.

A kölcsön (hitel) jellegű juttatások költsége az aktuális jegybanki alapkamat és 6 % kezelési költség alapján határozandó meg.

A juttatások összértékének megállapítása során csak a munkaviszonyban állóknak és/vagy közeli hozzátartozóiknak nyújtott juttatások veendő figyelembe.

2.1.3. Az egyes gazdálkodó szervezeteknél konkrétan figyelembe veendő juttatások körét és költségeik számbavételének szabályait – a 2.1.1., illetve 2.1.2. alattiak érvényesítésével – helyi szinten lehet szabályozni.

2.2. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő létszám

2.2.1. A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) megállapítása során a munkaviszonyban állók adott időszakra vonatkozó átlagos létszámát (munkajogi átlagléttség) kell figyelembe venni.

2.2.2. A helyi Kollektív Szerződés a figyelembe veendő létszámot szűkebb körre is korlátozhatja, ebben az esetben a juttatások értékének meghatározásakor (2.1.2) is ezen szűkebb állományba tartozóknak biztosított juttatások veendő figyelembe.

2.2.3. A létszám meghatározása során a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat 1 főnek, a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottakat – ha a helyi szabályozás eltérően nem rendelkezik – munkaidejükkel arányosan kell számításba venni.

### 3. Önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagság támogatása

A munkáltató szociális juttatásként önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagsággal rendelkező munkavállalóinak az alábbi támogatást nyújtja:

- 3.1. A munkáltató az önkéntes nyugdíjpénztári tagsággal rendelkező munkavállaló tagdíjából a tag bruttó keresete minimum 4,5 %-ának megfelelő tagdíjrészt átvállal.  
A pénztári befizetés szerinti bruttó kereset tartalmát a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni, annak hiányában a KSH fogalomrendszerét kell alkalmazni..
- 3.2. A munkáltató – helyi megállapodás, illetve annak hiányában a munkáltató döntése szerint – az önszegélyző pénztári tag munkavállalók tagdíjából vagy 2000 Ft/hó összeget átvállal, vagy a cafeteria rendszeren belül lehetővé teszi a cafeteria keret önszegélyző pénztári tagdíjra történő felhasználását.
- 3.3. Munkáltató a helyi képviselettel rendelkező szakszervezetekkel Kollektív Szerződésben megállapodhat, hogy az egészségpénztári tagok tagdíjához milyen mértékben járul hozzá.

### 4. Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók szervezése

- 4.1. Az iparági sporttalálkozók célja az egészséges életmód, az aktív pihenés népszerűsítése, a több mint 100 éves villamosenergia-ipar hagyományainak megőrzése, az emberi kapcsolatok erősítése.
- 4.2. Évente az alábbi sportágak találkozói kerülnek megrendezésre: asztalitenisz, horgász, kajak-kenu, labdarúgás, sakk, sí, teke, tenisz, természetbarát, vitorlás.
- 4.3. Az iparági sporttalálkozók megrendezése során a - felek által külön megállapodásban rögzített - Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók Általános Versenyszabályzatában foglaltak szerint kell eljárni.
- 4.4. A munkáltatók az iparági sporttalálkozókra való részvételt a helyi szinten meghatározott módon és mértékben támogatják.

### 5. Jóléti-szociális célú ingatlanok hasznosítása

Privatizáció során az esetlegesen értékesítésre kerülő jóléti- és szociális ingatlanok eladása nem történhet meg a helyi szakszervezetek véleményének kikérése nélkül.

A felek ebben még nem állapodtak meg. A módosítás a szakszervezet javaslata. Dr. KM, MGy

## **XI. Fejezet**

### **Az iparág szakmai tradícióinak ápolása**

A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató, vagy több munkáltató együttesen a munkavállalói képviseleti szervekkel közösen megszervezi a munkavállalók, illetve családtagjaik szabadideje hasznos, kellemes eltöltését célzó „Villamos Napot”. A pontos elnevezésről és a program részleteiről a helyi KSZ-ben javasolt megállapodni.



## XII. Fejezet

### Átmeneti rendelkezések

1. A VKSZ-nek A munka díjazása c. VIII. fejezetében lévő, a „távolléti díj” terminológiát használó szövegkörnyezet megengedő jellegű, azaz a társaságcsoporthoz szintű vagy a munkahelyi szintű szociális partnerekre bízva azt, hogy a korábban hatályban lévő, 1995-ben aláírt és a Munkaügyi Miniszter által kiterjesztett „átlagkereset” definíciót használják továbbra is, vagy áttérnek a „távolléti díj” alkalmazásra. Ez utóbbival kapcsolatosan felek megállapodnak abban, hogy jelen módosítással hatályba lépő változások következtében a munkavállalók átlagkeresete összességében nem csökkenthet. Felek felkérlik tagszakszervezeteiket, hogy a kompenzáció módjában és mértékében helyi szinten állapodjanak meg, lehetőség szerint előnyben részesítve a teljesítménnyel arányos juttatásokat.
2. A VKSZ IV. fejezet 4. pontja szerinti pénzügyi támogatás 2008. évben a jelen szerződés hatályosságának megfelelően, időarányos mértékben fizetendő, és az átutalás határideje 2008. szeptember 30.

|  |
|--|
| A felek ebben még nem állapodtak meg. A módosítás a szakszervezet javaslata. Dr. KM, MGy |
|--|

## ZÁRADÉK

A Szerződő Felek a megújított Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést – egyetértésük jeléül – 2008. február 19-én aláírták:

Munkáltatói részről:

.....

dr. Janka Mária  
VTMSZ elnök

Szakszervezeti részről:

.....

Gál Rezső  
VDSZSZ elnök

.....

Rabi Ferenc  
BDSZ elnök

.....

Egyed Ferenc  
LIGA VHSz elnök

A megállapodáskor, megfelelő záradékolásra is szükség lesz. A Záradék a KSZ törzsanyag utolsó része (fejezete), a mellékletek mindig utána következnek. Dr. KM, MGy

## 1. sz. melléklet

**A VTMSZ-hez tartozó és a VKSZ megkötésére felhatalmazást adó munkáltatók:**

- Budapesti Elektromos Művek Nyrt.
- E.ON Dél-dunántúli Áramhálózati Zrt.
- EDF DÉMÁSZ Zrt.
- E.ON Észak-dunántúli Áramhálózati Zrt.
- Észak-magyarországi Áramszolgáltató Nyrt.
- MVM Magyar Villamos Művek Zrt.
- MAVIR Magyar Villamosenergia-ipari Átviteli Rendszerirányító Zrt.
- Mátrai Erőmű Zrt.
- MVM OVIT Országos Villamostávvezeték Zrt.
- MVM Paksi Atomerőmű Zrt.
- E.ON Tiszántúli Áramhálózati Zrt.
- Vértesi Erőmű Zrt.
- EDF DÉMÁSZ Hálózati Elosztó Kft.
- MVM GTER Gázturbinás Erőmű Zrt..
- Tiszavíz Vízerőmű Kft.
- Tatabánya Erőmű Kft.
- ELMŰ Hálózati Kft.
- Émász Hálózati Kft.
- Dunamenti Erőmű Zrt.
- E.ON Energiatermelő Kft.
- Budapesti Erőmű Zrt.
- Pannon Hőerőmű Kft.

Javasoljuk mellékletként szerepeltetni! A mellékletek is kapjanak aláírást, mivel bármely melléklet a törzsanyagtól függetlenül is módosítható. Dr. KM, MGy

**IRODALOMJEGYZÉK**

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

A munkajog nagy kézikönyve. Complex kiadó, 2006.

Bankó Zoltán–Berke Gyula–Kiss György: Bevezetés a munkajogba. Pécsi Tudományegyetem, 2005.

Fodor T. Gábor–Nacsa Beáta–Neumann László: Villamosenergia-ipari ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése. Kende Ügyvédi Iroda, SZMM, 2006.

Fodor T. Gábor–Nacsa Beáta–Neumann László: Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány. Kende Ügyvédi Iroda-SZMM, 2008.

Dr. Horváth István: Munkajog. Jogi szakvizsga kézikönyvek, Novissima Kiadó, 2007.

Kiss György: Munkajog. Osiris kiadó 2000.

Dr. Kiss Mihály: Az ágazati párbeszéd Magyarországon. EVDSZ, 2014. [www.vd.hu](http://www.vd.hu)

Dr. Kiss Mihály: Kézikönyv a villamosenergia-iparban megvalósuló európai és a magyarországi szociális párbeszéd, valamint a kollektív szerződések elemzéseinek bemutatására (Villamosenergia-ipari érdekképviseleti szervezetek kutatása és komplex szervezetfejlesztése). EVDSZ, 2010. [www.vd.hu](http://www.vd.hu)

Dr. Kiss Mihály – Madár Gyula: A villamosenergia-iparba tartozó társaságok körében az ágazati kollektív szerződés kiterjesztési lehetőségei. Ergofit Kft. 2014. Kézirat.

Dr. Kiss Mihály – Madár Gyula: Felmérés a villamosenergia-iparba tartozó társaságok körében az ágazati kollektív szerződés kiterjesztési lehetőségeiről. Ergofit Kft. 2014. Kézirat.

Sóki Gyula: Esettanulmány a középszintű és vállalati kollektív szerződések viszonyára a sütőipari szakágazatban. Kézirat, ÉT-Phare "Társadalmi párbeszéd" Program. 1993.

Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés módosításokkal egységes szerkezetbe szerkesztett szövege. 2009. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)

Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés. 2008. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)



**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Dr. Kiss Mihály – Madár Gyula**

**A VILLAMOSENERGIA-IPARBA TARTOZÓ TÁRSASÁGOK KÖRÉBEN  
AZ ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS  
KITERJESZTÉSI LEHETŐSÉGEI**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2014.**

## TARTALOMJEGYZÉK

|  |          |
|--|----------|
| Történeti bevezetés  | 3. old.  |
| I. A kollektív szerződés kiterjesztés célja, indoka, megoldásai  | 5. old.  |
| II. A kollektív szerződés kiterjesztés szabályozása  | 9. old.  |
| 1. Az 92. évi Mt. kollektív szerződés kiterjesztéssel kapcsolatos rendelkezései  | 10. old. |
| 2. Az Érdekegyeztető Tanács Bér- és Munkaügyi Bizottságának a kiterjesztési eljárás gyakorlatával kapcsolatos állásfoglalása | 11. old. |
| 3. A kollektív szerződés kiterjesztés hatályos szabályozása, rendelkezései   | 12. old. |
| 4. Az ÁPBr. kiterjesztésre vonatkozó eljárási szabályai  | 17. old. |
| III. Kiterjesztési eljárás kérdései  | 22. old. |
| 1. A munkáltatói kör, a gazdasági tevékenység meghatározása  | 22. old. |
| 2. Kollektív szerződés kötelmi és normatív részének kiterjesztése  | 26. old. |
| 3. Miniszter mérlegelési lehetősége  | 28. old. |
| 4. Kiterjesztett kollektív szerződés tartalma, megszövegezése  | 29. old. |
| 5. A kollektív szerződést kötő felek reprezentativitása  | 30. old. |
| 6. Több munkáltató által kötött kollektív szerződés kiterjesztésének kérdése   | 32. old. |
| IV. Kiterjesztett hatályú kollektív szerződések jellemzői  | 34. old. |
| 1. A kiterjesztett kollektív szerződések főbb adatai   | 34. old. |
| 2. A kiterjesztett kollektív szerződések áttekintése   | 36. old. |
| V. VKSZ kiterjesztésével kapcsolatos problémák, felvetések   | 42. old. |
| 1. A VKSZ egyes rendelkezéseinek érvényessége, hatályosulása az Mt. 204-206. §-ai tükrében                                   | 42. old. |
| 2. Szakszervezet működési feltételeinek biztosításával összefüggő álláspont  | 44. old. |
| 3. Szakszervezet pénzügyi támogatásával kapcsolatos álláspont  | 49. old. |
| 4. Szakszervezetek munkaidő kedvezményével kapcsolatos vélemény  | 50. old. |
| 5. Szakszervezet egyetértési jogával kapcsolatos álláspont   | 50. old. |
| 6. Szakszervezet ellenőrzési jogával összefüggő vélemény   | 51. old. |
| 7. Kiterjesztés probléma köre  | 52. old. |
| VI. Javaslat a kiterjesztendő VKSZ tartalmára  | 54. old. |
| Irodalomjegyzék  | 59. old. |
| 1. sz. melléklet.  |          |
| A kollektív szerződés kiterjesztési kérelem nyomtatvány és a kapcsolódó elektronikus adatszolgáltatás tartalma               |          |

## TÖRTÉNETI BEVEZETÉS

A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése vitatott, azonban kétség kívül egyik fontos eleme napjaink munkajogi struktúrájának, a kollektív szerződésre vonatkozó szabályoknak.

A kollektív szerződés hazai fejlődéstörténetének szempontjából nagy jelentősége van a kiterjesztés jogintézményének. Mivel a szocialista jogrend 1951. és 1989. között még csak a kollektív szerződések hierarchikus rendjét sem ismerte el, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: 92. évi Mt.) tette meg az első lépést, hogy a piacgazdasági országokban a szerves fejlődés eredményeként már az 1950-es évekre kialakult szabályokat alapul véve a magyar munkajogba is bevezesse a kiterjesztés intézményét.

A villamosenergia-ipar ágazati kollektív szerződése és annak kiterjesztése kivételes helyzetben, közvetlenül az ágazat privatizációja előtti pillanatban született meg.<sup>1</sup>

A magyar munkaügyi kapcsolatokban újdonság volt az az ágazati szintű privatizációs érdekegyeztetés, amely megelőzte a kollektív szerződés végleges szövegének elfogadását és annak kiterjesztését.<sup>2</sup>

A szerződő felek – a Villamosenergia-ipari Társaságok Szövetsége, a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (a továbbiakban: VDSZSZ) és a Bányai Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége Erőművi Tagozata (a továbbiakban: BDSZ Erőművi Tagozat) – a tárgyalásokat követően 1995. november 7-én aláírták a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződést,<sup>3</sup> amelyet a munkaügyi miniszter 1995. november 29-ei határozatával a 4010 TEÁOR sz. Villamosenergia termelés és elosztás szakágazatra kiterjesztett.<sup>4</sup>

A szerződő felek 2002-2007. évek között a kiterjesztett kollektív szerződés részeként kérték az adott évre vonatkozó villamosenergia-ipari közép szintű bér- és szociális

<sup>1</sup> A helyzet kivételessége lényegében abból fakadt, hogy 1995-ben a feszített privatizációs bevételi tervet teljesíteni (sőt túlteljesíteni) akaró Suchmann Tamásnak (*Horn Kormány privatizációs minisztere*) sürgősen meg kellett állapodni a követeléseiket megfogalmazó szakszervezetekkel, annak érdekében, hogy az iparág rendkívüli tőkeértéket képviselő vállalataira még abban az évben külföldi vevőt találjon. Lásd bővebben: Neumann László: A kollektív szerződést elősegítő munkaügyi politika. Munkaügyi Kutató Intézet, 1998. 17-18. old. (a továbbiakban: Neumann 1998.) Fodor T. Gábor–Nacsá Beáta–Neumann László: Villamosenergia-ipari ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése. Kende Ügyvédi Iroda, SZMM, 2006. 3-5. old.

<sup>2</sup> A szerzők egyike a Munkaügyi Minisztérium Munkaügyi Kapcsolatok Osztály vezetőjeként szakértőként és részben közvetítőként, másik szerzője pedig a szakszervezeti tárgyalódelegáció tagjaként részese volt a kollektív szerződésre és a kiterjesztésre vonatkozó tárgyalásoknak.

<sup>3</sup> Lásd: Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés. Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (MKIR), [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu).

<sup>4</sup> A kiterjesztési eljárásról bővebben lásd: Fürjes János–Madár Gyula: Kollektív szerződések kiterjesztési eljárásának tapasztalatai. MüM, 1996. 8-10. old. (a továbbiakban: Fürjes–Madár 1996.) A kiterjesztett kollektív szerződés és a határozat a Munkaügyi Közlöny 1995/12. számában 1995. december 20-án lett közzé téve, [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)



megállapodás hatályának kiterjesztését is, amelyeket az illetékes miniszter az egyeztetéseket követően kiterjesztett.

A szerződő felek 2008. február 19-én új Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződést (a továbbiakban: VKSZ) kötöttek, és az annak részét képező 2008. március 18-án megkötött Villamosenergia-ipari bér-és szociális megállapodást – a VKSZ II. része kivételével – gazdasági tevékenységek egységes osztályozási rendszeréről szóló TEÁOR '08. szerinti 35.1 villamosenergia-termelés és elosztás alágazatban működő valamennyi munkáltatói szervezetre kérték kiterjeszti. A szociális és munkaügyi miniszter kiterjesztő határozata 2008. július 29-én lépett hatályba. Ezt követően a felek megállapodásaként a VKSZ 2009. évi bér- és szociális megállapodása került csak kiterjesztésre.<sup>5</sup>

Az iparág legnagyobb, szakszervezete a LIGA Szakszervezetekhez tartozó VDSZSZ, de az MSZOSZ-hez tartozó BDSZ Erőművi Tagozata is reprezentatív szervezet. A BDSZ jelenléte a kollektív megállapodásban a bányászat 1993-as "integrációjához", az erőművek és a beszállító bányák összevonásához kapcsolódik. Az 1995. évi kiterjesztést támogatta a LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezet (a továbbiakban: LIGA VHSZ), amely később aláíróként csatlakozott a szerződéshez. A LIGA VHSZ 2009-ben csatlakozott a VDSZSZ-hez, amely azóta, Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (a továbbiakban: EVDSZ) néven működik.

A munkáltatói szervezetet az MVM tröszt független állami vállalatokra bontása után, 1992-ben hozta létre 16 vállalat, amely alapszabálya 1995. évi módosításával alkalmassá, felhatalmazottá vált a kollektív tárgyalásokra. Az érdekképviselő 2002-ben vette fel a Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (a továbbiakban: VTMSZ) nevet, amely 2014-ben Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége névre módosult. A VTMSZ reprezentatívnek számít, ma már nem fedi le az iparág teljes egészét.<sup>6</sup>

A tanulmány elkészítéséhez felhasználtuk a Felmérés a villamosenergia-iparba tartozó társaságok körében az ágazati kollektív szerződés kiterjesztési lehetőségeiről. című dokumentumot.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> A kiterjesztett kollektív szerződést, az éves módosítást és a kiterjesztő határozatokat lásd: [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)

<sup>6</sup> Neumann 1998. 29. old.

<sup>7</sup> Dr. Kiss Mihály – Madár Gyula: Felmérés a villamosenergia-iparba tartozó társaságok körében az ágazati kollektív szerződés kiterjesztési lehetőségeiről. Ergofit Kft. 2014. Kézirat.

## I. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KITERJESZTÉS CÉLJA, INDOKA, MEGOLDÁSAI

A kollektív szerződések hatálya általános szabályként kiterjed mindazon munkáltatókra, akik a szerződést aláírták, vagy az azt aláíró érdekképviselőnek a tagjai, vagy a szerződést aláíró érdekképviselőbe beléptek.

Hasonlóképpen, általános szabályként, a kollektív szerződés hatálya kiterjed mindazon munkavállalókra, akiket a szerződés által érintett munkáltatóknál (gazdálkodó szervezeteknél) alkalmaznak, függetlenül attól, hogy a munkavállalók tagjai-e vagy nem a szerződést aláíró szakszervezetnek. Azaz, a kollektív szerződés személyi hatálya elsődlegesen a munkáltatóra vonatkoztatottan értelmeződik, a szerződésben rögzített jogok, kötelezettségek, munkafeltételek egyaránt érvényesek az aláíró szakszervezet tagjaira, a munkáltatónál jelen levő más szakszervezetek tagjaira, illetve a szakszervezeteken kívüli munkavállalókra.

A kollektív szerződés kiterjesztésnek két szorosan összefüggő célja van: a kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alá vont összes munkavállaló megfelelő védelme, valamint a munkáltatók közötti tisztességes verseny elősegítése.

A kollektív szerződés kormányzati kiterjesztésével a szerződő felek önkéntes megállapodása (szerződése) "erőteljesebb" jogi státuszt kap, s ettől kezdve betartásának kikényszerítésére további jogi eszközök is rendelkezésre állnak.

A kiterjesztés a munkavállalók, a munkáltatók, illetve a kormányok számára egyaránt jelenthet előnyöket, illetve hátrányokat.

A munkavállalók számára előnyös, mert pl. munkakörülményeiket, (minimál)béreiket "felfelé" terelhetik anélkül, hogy azt maguknak kellett volna közvetlenül kiharcolniuk az egyes munkahelyek kollektív tárgyalásai során. Ugyanakkor, a munkavállalók bizonyos rétegei vesztesékké is válhatnak akkor, ha a kiterjesztés következtében megállapított értékek rosszabbak, mint amit egy korábbi munkahelyi alkuban már elértek és azt a munkáltató be kívánja "fagyasztani".

A munkáltatók számára azért előnyös, mert nem kell versenyezniük olyan más munkáltatókkal, akik az általuk leszorított bérek útján teszik olcsóbbá a termékeiket. A kiterjesztéssel a munkaerő költsége tekintetében versenysemlegességre adódik garancia. Az új, vagy kevésbé prosperáló vállalkozások számára azonban hátrányos is lehet a kiterjesztés, mert olyan juttatások kifizetésére, illetve olyan munkafeltételek garantálására kötelezi őket, amelyek már meghaladják gazdasági lehetőségeiket és ez hosszabb távon negatívan hathat akár a munkahelyteremtésre is.<sup>8</sup>

A kollektív szerződés kiterjesztése érdekeltséget teremthet a munkáltatói érdekképviselőbe történő belépésre, de egyben ellenérdekeltté is teheti az egyes munkáltatókat az érdekképviselőből történő kilépésben. A kollektív szerződés kiterjesztése esetén minden egyes munkáltató, vállalkozás köteles betartani azokat

---

<sup>8</sup> A kérdéskör részletes kifejtését lásd: dr. Ladó Mária: A kollektív szerződések lehetséges kiterjesztése. Munkaügyi Kutató Intézet, 1999. 45-48. old. (a továbbiakban: Ladó 1999.)

a minimum béreket és/vagy munkafeltételeket, amelyet a munkáltatói érdekképviselő az adott gazdasági szektorra vonatkozóan a szerződésben megállapodott. Az egyes munkáltatóknak, vállalkozásoknak érdekében áll, hogy az érdekképviselő tagjává váljanak, hiszen így esélyük van arra, hogy a szerződés tartalmát befolyásolhatják. Ellenkező esetben ugyanis, tulajdonképpen egy tőlük független szervezet kiterjesztés esetén kívülről diktálja a munkavégzés feltételeit a munkaadó számára.

Lényeges gondolat, ha a munkáltatói érdekképviselők képesek lennének arra, hogy belépésre bírják, ösztönözzék a gazdasági tevékenységi területükön működő összes munkáltatót, vállalkozást (vagy túlnyomó többségüket), valamint alapszabályukban, működési szabályzatukban köteleznék az érdekképviselő által kötött kollektív szerződés megállapodás betartására, végrehajtására, akkor valószínűleg nem lenne szükség a kiterjesztés intézményére.

Fontos megemlíteni, azok a munkáltatók is, akiket a munkaügyi jogszabály, a kiterjesztés nem kötelez arra, hogy a megkötött kollektív szerződések szerint járjanak el – a szerződés által érintett munkavállalók körének bővülésével – általában fokozatosan rákényszerülnek azok követésére, betartására. Tehát számukra is referencia értékkel bírnak ezek a kollektív szerződésekben rögzített szabályok, feltételek.<sup>9</sup>

A kollektív szerződés hatályát alapvetően kétféle módon lehet kiterjeszteni:

Úgynevezett első típusú kiterjesztés: A kollektív szerződést kötő felek közös vagy csak az egyik fél kérelmére, egy meghatározott közigazgatási szerv előre rögzített feltételek megléte esetén kiterjesztheti a szerződést egy adott ágazatra, alágazatra, esetleg szakmára, illetve területre. A kollektív szerződés az adott ágazatban vagy területen működő munkáltatóra és munkavállalóra kötelezővé válik, beleértve mindazon munkáltatókat és munkavállalókat, amelyek a kollektív szerződést aláíró munkáltatói szervezetnek, illetve az ott képviselt szakszervezetnek nem tagjai.<sup>10</sup>

A kiterjesztés e típusának végrehajtása általában speciális előfeltételekhez kötött. Általánosnak tekinthető, hogy csak olyan szerződések terjeszthetők ki, amelyeket – az adott ágazat, régió, szakma, stb., – legrepresentatívabb szakszervezetei és munkáltatói szervezetei kötöttek. A „legrepresentatívabb”<sup>11</sup> szervezet fogalmának értelmezése – a történelmi tradícióknak megfelelően – országonként kissé eltérő.

<sup>9</sup> Ladó 1999. 48. old. A szerző a tanulmányban, elemzésben kitér arra is, hogy egyes kormányok a kiterjesztési eljárást gyakran alkalmazzák olyan szituációban, amikor a közvetlen kormányzati beavatkozás vagy nem lenne lehetséges, vagy nem lenne kívánatos. Franciaországban például a kormány gyakran azért szorgalmazta a kollektív szerződések megkötését, hogy így olyan jogszabályi reformokat tudjon végrehajtani, amihez a konszenzust a törvénykezésben jóval nehezebben tudta volna megszerezni. Hasonló megfontolások alapján Finnországban és Hollandiában a kormány szorgalmazta, hogy a kiegészítő nyugdíjpénztárakról, illetve más szociális biztosítási rendszerekről kollektív szerződések szülessenek, majd ezen szerződéseket a későbbiekben általánosan kötelezővé tették a kiterjesztés révén.

<sup>10</sup> Kiss György: Munkajog. Osiris kiadó 2000. A kiterjesztés tipizálásáról bővebben 388-396. old.

<sup>11</sup> Németországban például, a munkajog előírása szerint, csak azon kollektív szerződés terjeszthető ki kötelező érvénnyel, amelyet olyan szerződő felek kötöttek, amelyek az adott körben képviselik a munkavállalók több mint 50 százalékát. Általában a kiterjesztésre csak akkor kerül sor, ha az bizonyítottan a „közérdeket”, az ország gazdasági és társadalmi érdekét

Úgynevezett második típusú kiterjesztés, amelyet – a megkülönböztetés szándékával – kibővítésnek neveznek: A kiterjesztett kollektív szerződés közigazgatási döntéssel kötelezővé válik azon gazdasági területek munkáltatóira és munkavállalóira, amelyek a szerződéskötő területekhez gazdaságilag hasonlóak, és ezen területeken nincsenek, olyan felek, akik képesek lennének a kollektív tárgyalások lefolytatására. A kibővítés feltétele, hogy csak olyan tevékenységi ágon, gazdasági területen belül működő munkáltatókra és munkavállalókra lehet alkalmazni, amelyek a szerződéskötő területekhez gazdaságilag hasonlóak és iparági, szakmaközi kollektív szerződés nincs körükben.<sup>12</sup>

A kiterjesztés intézményének bevezetésére Magyarországon amiatt volt (és van) szükség, mert nem „lehetséges” széles körben ágazati szintű kollektív szerződéseket kötni. Ennek több oka van, de legfőbb ok talán az, hogy nem alakultak ki olyan munkáltatói érdekképviseltek, amelyek szerződéskötési jogosultsággal is rendelkeznek, másrészt a munkavállalói érdekképviseltek sem fedik le teljes egészében a lehetséges munkavállalói kört. S ezen eddig – a kezdeti remények ellenére az utóbbi évtizedben – az ágazati párbeszéd bizottságok rendszerének kialakulása sem változtatott.

A fejlett piacgazdaságok, valamint az Európai Unió tagországai között nagy eltérések mutatkoznak a kiterjesztés alkalmazásában. Egyes országokban rendszeresen élnek a kiterjesztés intézményével, máshol sosem. Ennek alapján az országokat három csoportba sorolhatjuk: erőteljes kiterjesztési gyakorlatot, korlátozott kiterjesztési gyakorlatot, kiterjesztési gyakorlatot nem vagy csak alig követő országok. E kérdéskör a tanulmánynak nem tárgya.<sup>13</sup>

Hazánkban az első típusú kollektív szerződés kiterjesztés szabályozása alakult ki. A kiterjesztési gyakorlat tekintetében nehezen vagyunk besorolhatóak.

A szakirodalomban felmerül egy kérdés, vajon befolyásolja-e a kiterjesztési gyakorlat, a gyakorlatban megmutatkozó különbségek a kollektív szerződések által

szolgálja. Ladó 1999. 46. old.

<sup>12</sup> Soósné Csikós Szilvia: Kollektív tárgyalások és megállapodások. Szegedi Tudományegyetem, Pólay Elemér Alapítvány, 2006. 104. old.

<sup>13</sup> Egy OECD (Organization for Economic Cooperation and Development, Gazdasági és Együttműködési és Fejlesztési Szervezet) kutatás ezen különbségek leírása érdekében három kategóriát állított fel: Erőteljes kiterjesztési gyakorlatot követő országokban – amely csoportba Ausztria, Ausztrália, Belgium, Franciaország és Portugália tartozik –, a kollektív szerződések jelentős hányadát, különösen ágazati szinten, rendszeresen kiterjesztik. A korlátozott kiterjesztési gyakorlatot követő országok közös vonása az, hogy a kiterjesztés jóval korlátozottabban ugyan, de még mindig jelentős mértékben érvényesül. E kategóriába sorolható Finnország, Hollandia és Svájc. A kiterjesztési gyakorlatot nem (vagy csak alig) követő országok csoportjába sorolható országok az Egyesült Államok, Kanada (Québec kivételével) és Nagy Britannia, továbbá Japán, Norvégia és Svédország.

Lásd bővebben: Ladó 1999, 4-5. old, 48-50. old.

OECD: Collective Bargaining: Levels and Coverage. in: Employment Outlook. 1994. July, 167-194. old.

lefedett munkavállalói kört, a lefedettség rátát<sup>14</sup>? Vajon a lefedettség mértéke nagyobb-e azokban az országokban, amelyek erőteljes kiterjesztési gyakorlatot folytatnak?<sup>15</sup>

A lefedettségi ráta a legtöbb olyan országban magas, amely a kiterjesztést erőteljesen alkalmazza. A magas lefedettségi ráta azonban nem kizárólag csak azon országok sajátja, ahol erőteljes a kiterjesztési gyakorlat, erre ott található példa, ahol a munkáltatók túlnyomó többségben tagjai az érdekképviseletnek.

A kollektív szerződésekkel való lefedettség mértékét nem csak a kiterjesztési gyakorlattal, hanem a szakszervezeti szervezettséggel is össze lehet vetni.

Megállapítható, hogy a kollektív szerződés kiterjesztés széleskörű alkalmazása nem teszi ellenérdekelté a munkavállalókat a szakszervezeti taggá válásban. Ahol a kiterjesztés elterjedt gyakorlat, ott nem feltétlenül alacsony a szakszervezeti szervezettség. De az is igaz, ahol a lefedettség és a szakszervezeti szervezettség mértéke között a legnagyobb az eltérés, általában azok az országok, ahol a kiterjesztés gyakorlata a legerőteljesebb.<sup>16</sup>

Ugyanakkor nagy biztonsággal kijelenthető, ha a kollektív tárgyalások a munkáltatói, munkahelyi szintnél magasabb, ágazati szinten folynak és elterjedten alkalmazzák a kollektív szerződés hatályának kiterjesztését, akkor az szélesíti a kollektív szerződés által érintett munkavállalók körét.

---

<sup>14</sup> A lefedettségi ráta egy olyan viszonyszám, amely megmutatja, hogy mekkora azoknak a munkavállalóknak a százalékos aránya, akikre a kollektív szerződések kiterjednek. Jelzi a kollektív szerződések által érintett munkavállalók arányát, a kollektív szerződés "hatókörét", a lefedettség mértékét. A ráta értelmezhető egy adott országra, gazdasági szektorra, ágazatra, meghatározott foglalkozási jogviszony körébe tartozó munkavállalókra.

A korrigált lefedettségi ráta azt fejezi ki, hogy a különböző szinteken kötött kollektív szerződések együttesen a munkavállalók hány százalékára terjednek ki, azon munkavállalói kört figyelembe véve, ahol egyáltalán lehetséges a kollektív alku az adott ország jogrendje értelmében. A korrigált lefedettségi ráta az egyszerű lefedettségi rátánál pontosabban mutatja a kollektív szerződések hatókörének érvényesülését, ugyanis a kollektív szerződésekkel lefedett munkavállalók arányát a kollektív szerződésekkel potenciálisan lefedhető foglalkoztatottak számához viszonyítva mutatja.

<sup>15</sup> Ladó 1999. 50-53. old.

<sup>16</sup> World Labour Report. ILO, 1992. 58. old.

## II. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KITERJESZTÉS SZABÁLYOZÁSA

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation, ILO)<sup>17</sup> 1951. évi a kollektív megállapodásokról szóló 91. sz. Ajánlás IV. része definiálja, bevezetésre ajánlja a kollektív szerződés kiterjesztés intézményét:

*„IV. Kollektív szerződések kiterjesztése*

*5. (1) Megfelelő esetekben, tekintetbe véve a kialakult kollektív érdekegyeztetés gyakorlatát, a nemzeti törvényekben vagy rendelkezésekben meghatározandó és az egyes országok feltételeihez alkalmazkodó intézkedéseket kell hozni a kollektív szerződés összes vagy bizonyos kikötéseinek a szerződés ágazati és területi terjedelmén belüli összes munkaadóra és munkavállalóra történő alkalmazására.*

*(2) A nemzeti törvények és rendelkezések a kollektív szerződés kiterjesztését többek között a következő feltételektől tehetik függővé:*

*(a) a kollektív szerződés már kiterjed a munkaadók és munkavállalók olyan számára, amely az illetékes hatóság véleménye szerint kellő mértékben reprezentatív;*

*(b) általános szabályként a szerződés kiterjesztésére vonatkozó kérelmet a munkavállalók vagy munkaadók egy vagy több olyan szervezetének kell benyújtani, akik már felek a szerződésben;*

*(c) a szerződés kiterjesztését megelőzően lehetőséget kell adni azoknak a munkaadóknak és munkavállalóknak, akikre a kiterjesztés révén a szerződés vonatkozna, hogy benyújtsák észrevételeiket.”<sup>18</sup>*

Az ajánlás lényegében azt emeli ki, hogy a kollektív szerződés kiterjeszhető, ha a hatálya alá a munkáltatók (munkaadók), munkavállalók jelentős köre tartozik. A szerződés kiterjesztésére vonatkozó kérelmet a szerződés kötésében részt vevő munkavállalók vagy munkáltatóknak kell benyújtani. A szerződés kiterjesztését megelőzően lehetőséget kell nyújtani véleményük kialakítására, azoknak a munkáltatóknak és munkavállalóknak, akikre a kiterjesztés révén a szerződés vonatkozna.

A kollektív szerződés kiterjesztés, mint intézmény rendeltetése egyértelműen az, hogy egy adott kollektív szerződésben (megállapodásban) foglalt legalább minimális munkafeltételeket, illetve foglalkoztatási körülményeket azokra is alkalmazni lehessen, akikre egyébként nem terjed ki a kollektív szerződés hatálya.

<sup>17</sup> Az ILO az ENSZ önálló szervezete, mely a társadalmi igazságosság, valamint nemzetközileg elfogadott emberi és munkajogi kérdések kutatására szakosodott, 1919-ben alapították, székhelye Genfben van. Az ILO Egyezményeket köt és Ajánlásokat ad ki az alábbi témakörökben: gyülekezési szabadság, szervezkedési jog, kollektív szerződés, kényszermunka eltörlése, esélyegyenlőség biztosítása. Gyakorlati segítséget nyújt a foglalkoztatáspolitikára, képzés és átképzés, a társadalombiztosítás, a munkajog, a környezeti ártalmak, a munkaügyi statisztika és a munkabiztonság kérdéseiben. Az ILO Egyezmények nemzetközi szerződések, amelyeket a tagállamok parlamentjeinek ratifikálniuk kell, a nemzeti jog részévé kell tenniük. Az Ajánlások lényegében ugyanazon tárgykörökben születnek, mint az Egyezmények, de alkalmazásuk nem kötelező.

<sup>18</sup> Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások I. kötet. ILO, FMM 2003. 660. old.

## 1. Az 92. évi Mt. kollektív szerződés kiterjesztéssel kapcsolatos rendelkezései

A magyar munkajogban a 92. évi Mt. az ILO kollektív megállapodásokról szóló 91. sz. Ajánlásának megfelelően vezette be a kollektív szerződés kiterjesztés intézményét. A megkötött kollektív szerződés hatályát a felelős miniszter, a kiterjesztéssel érintett országos munkáltatói (munkaadói) és munkavállalói érdekképviseltek véleményének kikérése után, kiterjeszheti az egész ágazatra (alágazatra, szakágazatra), ha a szerződést kötő felek az adott ágazatban reprezentatívak, a szerződést munkáltatói érdekképviseleti szervezet kötötte, a kiterjesztést a szerződést kötő felek együttesen kérték.

A reprezentatívnak az a munkáltatói érdekképviselő minősül, amely taglétszámánál, gazdasági jelentőségénél, a foglalkoztatottak létszámánál fogva az adott hatályossági körben a legjelentősebb. A reprezentatívnak az a szakszervezet minősül, amely taglétszámánál, a munkavállalók támogatottságánál fogva az adott hatályossági körben a legjelentősebb.

A szakszervezet munkavállalók általi támogatottságának megítélésénél, a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál, a szerződés megkötését megelőző utolsó üzemi tanácsi választások eredményeit kell figyelembe venni. Ha a kollektív szerződést több szakszervezet kötötte, a reprezentativitást együttesen kell vizsgálni.

A kiterjesztett hatályú kollektív szerződés felmondását a felmondást gyakorló fél köteles a felelős miniszternek bejelenteni. A kiterjesztett hatályú kollektív szerződés felmondása esetén a miniszter a felmondási idő lejártának napjára a kollektív szerződés kiterjesztő hatályát megszünteti. Ha a szerződést több szakszervezet kötötte és valamely szakszervezet felmondása esetén a szakszervezetek együttes reprezentativitása nem áll fenn a miniszter szintén köteles a kollektív szerződés kiterjesztő hatályát megszüntetni.

A kiterjesztésről, a kiterjesztés megszüntetéséről szóló határozatot, valamint a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét, a miniszter hivatalos lapjában közzéteszi. A kiterjesztés hatályának kezdő időpontja a közzététel napja.

A miniszter kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó határozata ellen a kollektív szerződés hatálya alá tartozó ágazatban működő bármely szakszervezet, munkáltatói érdekképviselő vagy munkáltató bírósághoz fordulhat.<sup>19</sup>

A 92. évi Mt. kollektív szerződés kiterjesztésre vonatkozó szabályai 2009. december 31-ig voltak hatályban. 2010-től az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (továbbiakban: ÁPBtv.) és annak végrehajtási rendelkezései tartalmazzák, szabályozzák a kollektív szerződés hatályának kiterjesztését, amelyekre a tanulmány későbbi részében térünk ki.

---

<sup>19</sup> A 92. évi Mt. 34-35. §-ai.

## **2. Az Érdekegyeztető Tanács Bér- és Munkaügyi Bizottságának a kiterjesztési eljárás gyakorlatával kapcsolatos állásfoglalása**

A 92. évi Mt. a kollektív szerződés kiterjesztési eljárással összefüggésben részletes eljárási szabályokat nem tartalmazott. Az egységes gyakorlat kialakítása érdekében az Érdekegyeztető Tanács Bér- és Munkaügyi Bizottsága (továbbiakban: ÉT BMB) 1994 áprilisában állásfoglalást alakított ki, amely a 92. évi Mt. kiterjesztési szabályaihoz fűzött kiegészítéseket.

A kiterjesztésre irányuló kérelemben a KSH „gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere” (TEÁOR) alapján határozottan meg kell jelölni, hogy a felek a kollektív szerződés hatályát milyen ágazatra, alágazatra (esetleg szakágazatra) kívánják kiterjeszteni. Kiemelte, hogy a felek csak az ágazat egy részére (alágazatra, szakágazatra, illetve több alágazatra vagy szakágazatra) kérhetik a kiterjesztést. A kollektív szerződés rendelkezései minden munkáltatóra kiterjednek, amelyek az adott ágazatban fejtik ki főtevékenységüket, függetlenül attól, hogy tagjai-e a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezetnek. Így a kiterjesztés vonatkozik azokra a munkáltatókra is – amennyiben a kiterjesztés még időben hatályos –, amelyek később kezdik tevékenységüket, vagy időközben változás következik be a munkáltató személyében.

A reprezentativitását alátámasztó adatokat a szerződéskötő feleknek kell biztosítani, abban a körben (ágazat, alágazat, szakágazat), amelyben a kiterjesztés alapján a kollektív szerződés hatálya érvényesülni fog. Az adatokat a kiterjesztésre irányuló kérelemben kell szerepeltetni. A munkáltatói érdekképviselői szervezet reprezentativitásának mérésénél elsősorban a munkavállalói létszámot, ezt követően a gazdasági jelentőséget (nettó árbevétel alapján) és végül – legkisebb súllyal – a taglétszámot (az adott munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó gazdálkodó szervezetek számát) kell értékelni.

A kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére csak akkor kerülhet sor, ha a kollektív szerződést munkáltatói oldalon – az egyesülési törvény alapján megalakított társadalmi szervezetként bejegyzett – érdekképviselői szervezet kötötte. A reprezentativitás ugyanis csak szervezetek tekintetében értelmezhető. Ennek elbírálásához szükséges, hogy a munkáltatói érdekképviselő a kiterjesztési kérelemmel együtt benyújtsa a szervezet bírósági nyilvántartásba vételéről szóló határozat hitelesített másolatát, valamint a szervezet alapszabályát is.

A kiterjesztésre irányuló kérelem elbírálásának eljárási rendjére az államigazgatási eljárásra irányadó szabályokat kell alkalmazni. Az eljárás során a kollektív szerződés rendelkezései jogszerűségének vizsgálata is indokolt, mivel érvénytelen szabályokat tartalmazó kollektív szerződés hatályának kiterjesztése semmiképp nem kívánatos. Ezért a jogszerűségi vizsgálatról a törvény kifejezetten ilyen előírása hiányában sem lehet eltekinteni.

A kiterjesztést követő kollektív szerződésmódosítás automatikusan nem terjed ki az eredeti kiterjesztéssel érintett munkáltatókra és szakszervezetekre. Abban az esetben tehát, ha a kollektív szerződést kötő felek az időközbeni módosítást is ki akarják terjeszteni, ezt külön kell kérelmezniük a miniszternél.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Lásd bővebben: Az ÉT Bér- és Munkaügyi Bizottsága állásfoglalása a kollektív szerződés



### 3. A kollektív szerződés kiterjesztés hatályos szabályozása, rendelkezései

A kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó szabályokat a már említett ÁPBtv. és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet (ÁPBr.) tartalmazzák.

A kiterjesztés tekintetében is alapfeltétel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 276. § kollektív szerződéskötésre vonatkozó rendelkezése.<sup>21</sup>

Az Mt. 276. § (2) bekezdés b) pontja alapján tehát a szakszervezet a munkáltatói érdekképviselletekkel akkor köthet kollektív szerződést, ha a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók tekintetében a munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának tíz százalékát.

A szakszervezeti támogatottság, a kollektív szerződéskötésre vonatkozó jogosultság megállapításánál a 276. § (6) bekezdés szerint a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

---

hatályának kiterjesztésével összefüggő eljárásról. 1994. április, mki.gov.hu.

Madár Gyula: A kollektív szerződés kiterjesztési eljárás jogi és megállapodásos keretei, gyakorlata. SZMM, 2008, mki.gov.hu

<sup>21</sup> Mt. 276. § (1) Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselési szervezet, továbbá

b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,

b) munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – e kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.

(6) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai 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 felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.

Az ÁPBtv. az „Autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése” Phare projekt keretében létrejött új érdekegyeztető fórumok, az ágazati párbeszéd bizottságok (továbbiakban: ÁPB) feladatai között megalkotta, szabályozta – a kiterjesztésre vonatkozó rendelkezések mellett – az ÁPB-okban kötött kollektív szerződés fogalmát.

A kollektív szerződés kiterjesztéssel kapcsolatos rendelkezések előtt szükséges az ÁPBtv. az ÁPB-okban kötött kollektív szerződés szabályait áttekinteni.

A főszabályként az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttesen jogosult. Ha ez nem lehetséges, azt az oldal valamennyi döntési joggal<sup>22</sup> rendelkező érdekképviselője együtt köti meg. Ha ez sem lehetséges, a szerződést az oldal reprezentatív<sup>23</sup> érdekképviselői együtt kötik meg. Ha ez sem lehetséges, a szerződés megkötésére az egyes ÁPB oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselők jogosultak, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselők összpontszámának kétharmadát.

A törvényalkotó ÁPBtv-ben a 92. évi Mt, 34. §-hoz képest konkretizálta, szűkítette, hogy a kollektív szerződés mely részei terjeszthetők ki.

Az ÁPBtv. 17. § szerint<sup>24</sup> az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve

<sup>22</sup> Az ÁPBtv. 12. § (1) bekezdés b) pontja alapján döntési (szavazati) joggal rendelkeznek az az ÁPB-ben résztvevő ágazati érdekképviselőt, amely törvény 1., illetve a 2. számú mellékletben meghatározott szempontok alapján legalább 10 pontot ért el.

<sup>23</sup> Az ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés alapján az ÁPB-ben résztvevő érdekképviselők tekintetében reprezentatív az az ágazati szakszervezet, amely törvény 1. számú mellékletében 1–3. sorszám alatt, az az ágazati munkáltatói érdekképviselőt, amely a 2. számú mellékletben 1–4. sorszám alatt szereplő szempontokra együtt legalább 10 pontot kapott.

<sup>24</sup> ÁPBtv. 17. § (1) Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát – az ÁPB két oldala együttes kérelmének megfelelően a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők, illetve érdekképviselői szövetségek képviselői, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után – a miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjeszheti. Ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – e törvény szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor.

(2) A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződés aláíró munkáltatói érdekképviselőkben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint – amennyiben a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték – a kötő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy, a 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatívnak minősülő érdekképviselőt.

(2a) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a 26. § 14. pontjában meghatározott ágazatra vonatkozó, ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződés hatálya kiterjeszhető a 26. § 14. pontjában említett ágazatba tartozó tevékenységet melléktevékenységként végző munkáltatónak az e tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállalóira, feltéve, hogy a munkáltató nem tartozik a főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alá.

(3) A kollektív szerződés hatálya nem terjeszthető ki, ha a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes, illetve az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmaz a munkavállalóra nézve, kivéve, ha a tágabb személyi hatályú kollektív szerződés az eltérést kifejezetten megengedi.

(4) A miniszter eljárására a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás eljárási szabályairól szóló

teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak<sup>25</sup> hatályát – az ÁPB két oldala együttes kérelmének megfelelően a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (a továbbiakban: NGTT) országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után – a miniszter<sup>26</sup> az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti.

A kiterjesztés további feltétele, hogy a kollektív szerződés aláíró munkáltatói érdekképviseltekben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák. A jogszabály kiemeli, vagyis lehetőséget ad rá, a kiterjesztési szabályok megfelelő alkalmazásával, hogy amennyiben az ágazati szakszervezet és a munkáltatói érdekképviselő a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték<sup>27</sup>, akkor a szerződést kötő szakszervezetek között legyen legalább egy az ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatív szervezet.

A kiterjesztés e feltételeit az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság (a továbbiakban: ÁRMB)<sup>28</sup> vizsgálja.

Az ÁRMB eljárására a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás eljárási szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) rendelkezéseit kell alkalmazni. Az ÁRMB eljárását kérelemre indítja el, az ügyben újrafelvételi eljárásnak nincs helye, az ÁRMB határozata a Ket. 115. §-a szerinti felügyeleti eljárás keretében nem változtatható meg és nem semmisíthető meg, a határozat ellen fellebbezésnek nincs helye, a felek a határozat bírósági felülvizsgálatát kezdeményezhetik.<sup>29</sup>

2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy az ügyben a Ket. 112. §-a szerinti újrafelvételi eljárásnak nincs helye.

<sup>25</sup> A kollektív szerződés az Mt. 277. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonyokból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket, valamint a kollektív szerződést kötő feleknek a szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozza. A szabályozás szerint a kollektív szerződés egymástól minőségileg eltérő két részből áll, a munkajogi definíció meghatározását követve, az úgynevezett normatív, valamint a kötelmi részből. A normatív rész – jellegéből következően – alapvetően befolyásolja a munkajogviszony tartalmát, azaz harmadik személyek – az egyes munkavállalók – cselekvési lehetőségét, jogait és kötelezéseit határozza meg, *amely a munkafeltételekre vonatkozó, a kollektív szintű érdekegyeztetés eredményeként kialakult jogilag kikényszeríthető szabályokat tartalmazza*. A kötelmi rész kizárólag a kollektív szerződést megkötő felek kapcsolatrendszerét fogja át, *amelynek magva a békekötelelem, a munkabéke vállalása munkavállalói részről mintegy ellenszolgáltatásként a munkáltatói önkorlátozásért, a munkáltatói részről tett engedményekért, melyeket a normatív részben rögzítettek a felek*.

<sup>26</sup> A munkaügyi politika, a munka világához kapcsolódó társadalmi párbeszéd, az ÁPBtv. 4. § (2) bekezdés b) pontja alapján a kollektív szerződés kiterjesztése a nemzetgazdasági miniszter feladata.

<sup>27</sup> A jogszabály alkotó azon gazdasági tevékenységi területen is lehetővé tette a kollektív szerződés kiterjesztését, ahol még nem alakult meg az ÁPB.

<sup>28</sup> ÁPBtv. 22. § (1) Az ÁRMB hat – elsősorban a munkaügyi közvetítésben, döntőbíráskodásban jelentős tapasztalattal rendelkező –, büntetlen előéletű tagból álló testület.

<sup>29</sup> ÁPBtv. 21. § (5) Az ÁRMB eljárására a Ket. szabályait kell alkalmazni azzal, hogy  
a) kiadmányozásra jogosult vezetőnek az ÁRMB tagjai által maguk közül választott elnököt kell tekinteni,  
b) az ügyben a Ket. 112. §-a szerinti újrafelvételi eljárásnak nincs helye,

A kiterjesztett kollektív szerződés főszabályként, a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere (TEÁOR '08)<sup>30</sup> alapján, a kiterjesztési kérelemben megjelölt ágazatba (alágazat, szakágazat) tartozó tevékenységet főtevékenységként végző munkáltatókra (gazdálkodó szervezetekre) terjed ki. A kollektív szerződés rendelkezései minden munkáltatóra kötelező érvényű, amelyek az adott ágazatban (alágazatban, szakágazatban) fejtik ki főtevékenységüket, függetlenül attól, hogy tagjai-e a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezetnek. Így a kiterjesztés vonatkozik azokra a munkáltatókra is – amennyiben a kiterjesztés még időben hatályos –, amelyek később kezdik tevékenységüket, vagy időközben változás következik be a munkáltató személyében.

Az ÁPBtv. 1. § (1) bekezdés a) pontja szerint kollektív szerződést csak az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatókra lehet kiterjeszteni.

Az ÁPBtv. 17. (2a) bekezdése a főszabálytól eltérően, kivételként megengedi, hogy a kollektív szerződés kiterjeszhető az 53. Postai, futárpostai tevékenység ágazatba tartozó tevékenységet<sup>31</sup> melléktevékenységként végző munkáltatónak az e tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállalóira, amennyiben nem tartozik a főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alá.

A kollektív szerződés hatálya nem terjeszthető ki, ha a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes, valamint az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmaz.

c) az ÁRMB határozata a Ket. 115. §-a szerinti felügyeleti eljárás keretében nem változtatható meg és nem semmisíthető meg,

d) az ÁRMB határozata ellen fellebbezésnek nincs helye, a felek a (6) bekezdésben foglaltaknak megfelelően a határozat bírósági felülvizsgálatát kezdeményezhetik.

(6) Az ÁRMB határozata ellen az ágazati érdekképviselő, amelynek jogos érdekét a határozat érinti, a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordulhat. A bíróság a jogszabálysértő határozatot megváltoztathatja.

<sup>30</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 1893/2006/EK rendelete a gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozása NACE Rev. 2. rendszerének létrehozásáról és a 3037/90/EGK tanácsi rendelet, valamint egyes meghatározott statisztikai területekre vonatkozó EK-rendeletek módosításáról.

A cégnyilvántartásról, bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény (Cgt.) 132. § (2) bek. d) pont alapján a NACE Rev. 2. (TEÁOR) rendszerének hazai alkalmazásával kapcsolatos rendelkezéseket [Cgt. 24. § (1) bek. e) pont, (4a) bek., 29. § (1) bek. h) pont], továbbá az egyes adótörvények módosításáról szóló 2007. évi CXXVI. törvény (Am.) 479. §-a szabályozza és a statisztikáról szóló 1993. évi XLVI. törvény 6. § (1) bek. f) pontja felhatalmazása alapján a Központi Statisztikai Hivatal működteti a magyar rendszert.

Hozzáférhető a KSH honlapján: [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)

TEÁOR-kód: a tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere szerinti kód, amely a vállalkozás (munkáltató) cégbírósági bejegyzésében főtevékenységként szerepel. A nemzetgazdasági ág: egy betűs TEÁOR-kóddal, az ágazat: két számjegyű TEÁOR-kóddal, az alágazat: három számjegyű TEÁOR-kóddal, a szakágazat: négy számjegyű TEÁOR-kóddal jelzett tevékenységi terület. Magasabbnak a kevesebb számjeggyel, illetve a betűvel jelzett szintet kell tekinteni.

<sup>31</sup> ÁPBtv. 26. § 14. a postai szolgáltatásokról szóló külön törvény szerinti egyetemes szolgáltatás, valamint az egyetemes postai szolgáltatást helyettesítő és azt nem helyettesítő postai szolgáltatás körébe tartozó tevékenységet végző, Mt. hatálya alá tartozó munkáltató tevékenysége az 53. Postai, futárpostai tevékenység ágazatba tartozó tevékenységnek minősül.

Tágabb személyi hatályú kollektív szerződésnek<sup>32</sup> minősül az ágazaton belüli, magasabb szintű ÁPB-ben kötött kollektív szerződés.

A kollektív szerződés kiterjesztése hatályát veszti, ha a bíróság (Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság) jogszabálysértés miatt a kiterjesztésre vonatkozó határozatot hatályon kívül helyezi, illetve a miniszter a kiterjesztést visszavonja. A miniszter a kiterjesztést visszavonja, ha a kollektív szerződések nyilvántartásához érkezett bejelentés (nyilvántartásból történő törlés) alapján a miniszter tudomására jut a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés megszűnése, pl. ha a kollektív szerződést bármely szakszervezet felmondja, vagy a szerződéskötést követően a szakszervezet(ek) szerződéskötési jogosultsága megszűnik, vagy a kollektív szerződést a munkáltatói érdekképviselő(ek) felmondja, vagy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselő(ek)ben tag munkáltatók a kollektív szerződés kiterjesztésével érintett gazdasági tevékenység területen (ágazat, alágazat, szakágazat) munkaviszonyban állók többségét már nem foglalkoztatják.

A kiterjesztés visszavonására legkorábban, a kollektív szerződés utolsó módosítására vonatkozó kiterjesztéstől számított egy év elteltével kerülhet sor.<sup>33</sup>

Kiterjesztés esetén a kollektív szerződés hatályát veszti arra a munkáltatóra nézve, amelyre nem a gazdasági főtevékenysége, hanem melléktevékenysége keretében terjedt ki, ha a munkáltató főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés lép hatályba, annak hatálybalépésének időpontjában.

A miniszter a kiterjesztéssel kapcsolatos, valamint a kiterjesztés visszavonásáról szóló határozatát, valamint a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét a Magyar Közlönyben kell közzétenni. E szabály a szélesebb megismerhetőség miatt kedvezőbb, mint amit a 92. évi Mt. megállapított, mivel az csak a miniszter hivatalos lapját írta

<sup>32</sup> ÁPBtv. 26. § 13. tágabb (általános) hatályú kollektív szerződés a szélesebb munkavállalói körre kiterjedő kollektív szerződés, így tágabb hatályúnak minősül az Mt. 276. § (5) bekezdésében említett kollektív szerződéseknel a munkáltatói érdekképviselő tagmunkáltatóinak munkavállalóira kiterjedő hatályú, ezeknél pedig a miniszter által ágazatra (szakágazatra, alágazatra, nemzetgazdasági ágra) kiterjesztett hatályú kollektív szerződés.

<sup>33</sup> ÁPBtv. 18. §(1) A kiterjesztés hatályát veszti, ha

a) a bíróság jogszabálysértés miatt a kiterjesztésre vonatkozó határozatot hatályon kívül helyezi, illetve

b) a miniszter a kiterjesztést az arra vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával visszavonja.

(2) Ha a kollektív szerződések nyilvántartásához érkezett bejelentés alapján a miniszter tudomására jut a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés megszűnése – ideértve azt az esetet is, ha a kollektív szerződés a 16. § (1), illetve (3) bekezdése alapján szűnik meg –, illetve ha a kiterjesztés 17. § (2) bekezdésében foglalt feltételei nem állnak fenn, a kiterjesztést határozatával visszavonja. A visszavonás hatálybalépésére – figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra is – legkorábban az utolsó módosításra vonatkozó kiterjesztéstől számított egy év elteltével kerülhet sor.

(2a) A 17. § (2a) bekezdése alapján történő kiterjesztés esetén a kollektív szerződés hatályát veszti arra a munkáltatóra nézve, amelyre melléktevékenysége keretében terjedt ki, ha a munkáltató főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés lép hatályba, ez utóbbi hatálybalépésének időpontjában.

(3) A miniszter a kiterjesztéssel kapcsolatos, valamint a kiterjesztés visszavonásáról szóló határozatát, továbbá a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét a Magyar Közlönyben közzéteszi. A határozat a közzététel napjától számított 30 nap elteltével lép hatályba.

elő. A határozat (a kiterjesztés) a közzététel napjától számított 30 nap elteltével lép hatályba.

A kollektív szerződés kiterjesztési eljárásra, a miniszter eljárására a Ket. rendelkezéseit kell alkalmazni. A kiterjesztés tekintetében a Ket. 112. §-a szerinti újrafelvételi eljárásnak nincs helye, a határozat méltányossági eljárás keretében történő módosítására vagy visszavonására sincs lehetőség.

#### **4. Az ÁPBr. kiterjesztésre vonatkozó eljárási szabályai**

Az ÁPBtv. felhatalmazta a minisztert, hogy rendeletben<sup>34</sup> határozza meg a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésének részletes eljárási szabályait.

Az ÁPBr. előírása alapján a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére, illetve a kiterjesztés visszavonására irányuló eljárásban a miniszter kérelemre járhat el.

A miniszter a kiterjesztés visszavonására irányuló eljárást hivatalból is megindíthatja a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés megszűnése esetében, illetve ha a szerződő felek tekintetében a kiterjesztési feltételek már nem állnak fenn.<sup>35</sup>

*A rendelet meghatározza a kiterjesztési kérelem tartalmi elemeit is:*<sup>36</sup>

A kérelmet a kollektív szerződést kötő feleknek együttesen kell benyújtaniuk.

A kérelmet az erre a célra rendszeresített a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (a továbbiakban: Hivatal) honlapján működő Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (a továbbiakban: MKIR) internetes felületen a Kollektív szerződés kiterjesztése menüpontban közzétett nyomtatványon kell benyújtani. Az MKIR internetes felület közvetlenül a [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu) internetes címen elérhető.

<sup>34</sup> A kiterjesztés eljárási szabályai az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendeletben (ÁPBr.) kerültek elhelyezésre.

<sup>35</sup> ÁPBr. 7. § (1) A kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére, illetve a kiterjesztés visszavonására irányuló eljárásban a miniszter kérelemre jár el.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a miniszter a kiterjesztés visszavonására irányuló eljárást hivatalból is megindíthatja az ÁPBtv. 18. § (2) bekezdésében szereplő esetben.

<sup>36</sup> ÁPBr. 8. § (1) A kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére, illetve a kiterjesztés visszavonására irányuló kérelmet erre a célra rendszeresített, a Hivatal honlapján közzétett nyomtatványon kell benyújtani.

(2) A kiterjesztés, illetve annak visszavonása iránti kérelem benyújtására csak a Hivatal által vezetett, a kollektív szerződések nyilvántartásába bejegyzett kollektív szerződés esetén kerülhet sor. A kérelemhez mellékelni kell a kiterjesztést, illetve annak visszavonását alátámasztó gazdasági, foglalkoztatási, szociális körülmények bemutatását tartalmazó indokolást.

(3) A Hivatal a kérelem beérkezésétől számított 8 napon belül felhívja a kérelmezőt az elbíráláshoz szükséges, az 1. mellékletben szereplő adatok szolgáltatására. A kérelmező az adatszolgáltatást elektronikus úton teljesíti. Az adatszolgáltatás teljesítésére nyitva álló határidő 30 nap. Az elektronikus adatszolgáltatást minden érdekképviselőt külön teljesíti.

(4) A Hivatal az (1)–(3) bekezdés alkalmazásával felhívja az ügyfélnek nem minősülő érintett érdekképviselőt a szükséges adatok közlésére, ha a kollektív szerződést aláíró érdekképviselők reprezentativitásának megállapításához ez szükséges.

(5) A Hivatal a kérelmet és annak mellékleteit – a kiterjesztés elrendeléséről szóló döntés meghozatala érdekében – a miniszter részére továbbítja.

A kérelmet aláírva postai úton és az MKIR felületen keresztül elektronikusan kell a Hivatalba eljuttatni.

A kérelem nyomtatvány ([www.mkir.gov.hu/kszkit/kerelem.php](http://www.mkir.gov.hu/kszkit/kerelem.php)) tartalma a mellékletben található.

A kérelemben fel kell tüntetni minden kollektív szerződést kötő fél (kérelmező) adatait. Az internetes kérelem nyomtatvány érdekképviselőkre vonatkozó sorai automatikusan növelhetők, ha a kollektív szerződés kiterjesztését két érdekképviselőnél többen kérelmezik.

A kiterjesztési kérelem nyomtatványon keresztül történő elektronikus adatszolgáltatáskor az MKIR internetes elektronikus rendszer a munkavállalói/munkáltatói érdekképviselő adószámának (azonosítójának) megadásakor az MKIR adatbázisban meglévő az érdekképviselőhöz kapcsolódó információkat automatikusan feltölti. A hiányzó, illetve javítandó adatok megadására van szükség.

A kérelemhez mellékelni kell a kiterjesztést, illetve annak visszavonását alátámasztó gazdasági, foglalkoztatási, szociális körülmények indoklását.

Kérelem benyújtására csak a kollektív szerződés nyilvántartásba bejegyzett kollektív szerződés esetén kerülhet sor.

A kérelemhez nem kell csatolni a kollektív szerződést, illetve módosítás kiterjesztése esetén a módosítás szövegét, mivel azt a kollektív szerződés nyilvántartás előírása alapján a szerződés, illetve annak módosítása nyilvántartóhoz elektronikus formában történő bejelentésekor a szövegeket is csatolni kell. A kollektív szerződés és módosításainak szövege a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet alapján a kollektív szerződés nyilvántartást vezető Hivatal rendelkezésére áll.<sup>37</sup>

Amennyiben a kollektív szerződést a felek nem ÁPB-ben kötötték a kérelemhez csatolni kell az érdekképviselőtek bírósági bejegyzésének, nyilvántartásba vételének a kérelem benyújtásától számított 90 napnál nem régebbi kivonatát (hiteles másolata), valamint az érdekképviselőtek bíróságnál letétbe helyezett alapszabályát (aláírással hitelesítve, pecséttel, dátummal ellátva). Ha az érdekképviselőtek ezen dokumentumokat nem mellékelik elektronikus formátumban a kérelemhez, a kérelem elbírálása érdekében a

<sup>37</sup> 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet 1. § (1) A kollektív szerződést a szerződő felek kötelesek a Nemzeti Munkaügyi Hivatalnak (a továbbiakban: Hivatal) a megkötést követő harminc napon belül nyilvántartásba vételre bejelenteni.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaknak megfelelően a felek kötelesek továbbá bejelenteni a kollektív szerződés

a) módosítását,

b) felmondását,

c) hatályának megszűnését.

(3) A kollektív szerződés kiterjesztésével összefüggésben be kell jelenteni a kiterjesztett kollektív szerződést kötő érdekképviselői szervezet megszűnését.

(4) A bejelentési kötelezettség teljesítésével egyidejűleg, a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek, a szerződést kötő felek eredeti aláírásával ellátott példányát a a Hivatalnál letétbe kell helyezni.

miniszternek (Hivatalnak) adatszolgáltatási kérelemmel kell fordulnia az adatokról nyilvántartást vezető bírósághoz, amely megnöveli a kiterjesztés eljárási idejét.

#### *Kérelemhez kapcsolódó elektronikus adatszolgáltatás*

A kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó kérelem beérkezését követően nyolc munkanapon belül a kérelmező a kiterjesztés elbírálásához szükséges további adatok szolgáltatására kap felhívást a Hivaltól. Az adatszolgáltatást elektronikus úton az MKIR internetes felületen, a Kollektív szerződés kiterjesztése menüpontban található elektronikus adatszolgáltatás felületen ([www.mkir.gov.hu/kszkit/belepes.php](http://www.mkir.gov.hu/kszkit/belepes.php)) kell teljesíteni. Az elektronikus rendszer használatához a kérelmet benyújtó érdekképviseltek külön-külön a belépésre jogosító nyolc karakterből (betű, számjegy) véletlenszerűen generált azonosító kódot, jelszót kapnak. Az adatszolgáltatást a kollektív szerződést kötő érdekképviseltek külön teljesítik. Az adatszolgáltatásra 30 nap áll rendelkezésre.

A kérelemhez kapcsolódó elektronikus adatszolgáltatás tartalma a mellékletben található.

Az elektronikus adatszolgáltatáskor az MKIR internetes elektronikus rendszer a munkavállalói/munkáltatói érdekképviselő adószámának (azonosítójának) megadásakor a kiterjesztési kérelemben (kérelem nyomtatványon) szolgáltatott adatokat, illetve az MKIR adatbázisban meglévő információkat, az érdekképviseltekhez tartozó a munkahelyi szakszervezetek, tagmunkáltatók adataival együtt automatikusan feltölti. A hiányzó, illetve javítandó adatok megadására van szükség.

Amennyiben az érdekképviselő a kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó kérelem (az elektronikus adatszolgáltatásra vonatkozó felhívás) megelőző egy éven belül pl. reprezentativitás megállapítására, kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó ügyben a felhívásban szereplő adatokat már szolgáltatotta (csatolta), azok ismételt szolgáltatása helyett – választása szerint – nyilatkozhat arról, hogy a korábbi adatokban nem történt változás és azokat kéri az eljárásban is figyelembe venni.

#### *Reprezentativitás vizsgálata*

A kiterjesztési eljárás során a miniszter (Hivatal) jogi, reprezentativitási, illetve érdek- és célszerűségi szempontok alapján megvizsgálja a kollektív szerződést.

A jogi vizsgálat körében meg kell vizsgálni, hogy a kollektív szerződés megfelel-e a jogszabályok előírásainak, illetve az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál nem tartalmaz-e a munkavállalókra nézve kedvezőtlenebb rendelkezést.

A reprezentativitás vizsgálata az ÁRMB hatásköre, amelyet a testület szakhatóságként eljárva határozatban állapít meg.

A reprezentativitás tekintetében vizsgálni kell, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviseltekben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztatják-e. Amennyiben a kollektív szerződést a felek nem ÁPB-ben kötötték, akkor az ÁRMB-nek azt is meg kell vizsgálnia, hogy a szerződést kötő szakszervezet(ek) legalább egyike megfelel-e az ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés a) pontja szerinti reprezentativitásnak.



Az érdek- és célszerűségi szempontokat az NGTT-ben résztvevő országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek, valamint az ágazatban hatáskörrel rendelkező miniszter bevonásával, véleményük kikérésével kell értékelni.<sup>38</sup>

*A rendelet szabályozza a kiadandó kiterjesztő határozat tartalmi elemeit is.*<sup>39</sup>

A kiterjesztő határozat meghozatalára a miniszternek, a Ket. 33. §-a alapján, a kérelemnek miniszterhez (Hivatalhoz) történő megérkezéstől számított 30 nap áll rendelkezésre.

Az ügyintézési határidőn belül kell kikérni az NGTT-ben résztvevő országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek véleményét, álláspontját, valamint a reprezentativitást vizsgáló ÁRMB álláspontját.

Az ügyintézési határidőbe nem számít bele a hiánypótlás teljesítéséig terjedő idő.

A kiterjesztő határozat a kollektív szerződés normatív részének (a munkaviszonyokból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogok és kötelezettségek) tartalmára vonatkozik. Ezt figyelembe véve a kiterjesztést követő későbbi kollektív szerződésmódosítás nem terjed ki automatikusan az eredeti kiterjesztéssel érintett tevékenységi területre (munkáltatókra). Ha a kollektív szerződést kötő felek az időközbeni szerződésmódosítást is ki akarják terjeszteni, azt külön kell kérelmezniük.

A kiterjesztett hatályú kollektív szerződés időbeli hatálya azonos a kollektív szerződés időbeli hatályával, amennyiben a felek a kiterjesztési kérelemben másképp nem rendelkeznek, indítványozzák. A kollektív szerződés időbeli hatálya és a kiterjesztés időbeli hatálya el is válhat egymástól. Ugyanakkor határozott idejű kollektív szerződés határozatlan időre történő kiterjesztése nem lehetséges.

A minisztert a felek kiterjesztési kérelme olyan vonatkozásban köti, hogy a kollektív szerződés hatályának kiterjesztése tekintetében a miniszter csak abban dönthet, hogy a hatályt kiterjeszti-e vagy sem, a kollektív szerződés egyes rendelkezései között nem választhat. Ugyanakkor a szerződést kötő felek a kiterjesztés iránti kérelmükben meghatározhatják, hogy a kollektív szerződés normatív részének (a munkaviszonyokból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogok és kötelezettségek)

<sup>38</sup> ÁPBr. 9. § (1) Az ÁRMB az ÁPBtv. 21. § (3) bekezdés b) pontja alapján szakhatóságként jár el a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére irányuló eljárásban, a reprezentativitás megállapítása érdekében.

(2) A miniszter a kérelmet és annak mellékleteit véleményezés céljából közli

a) az NGTT-vel és

b) az ágazati miniszterrel.

(3) A miniszter a kiterjesztés elrendeléséről szóló döntés meghozatala érdekében megvizsgálja, hogy a kollektív szerződés megfelel-e a jogszabályok előírásainak, illetve az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál nem tartalmaz-e a munkavállalókra nézve kedvezőtlenebb rendelkezést, kivéve ha azt a tágabb személyi hatályú kollektív szerződés megengedi.

<sup>39</sup> ÁPBr. 10. § A kiterjesztésről, illetve annak visszavonásáról szóló határozat rendelkező része tartalmazza annak a nemzetgazdasági ágának, ágazatnak, valamint a hozzá tartozó alágazatoknak és szakágazatnak a megjelölését is, melyre a kiterjesztés, illetve annak visszavonása vonatkozik.

mely rendelkezéseire nézve kérik a hatály kiterjesztést. Az egyes rendelkezések hatályba lépése tekintetében eltérő időpontok is kérhetők.

A miniszter a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére vonatkozó – akár a kérelemnek helyt adó, akár azt elutasító – határozatát érdemben megindokolja.

#### *Jogorvoslat*

A Ket. 109. § (1) bekezdés alapján a kollektív szerződés kiterjesztő határozat felülvizsgálatát a határozat közzétételétől (Magyar Közlönyben való kihirdetésétől) számított harminc napon belül kérhetik a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól. A Ket. 112. §-a szerint az ügyben újrafelvételi eljárásnak nincs helye.

A határozat felülvizsgálata iránt a kollektív szerződés hatálya alá tartozó ágazatban működő bármely szakszervezet, illetve munkáltatói érdekképviselői szervezet, vagy munkáltató fordulhat keresettel a Bírósághoz.

A kiterjesztésre vonatkozó kérelem elutasításakor is csak jogszabálysértés esetén megengedett a Bírósághoz való fordulás.

A kiterjesztő határozat három esetben lehet jogszabálysértő; ha a kollektív szerződés formai vagy tartalmi okokból semmis, munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik; ha a kiterjesztést kérő felek reprezentativitása hiányzik vagy nem alanyai a kollektív szerződésnek; ha a határozat formai hibát tartalmaz.

A kiterjesztés indokainak mérlegelése tekintetében sincs helye a megtámadásnak, mivel gazdasági, célszerűségi okok miatt nem lehet a határozatot megsemmisíteni.

A Bíróság a jogsértő miniszteri határozatot hatályon kívül helyezi és a minisztert új eljárásra utasítja, azaz a határozat bíróság általi megváltoztatásának nincs helye. A kollektív szerződés kiterjesztését elrendelő határozat hatályon kívül helyezése esetén, a kiterjesztés minden, az ágazatban (alágazatban) működő munkáltatóra nézve hatályát veszti, nem érinti azonban a kérelmező felek között létrejött kollektív szerződés hatályát.

### III. KITERJESZTÉSI ELJÁRÁS KÉRDÉSEI

Az 92. évi Mt. hatályba lépését követően négy kiterjesztési kérelem érkezett a kormányzathoz, és végül is összesen két ágazatban, a sütőiparban és a villamosenergia-iparban került sor a kiterjesztésre. Mindkét iparágban kivételes körülmények segítettek a kiterjesztés létrejöttét. A vizes szektor és a nyomtatott sajtó területéről benyújtott kérelmet a kollektív szerződés kiterjesztési eljárás gyakorlatának kialakításával kapcsolatos 1994. évi ÉT BMB állásfoglalás egyeztetése során visszavonták.

Amint az előző fejezetben kitértünk rá a vendéglátó-ipari és az építőipari kollektív szerződések kiterjesztését is beszámítva 2014-ig mindössze négy iparágban „dicsekedhetünk” sikeres kiterjesztési eljárással. A sütőipari kollektív szerződés felmondását követően napjainkban három kiterjesztett szerződés van hatályban.

Hogy miért ilyen kevés esetben valósult meg a kiterjesztés, annak elsődleges magyarázata az, hogy kevés a szerződő felek megfelelő támogatottságával megkötött és a kiterjesztésre alkalmas kollektív szerződés. A kiterjesztést általánosan használó országokban – Franciaország, Németország, Hollandia, Belgium – a kollektív tárgyalás meghatározó szintje az ágazati, szakmai szint, amelyek lefedik a munkavállalók döntő többségét.<sup>40</sup> Hazánkban az ÁPB-ok közel másfél évtizedes jelenléte ellenére is a kollektív szerződések megkötése a munkáltatói szinten a meghatározó.

A kiterjesztési eljárás, a szabályzás problémái hangsúlyosan a 2006-ban megkötött Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés és a 2008. évben megkötött VKSZ kiterjesztése kapcsán kerültek felszínre, illetve vetettek fel jogalkalmazási problémákat.

Az egyik fő kérdéskör a kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatói kör meghatározása, a gazdasági főtevékenység alkalmazása. A másik fő kérdéskör a kollektív szerződés kötelmi és normatív részének kiterjesztése, illetve nem kiterjesztése. További, de nem annyira hangsúlyos problémák: miniszter mérlegelési lehetősége, kiterjesztett szerződés tartalma, szerkezete, szerződést kötő felek reprezentativitása.

#### 1. A munkáltatói kör, a gazdasági tevékenység meghatározása

A 92. évi Mt. szerint a kollektív szerződés egészének vagy egyes részeinek a hatályát a miniszter az egész ágazatra (alágazatra, szakágazatra) kiterjesztheti, feltéve, ha a szerződést kötő felek az adott ágazatban reprezentatívnak minősülnek. A kiterjesztési gyakorlatot megteremtő 1994. áprilisi ÉT BMB állásfoglalást, valamint a szerződést kiterjesztő határozat fogalmazta meg konkrétan az ágazat lényegét. A kiterjesztésre irányuló kérelemben a „gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere” (TEÁOR) alapján kell megjelölni, hogy a felek a kollektív szerződés hatályát milyen ágazatra, alágazatra (esetleg szakágazatra) kívánják kiterjeszteni, a

<sup>40</sup> Nacsa Beáta-Neumann László: Kollektív alku Magyarországon. ILO, 2001. 36. old.

kiterjesztő határozat pedig a TEÁOR megjelölés mellett úgy fogalmaz, hogy az adott ágazatban (alágazatban, szakágazatban) működő valamennyi munkáltatói szervezetre kiterjeszti a kollektív szerződés hatályát. Pl:

*„A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény [Mt.] 34. §-ának (1) bekezdése alapján a szociális és munkaügyi miniszter meghozta az alábbi határozatot*  
*1. A szociális és munkaügyi miniszter a Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ), valamint a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZSZ), a Bánya és Energia-ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) és a LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezet (LIGA VHSZ) együttes kérelmére a 2008. február 19-én megkötött Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződést, és annak részét képező 2008. március 18-án megkötött Villamosenergia-ipari bér-és szociális megállapodást – a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés II. része kivételével – gazdasági tevékenységek egységes osztályozási rendszeréről szóló TEÁOR '08. szerinti 35.1 villamosenergia-termelés és elosztás alágazatban működő valamennyi munkáltatói szervezetre kiterjeszti.”<sup>41</sup>*

Az ÁPBtv. 17. (1) bekezdése már konkrétan megjelöli, hogy a miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra terjesztheti ki a kollektív szerződést. Az ÁPBr. a részletes szabályok között nevesíti, hogy mind a kiterjesztési kérelemnek (kérelem nyomtatvány), mind a kiterjesztési határozatnak tartalmaznia kell annak a nemzetgazdasági ágának, ágazatnak, valamint a hozzátartozó alágazatnak és szakágazatnak a megjelölését, amelyre a kiterjesztés vonatkozik.

A kiterjesztés kérdése több ágazat<sup>42</sup> esetén jogalkalmazási problémákat vetett fel azzal kapcsolatban, hogy mely munkáltatókat kell az ágazatban (alágazatban, szakágazatban) működő munkáltatóknak tekinteni. A szakértők között, hogy ki tekinthető az adott ágazatban működő munkáltatónak, kétféle álláspont alakult ki:

Az egyik álláspont szerint ezt a munkáltató gazdasági főtevékenysége alapján kell meghatározni. Amely szerint az a munkáltató tartozik a kollektív szerződés kiterjesztési kérelemben, valamint a kiterjesztő határozatban megjelölt ágazatba (alágazatba, szakágazatba), amelynek a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál (NAV), illetve a cégbíróságnál bejelentett gazdasági főtevékenysége megegyezik a kérelemben és a kiterjesztő határozatban megjelölt ágazat (alágazat, szakágazat) TEÁOR számával. A hatályos szabályozás ezt az álláspontot támasztja alá.

A másik álláspont szerint egy munkáltatói szervezeten belül egy munkavállaló vagy munkavállalói csoport a kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó határozatban megjelölt TEÁOR szám szerinti gazdasági tevékenységet végez, úgy abban az esetben ezen munkavállalókra is alkalmazni kell a kiterjesztett kollektív szerződés rendelkezéseit.

A második álláspontot képviselő szakértők véleménye szerint az első értelmezés, a gazdasági főtevékenység alapján történő meghatározáskor a már említett bevásárlóközpontokban működtetett pékségek kimaradnak az ágazatra kiterjedő szabályozás hatálya alól és ezáltal az ágazati kollektív szerződés éppen azt a

<sup>41</sup> Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés kiterjesztő határozata. Munkaügyi Közlöny 2008/7. szám, 2008. július 29. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)

<sup>42</sup> pl. a sütőipar esetén. A nagy kereskedelmi, bevásárló központokban működtetett pékségek kimaradtak a szakágazatra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alól.

versenykiegyenlítő funkciót nem tudja betölteni, amely az egyik célja lenne az ágazati kollektív alkunak. Véleményük szerint a kiterjesztett kollektív szerződést az adott gazdasági tevékenység körében történő munkavégzés során kell alkalmazni, függetlenül attól, hogy mi a munkáltató, cég bejelentett gazdasági főtevékenysége. Álláspontjukat azzal indokolták, hogy a 92. évi Mt. 33. § (1) bekezdése értelmében csak helyi szinten nem köthető több kollektív szerződés, annak nincsen jogi akadálya, hogy egy munkáltató különböző tevékenységei körében alkalmazottakra különböző ágazati, vagy kiterjesztett kollektív szerződést alkalmazzunk. Szerintük a TEÁOR mint jogintézmény alkalmatlan a kollektív szerződések hatályával kapcsolatos dilemmák kezelésére és a társasági jog már nem is teszi kötelezővé az alkalmazását. Felvetik a kollektív szerződések hierarchiájának problémáját is, vagyis, hogy az ismertetett esetben pl. a főtevékenységként kereskedelmi tevékenységet végző munkáltató saját vagy az egyéb tevékenységére tekintettel rá is (?) kiterjesztett ágazati kollektív szerződés élvez elsőbbséget?<sup>43</sup>

A második álláspont egy részével egyet lehet érteni és megítélésünk szerint az ÁPBtv. 17. § (2a) bekezdése ezt a helyzetet akarta kezelni,<sup>44</sup> vagyis a kollektív szerződés kiterjesztése ne csak azon munkáltatókra vonatkozzon, akik a kiterjesztő határozatban megjelölt tevékenységet főtevékenységként végzik, hanem azon munkáltatókra is akik az adott tevékenységet mellék tevékenységként végzik. A hatály a melléktevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalókra terjed ki, feltéve, ha a munkáltató nem tartozik a főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alá. A 17. § (2a) bekezdése ezt a lehetőséget csak egy ágazatba tartozó tevékenységet (53. Postai, futárpostai tevékenység) végző munkáltatónak az e tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállalóra biztosítja. Nem értjük, hogy a jogszabály alkotó miért szűkítette le ezt a lehetőséget csak egy ágazati tevékenységre (valószínű erős lobbizás van mögötte).

Azzal a gondolattal, hogy – a 92. évi Mt. 33. § (1) bekezdése értelmében csak helyi szinten nem köthető több kollektív szerződés, annak nincsen jogi akadálya, hogy egy munkáltató különböző tevékenységei körében alkalmazottakra különböző ágazati, vagy kiterjesztett kollektív szerződést alkalmazzunk –, és ez összefügg az ÁPBtv 17 § (2a) bekezdés tartalmának egy részével, nem tudunk egyetérteni.

Azt, hogy egy kollektív szerződést mely munkavállalók tekintetében kell alkalmazni, az alapján lehet eldönteni, hogy a kollektív szerződés hatálya az adott munkavállaló munkáltatójára kiterjed-e. A magyar munkajogban a kollektív szerződések munkavállalói személyi hatálya származtatott hatály, azaz a munkavállalóra a kollektív szerződés mindig kiterjed, ha a munkáltatója a hatálya alá tartozik.<sup>45</sup>

<sup>43</sup> Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László: Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány. Kende Ügyvédi Iroda-SZMM, 2008. 86-87. old, 89. old.

<sup>44</sup> Az ÁPBtv. 17. § (2a) bekezdését a 2012: CCXVI. törvény 15. § (3) bekezdése iktatta be.

<sup>45</sup> A munkajog nagy kézikönyve. Complex kiadó, 2006. 1281. old.

Mind a 92. évi Mt. 36. § (4) bekezdése, mind hatályos Mt. 279. § (3) bekezdése alapján a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

A munkáltatóra egy időben több kollektív szerződés kiterjedhet, de azt a munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra alkalmazni kell. A mai hatályos munkajog nem teszi lehetővé, hogy egy időben több ágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződést alkalmazzunk. Megítélésünk szerint az ÁPBtv. 17. § (2a) bekezdése nincs összhangban az Mt. 279. (3) bekezdésével, mivel azt nem zárja ki, hogy a munkáltató egy vagy több munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselő által kötött szerződés hatálya alá is tartozzon. Véleményünk szerint a „... feltéve, ha a munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá.” szöveg lenne a szerencsés.

A gazdasági főtevékenység besorolás, ezzel az ágazati párbeszéd intézménye és ebből következően a kiterjesztett kollektív szerződés személyi hatályának érvényesülése szempontjából elgondolkodtató az ágazati párbeszéd szereplőinek, főként a szakszervezetek további véleménye is:

A kiterjesztett kollektív szerződés területi hatálya tekintetében akadályként nevesítették a gazdasági főtevékenység számba vételi konstrukcióját, amely véleményük szerint az ágazathoz tartozás szempontjából torz képet eredményez.<sup>46</sup>

Szintén gondot jelentenek a munkáltatóktól a gazdasági társaságoktól kiszervezett tevékenységek során létrehozott új, az adott ágazatból formálisan kikerülő munkáltatók. Ezt nem egy esetben a munkáltatók, illetve a tulajdonosi kör olyan céllal is kihasználják, hogy az adott ágazatra hatályos, kiterjesztett ágazati kollektív szerződés alól kivonjanak jelentős számú munkavállalót.<sup>47</sup>

Megítélésünk szerint kormányzati közbenjárást igényelne a gazdasági tevékenységek kiszervezését kísérő azon jelenség kezelése, amely azt eredményezi, hogy a kiszervezett tevékenységet folytató munkáltató statisztikai besorolás szerint (TEÁOR) egy teljesen másik ágazatba kerül, de gyakorlatilag a tulajdonlást gyakorló munkáltató (gazdasági társaság) főtevékenységének működtetéséből, megrendeléseiből él. Az így kiszervezett cégek, lényegében kikerülnek az adott ágazati egyeztetés intézményi rendszeréből, ezáltal a korábban megkötött megállapodások lassan kiürülhetnek. A létrehozott új munkáltatók többségét semmilyen érdek nem motiválja, hogy a gazdasági főtevékenységüknek, a besorolásnak megfelelő ágazati érdekegyeztetésben részt vegyenek, mivel a tulajdonosi körük más ágazatban, pl. az energia szektorban bír érdekeltséggel, és ezt a tulajdonosi kör általában nem is szorgalmazza.

<sup>46</sup> Ilyen problémát jelzett a bányaiipar, akik azt nehezményezik, hogy az ágazat jelentőségét nem megfelelően reprezentálja a nevezett számbavételi eljárás.

<sup>47</sup> Erre vonatkozó példák több iparágban megtalálhatók. A villamosenergia-iparban a vállalatcsoport szintű szervezeti struktúrára való hivatkozással létre hozták a vállalatcsoport igényeinek kielégítésére az önálló hálózatszerelő, informatikai, pénzügy-számviteli, szolgáltató, karbantartó vállalkozásokat. Ezek a gazdasági főtevékenységnek megfelelő TEÁOR besorolást kaptak, amely formálisan más-más ágazathoz való tartozást jelent, holott ezek a munkáltatók továbbra is a megrendeléseiket, árbevételüket figyelembe véve a villamosenergia-ipar, az energia- termelés és elosztás szerves részét képezik.

Dr. Kiss Mihály: Az ágazati párbeszéd Magyarországon. EVDSZ, 2014. 43. old. [www.liganet.hu](http://www.liganet.hu) (a továbbiakban: Kiss M. 2014.)

A munkáltató (gazdasági társaság) ágazati besorolásának ellenőrzése mellett szükséges lenne annak vizsgálata is, hogy az munkáltató által létrehozott vállalkozás rendelésállománya milyen mértékben kötődik az őt uraló, létre hozó és döntéseit befolyásoló a kiterjesztendő kollektív szerződés hatálya alá tartozó társasághoz.

Az említett problémákat, a szakszervezetek véleményét tekintve és az ÁPBtv. 8. §-ban<sup>48</sup> és a 17. § (2a) bekezdésben szabályozott lehetőség példáját alapul véve megoldás lehetne, ha a kollektív szerződés kiterjesztése kiterjedne az ágazatba főtevékenység alapján besorolt, tartozó munkáltatók, mint tulajdonosok által létrehozott és uralmi körükbe tartozó munkáltatókra (vállalkozásokra), amennyiben árbevételük, rendelésállományuk 70-80%-a a tulajdonosi uralmat gyakorló munkáltatótól függ, feltéve, ha nem tartoznak kollektív szerződés hatálya alá.

Mindezek a kiterjesztés szempontjából is valósabb helyzetet teremtenének, jobban érvényesülne a munkavállalók védelme, a versenysemlegesség elve.<sup>49</sup>

## 2. Kollektív szerződés kötelmi és normatív részének kiterjesztése

A kollektív szerződés fő részeinek, a kötelmi és a normatív részek kiterjesztésével 2006-2008. évikig nem merült fel probléma. Erre az időszakra érlelődött meg a munkaügyi kormányzat szakmai apparátusában a gondolat, hogy a kollektív szerződés kötelmi részének kiterjesztését nem támogatja,<sup>50</sup> amelyet a szerződést kötő szakszervezetek hevesen elleneztek.

A vita, az egyeztetések során alapvetően az a kérdés vetődött fel, hogy a kollektív szerződésnek a szerződést kötő felek kapcsolatrendszerét szabályozó, a kötelmi rész hatályának kiterjesztése a törvény alapján eleve kizárt-e.

A szakszervezeti vélemények szerint a 92. évi Mt. 30., illetve 34. §-a nem tartalmaz olyan előírást, amely eleve kizárná, hogy a kollektív szerződésnek a szerződést kötő felek kapcsolatrendszerét szabályozó rendelkezéseinek a hatályát a miniszter kiterjessze. A 92. évi Mt. 34. § (1) bekezdése kifejezetten tartalmazta, hogy a kollektív szerződés egészét ki lehet terjeszteni. A 30. §-ának rendelkezéseiből pedig az következik, hogy a kollektív szerződés egészébe a felek kapcsolatrendszerét szabályozó kötelmi rész is beletartozik.

Hangsúlyozták, hogy nincs olyan törvényi rendelkezés, amely arra utalna, hogy a kollektív szerződés kizárólag a munkavállalókra nézve alkalmazhat a jogszabályi előírásokhoz képest kedvezőbb szabályt. Ha a munkáltatói és a szakszervezeti oldal az aktuális erőviszonyaikra tekintettel a kollektív kapcsolatok terén is alkut tud kötni, és ezáltal a felek a szakszervezetek számára többlet jogokat biztosítanak, ez a körülmény

<sup>48</sup> ÁPBtv. 8. §: A 6–7. §-ban foglaltaktól eltérően, e törvény alapján a munkáltatói érdekképviselőt megillető jogosultságokkal rendelkezik az a munkáltató vagy azoknak a munkáltatóknak az összessége, amelynél a munkaviszonyban foglalkoztatottak száma együttesen eléri az ágazatban munkaviszonyban állók létszámának nyolcvan százalékát, feltéve, hogy munkáltatói érdekképviselő alapítására az alapító tagok legkisebb létszámára vonatkozó, külön törvény szerinti feltétel teljesítésének igazolt hiánya miatt nem került sor.

<sup>49</sup> Kiss M. 2014. 44-45. old.

<sup>50</sup> Ez időszakra tehető az ÁPBtv. koncepciójának, tervezetének szakmai egyeztetése a szociális partnerekkel, a tervezet a kollektív szerződés részeinek kiterjesztésével kapcsolatban a kormányzati szakmai álláspontot tartalmazta.

is jelentősen érintheti a foglalkoztatási feltételeket, illetve a foglalkoztatáshoz kapcsolódó költségek mértékét. Ezért a munkáltatói és a munkavállalói oldalon egyaránt indokolt lehet az az igény, hogy a kollektív kapcsolatok terén biztosított többlet jogosítványok (az egyedi munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésekkel együtt) az egész ágazat vonatkozásában kerüljenek kiterjesztésre, mert az közvetve érinti a foglalkoztatás feltételrendszerét. Indokoltnak tartják egy olyan kötelmi jellegű szabály hatályának a kiterjesztését, amely a szakszervezet számára a törvényben meghatározottakon kívüli esetekben is biztosítja a konzultációt. Megítélésük szerint egyébként azért sem indokolt a kötelmi jellegű rendelkezések kiterjesztését elvi alapon és általános jelleggel elutasítani, mert a kiterjesztés is egyik eszköze lehet a munkaügyi kapcsolatok kultúrája fejlesztésének.

A kormányzati szakértők a szakszervezetek szakmai álláspontját nem vitatták, de véleményükben kiemelték, hogy a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer, az együttműködés szabályai, vagyis a szerződés kötelmi része nem más, mint a szakszervezet és a munkáltató, munkáltatói érdekképviselő között kötött szerződéses megállapodás, nem jogi norma, a felek egymás közötti jogait és kötelezettségeit szabályozza. Ezt figyelembe véve a kötelmi résznek harmadik félre történő kiterjesztésének nincs értelme, mert nem címzettjei ezen szabályok betartásának, továbbá álláspontjuk megfelel az ILO a kollektív megállapodásokról szóló 91. sz. Ajánlásának is.

Az ÁPBtv. tervezetének egyeztetése során felmerült a szakszervezeti vélemény szűkített formában történő szabályozása, hogy lehetőség legyen a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatókra vonatkozó munkahelyi szintű kapcsolatrendszer szabályainak kiterjesztésére. Konszenzussal végül az ÁPBtv. 17. § (1) hatályos bekezdésében foglalt előírás került elfogadásra, amely szerint az ÁPB-ben, illetve azon kívül kötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát az illetékes miniszter kiterjesztheti.

Az ÁPBtv. 2011. évi módosításánál újra felvetődött a javaslat, de nem került elfogadásra.

A VKSZ 2008. évi kiterjesztése során csak a szerződő felek együttműködését szabályozó II. rész nem került kiterjesztésre. A munkáltató által a munkavállalóknak és szakszervezeteknek biztosítandó többletjogosultságokat tartalmazó III. rész, – amely a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatókra vonatkozó munkahelyi szintű kapcsolatrendszer szabályait is tartalmazza – azonban kiterjesztésre került. A szakértők között sincs összhang a tekintetben, hogy az e fejezetben szabályozott kérdések – ágazati kollektív szerződés állapíthat-e meg jogokat és kötelezettségeket a munkahelyi szintű szervezetekre vonatkozóan – kiterjeszthetők-e az ágazat valamennyi munkáltatójára.



### 3. Miniszter mérlegelési lehetősége

Az ÁPBtv. 17. § (1) bekezdése értelmében a miniszter az ÁPB két oldala, illetve a szerződést kötő felek kérelmére a kollektív szerződést kiterjesztheti. Levonható az a következtetés, hogy a kiterjesztésre vonatkozó kérelem benyújtása esetén a miniszternek mérlegelési lehetőséget biztosít a törvény. Erre utal a „kiterjesztheti” kifejezés használata.

A miniszter mérlegelésének feltétele, hogy kikérje az NGTT-ben résztvevő országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményét.

Arra nézve nincs előírás, nincs szabályozva, hogy a miniszternek milyen szempontok szerint kell elvégeznie a mérlegelést, ennek irányát és terjedelmét a szakmai vélemény szerint a jogintézmény rendeltetésére tekintettel kell, illetve lehet meghatározni. A kollektív szerződés kiterjesztésére irányuló kérelem benyújtása esetén a miniszternek azt kell mérlegelnie, hogy – a kérelemnek megfelelő döntés esetén – a kollektív szerződés hatályának kiterjesztése milyen hatással lehet az ágazat működésére, a kiterjesztett kollektív szerződés miként befolyásolhatja az ágazaton belüli foglalkoztatási és gazdasági helyzetet, az adott ágazat (alágazat) vonatkozásában valóban kiegyenlítődnek-e a foglalkoztatás és a gazdasági élet terén meglévő különbségek, illetve a hatály – kérelemnek megfelelő – kiterjesztése esetén az intézkedés nem vezet-e a foglalkoztatással, gazdálkodással, működéssel kapcsolatban indokolatlan, nem kívánatos anomáliák kialakulásához.

A mérlegelés során ebből a szempontból kell, illetve lehet mérlegelni figyelembe venni a felek kérelmét; az NGTT-ben résztvevő országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményét (amely vélemény egyébként a minisztert nem köti). Figyelembe kell venni, hogy maga a kiterjeszteni kért kollektív szerződés, illetve annak a kiterjeszteni kért részei jogszerűek-e. (A kiterjesztés ugyanis nem eredményezheti azt, hogy a munkáltatóknak a munkavállalók széles köre vonatkozásában olyan rendelkezést kelljen alkalmaznia, amely egyébként jogszabályba ütközik.)

A kiterjeszteni kért kollektív szerződésben továbbá lehetnek olyan rendelkezések is, amelyeket kizárólag a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók, vállalkozások sajátos viszonyai tettek indokoltá. Ha az ágazatban működő más munkáltatói csoportok vonatkozásában ez nem áll fenn, az adott rendelkezések kiterjesztése a különbségek kiegyenlítése helyett, éppen indokolatlan terhek és zavarok kialakulására vezethet.

A kiterjeszteni kért kollektív szerződésben lehetnek olyan személyhez kötött elemek, amelyek – jellegüknél fogva – csak a szerződést kötő felek vonatkozásában értelmezhetőek vagy alkalmazhatóak, ezért azok kiterjesztése nem lehetséges.

Véleményünk szerint a miniszter kétféle döntést hozhat: a felek kérelmének megfelelően kiterjeszti a kollektív szerződés hatályát, vagy nem terjeszti ki a kollektív szerződés hatályát.

Megítélésünk szerint – a kérelemhez kötöttségre figyelemmel – a miniszter nem hozhat olyan döntést, hogy a hatályt kiterjeszti, de nem a kérelemnek megfelelően,

hanem más mértékben. Erre akkor sincs lehetősége, ha például a munkáltatói, illetve munkavállalói érdekképviselői szervezeteknek vagy az illetékes ágazati miniszternek lenne az a véleménye, hogy a kérelemtől eltérő mértékben kellene kiterjeszteni a kollektív szerződést, csak abban az esetben, ha a kérelmet benyújtó érdekképviselők ilyen irányban módosítják kérelmüket.

Ha a miniszter úgy ítéli meg, hogy az általa elvégzett mérlegelés alapján a kiterjesztésre nem kerülhet sor a kérelemben foglaltak szerint, akkor a kiterjesztési kérelem elutasításáról kell, illetve lehet dönteni. A miniszternek a döntését a kollektív szerződést kiterjesztő, illetve elutasító határozatban meg kell indokolnia.

#### **4. Kiterjesztett kollektív szerződés tartalma, megszövegezése**

A kollektív szerződés szól a szerződő szakszervezeti, munkáltatói érdekképviselői felekhez és a munkáltatókhoz, mint „professzionális jogalkalmazókhoz, valamint a jogalkalmazás tekintetében laikusnak tekinthető munkavállalókhöz. A kollektív szerződések szövegével szemben megfogalmazódik az a követelmény, hogy az egy kifinomult jogi szöveg legyen, illetve elegendően világosnak kell lennie, hogy a munkavállalók számára egyértelmű eligazítást adjon a jogaik és kötelezettségeik tartalmát illetően.

Az ismert több száz kollektív szerződés, a gyakorlat mutatja, hogy a szerződésre megkötők az egyetlen és kizárólagos jogforrásként tekintenek, amelyhez a munkavállalók hozzáférnek, ezért a szerződés szövegébe beemelik a legfontosabb jogszabályi rendelkezéseket. A szerződés szövegébe beillesztett jogszabályi rendelkezések sokszor pontatlanok és ezért elbizonytalanítják a jogi tartalmat, megnehezítik a jogalkalmazást. Felmerül a kérdés, hogy azért tér el a törvényszövegtől a szerződésbe foglalt idézet, paragrafus, mert attól valóban – *expressis verbis* – el akartak térni, vagy csak egyszerűen pontatlan és a felek szándéka nem célozta a törvényi rendelkezéstől való eltérést.<sup>51</sup>

A kollektív szerződésben az Mt.-től eltérő szabályokat indokolt megfogalmazni. A kollektív szerződés normatív részének ugyanis nem az a feladata, hogy elismételje az Mt. rendelkezéseit, hanem hogy az Mt.-ben írottakon túlmenően, illetve az abban írott eltérési lehetőségeket felhasználva további szabályokat állapítson meg a hatálya alá tartozó munkáltatókra és munkavállalókra nézve. Nem szerencsés az Mt. rendelkezéseinek szó szerinti átvétele, mivel a törvény esetleges módosításakor zavaros jogi helyzet állhat elő a hatályát veszített törvényszöveg miatt. Indokolatlan az Mt. szövegét a kollektív szerződésben azért is megismételni, mert ez a gyakorlat a jog felpuhításához vezethet, hiszen a munkavállaló számára nem lesz világos, hogy az adott jogosultság az Mt. vagy a kollektív szerződés alapján illeti-e meg őt. Természetesen lehetnek kivételek. Amennyiben az Mt. egyes rendelkezéseinek változtatás nélküli megisméltése a kollektív szerződésben, azzal a szándékkal történik, hogy a jövőbeni Mt. módosítást követően is megőrződjön az adott rendelkezésben szereplő jog, illetve kötelezettség, természetesen csak akkor, ha az nem válik kifejezetten jogellenessé. A jogszabályok gyakori változtatásai arra ösztönözhetik a

<sup>51</sup> Nacsa Beáta- Szatmáriné Balogh Mária: A munkaügyi kapcsolatok eljárásai. KTI, 2004. 58. old.

szerződő feleket, hogy az általuk megkötött megállapodások stabilak, hosszabb távon kiszámíthatóbbak legyenek, és a jogszabály változások következményeit csak olyan mértékben kövessék le, amilyen mértékben azt a jogszabály kötelező erővel előírja.

Szintén zavaros jogi helyzet keletkezhet abból, hogy a Mt. rendelkezéseit nem szó szerint, de lényegileg ismétli meg a kollektív szerződés.

Amennyiben a szerződő felek úgy ítélik meg, hogy szükséges az Mt. rendelkezéseinek beemelése a kollektív szerződésbe, azt a törvény hatályos szövegével, az adott paragrafus feltüntetésével és a felek megállapodásától eltérő betűtípussal, kiemeléssel kellene megjelölni.<sup>52</sup>

Javasolnánk továbbá, hogy a szerződés elején (preambulumában) jelezzék, hogy az Mt. szakaszai a szerződésnek nem részei, csak a tájékoztatást, a megállapodás jobb megértését szolgálják. Ennél fogva nem is kell őket a szerződés szakaszainak megfelelő számokkal ellátni.

A kollektív szerződések, mint ahogy már fentebb többször kitértünk rá, kötelmi és normatív részből állnak. Célszerűnek tartjuk, hogy a kiterjesztésre benyújtandó kollektív szerződésben ne keveredjenek a megkötésre, teljesítésre, megszüntetésre, kapcsolattartásra vonatkozó részek az egyéni munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal. Javasolt, hogy a kollektív szerződés világos áttekinthetősége, valamint kiterjesztése érdekében ezen elhatárolt két fő, kötelmi és normatív részből álljon.

## 5. A kollektív szerződést kötő felek reprezentativitása

Az ÁPBtv. kollektív szerződés kiterjesztésre vonatkozó szabályai 2010. január 1-vel történő hatályba lépéséig a kollektív szerződést kötő felek reprezentativitása nem okozott problémát. Pontosabban a feltételeiben nem részletezett reprezentativitás a mérésben sem jelentett gondot.

Az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdése a 12. § (2) bekezdés figyelembevétel az ÁPB-ben kötött, az Mt. 276. § (2) bekezdése pedig *részben* az ÁPB-on kívül kötött kollektív szerződést kötő felek reprezentativitása részleteit és annak mérését tisztázta.

Véleményünk szerint bizonyos tekintetben a reprezentativitás jövőben gondot jelenthet, és a „részben” utalás erre vonatkozik. A kollektív szerződés kiterjesztés új szabályainak hatályba lépése óta információink szerint (hivatalos közleményt legalábbis nem találunk) új szerződés kiterjesztése, illetve már kiterjesztett szerződés módosításának kiterjesztése nem történt.

Az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdése alapvetően a munkáltatói érdekképviselő kiterjesztésre vonatkozó feltételét rögzíti, vagyis a munkáltatói érdekképviselőekben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban álló többségét kell, hogy foglalkoztassák a kollektív szerződés kiterjesztés hatályának területén. Kiegészítő szabályként jelenik meg, amennyiben az ágazati szakszervezet és a munkáltatói érdekképviselő a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, akkor a szerződést

<sup>52</sup> Ezt a gyakorlatot alkalmazza Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés, Magánbiztonsági Ágazati Kollektív Szerződés és a megszűnt Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés is. [www.mir.gov.hu](http://www.mir.gov.hu)

kötő szakszervezetek között legyen legalább egy az ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatív szervezet.

Fentebb (a harmadik fejezetben) már kitértünk rá, az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttesen jogosult. Ha ez nem lehetséges, azt az oldal valamennyi döntési joggal rendelkező érdekképviselője együtt köti meg (ÁPBtv. 12. § (1) bekezdés b) pont, 1., illetve a 2. számú mellékletben meghatározott szempontok alapján legalább 10 pont). Ha ez sem lehetséges, a szerződést az oldal reprezentatív érdekképviselői együtt kötik meg (ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés alapján az ágazati szakszervezet, amely a törvény 1. számú mellékletében 1–3. sorszám alatt,<sup>53</sup> az ágazati munkáltatói érdekképviselőt, amely a 2. számú mellékletben 1–4. sorszám alatt szereplő szempontokra együtt legalább 10 pontot ér el). Ha ez sem lehetséges, a szerződés megkötésére az egyes ÁPB oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselőt jogosultak, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselőt összpontszámának kétharmadát.

Látható, hogy az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés esetén, amennyiben a szakszervezetek együttesen tudnak szerződést kötni a reprezentativitás, mint belső feltétel nem játszik szerepet, az ÁPB-on kívül kötött szerződés esetén pedig a szakszervezet reprezentativitása is szempont, alapvető feltétel.

Ugyanakkor nem felejtkezhetünk meg arról, hogy az Mt. 276. § (2) bekezdése szerint a szakszervezet akkor jogosult szerződést kötni, ha taglétszáma eléri a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött szerződés esetében a hatálya alá tartozó munkavállalók tíz százalékát. Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződések esetében az Mt.-nek e szabályát nem kell figyelembe venni.<sup>54</sup>

Véleményünk szerint az ismertett szabályozás egy részről diszkriminatív, mivel az ÁPB-on kívül kötött szerződés esetén a szakszervezet az ÁPBtv. szerinti ágazati reprezentativitás mellett az Mt.-ben előírt tíz százalékos taglétszámot is el kell érnie. Ezzel szemben az ÁPB-ban kötött szerződés esetében előfordulhat, hogy a szakszervezet akár 1-2 százalékos taglétszámmal is köt szerződést, és az kiterjesztésre kerül. Más részről a két jogszabályban szereplő eltérő reprezentativitási előírás a jogalkalmazás tekintetében is komoly zavarokat fog okozni a jövőben. Szükségesnek tartanánk a fenti ellentmondások feloldását, a jogszabályok szükségszerű módosítása által.

A kollektív szerződés kiterjesztése esetén a munkáltatói érdekképviselőt tekintetében is gond lehet. Tapasztalataink szerint kevés munkáltatói érdekképviselőt felel meg az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdés feltételének.

Az ÁPBtv. előkészítésekor felvetettük, hogy a kollektív szerződés kiterjesztés hatályának területén foglalkoztatott létszám tekintetében harminc százalékos arányt írjunk elő (lehetséges, hogy alkotmányellenesnek nyilvánítják).

<sup>53</sup> Az ÁPBtv. 1. számú melléklet 1. pontja (üzemi tanács választáson elért eredmény figyelembe vétele a döntési jog, reprezentativitás megállapításakor) 2015. január 1-jén lép hatályba.

<sup>54</sup> ÁPBtv. 14. § (1) Az ÁPB

a) megállapodásokat köthet, illetve

b) kollektív tárgyalásokat folytathat kollektív szerződés létrehozása érdekében,

– a kollektív szerződés kötésére való jogosultságra vonatkozó rendelkezések kivételével – az Mt.-ben, valamint az e törvényben meghatározott szabályok szerint.

További megoldás lehet, hogy a kiterjesztés feltételeként a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő(ek) az ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés b) pontjában, illetve a 2. számú melléklet 1-4. sorszám alatt meghatározott reprezentativitási szempontokat vegyük alapul. A reprezentativitásra kiosztható pontszámnak a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő(ek) általi legalább 40-50%-nak elérése (birtoklása) legyen feltétele a kiterjesztésnek. A munkáltatói érdekképviselő ereje, támogatottsága a reprezentativitás feltételeiként meghatározott szempontok (a képviselt gazdasági szervezeteknél munkaviszonyban állók létszáma, a képviselt gazdasági szervezetek által megtermelt éves nettó árbevétel, a munkáltatói érdekképviselő tagjainak száma, a kollektív szerződéses lefedettség) alapján jobban megállapítható, illetve a kiterjesztés indokolható.

A 17. § (2) bekezdése helyébe a következő szöveg kerülne:

„(2) A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselők együttesen a 2. számú melléklet 1-4. pontjai alapján legalább 50 pontot érjenek el. Amennyiben a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztés feltétele, hogy a kötő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy, a 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatívnek minősülő érdekképviselő.”

(Az ÁPBtv. 2011. évi módosításakor a javasolt megoldás felmerült, de nem volt része a benyújtott törvényjavaslatnak).

## 6. Több munkáltató által kötött kollektív szerződés kiterjesztésének kérdése

További zavart okoz a kiterjesztés vonatkozásában, hogy az Mt. XXII. fejezete ismeri a több munkáltató által kötött kollektív szerződés fogalmát, valamint az, hogy az ÁPBtv. 8. §-a lehetővé teszi munkáltató vagy munkáltatók egy csoportjának ÁPB-beli tagságát, munkáltatói érdekképviselői jogosultságokat, amennyiben az általuk munkaviszonyban foglalkoztatottak létszáma eléri az ÁPB tevékenységi területén foglalkoztatott munkavállalók nyolcvan százalékát.

Ezen szabályok félre értelmezése miatt egyes érdekképviselők szerint a több munkáltató által kötött kollektív szerződés is kiterjeszthető.

A jogszabályalkotó a kollektív szerződéskötés kötés jogát nem szándékozta, az ÁPBtv. 8. §-a alapján az ÁPB-ben résztvevő munkáltatóknak biztosítani, de ennek konkrét tiltása nem jelenik meg.<sup>55</sup>

Az ÁPBtv. 1. §-a szerint a törvény hatálya, mint ahogy már említettük, elsődlegesen az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók és munkáltatók párbeszéd bizottságot alkotó érdekképviselőire terjed ki. Az ÁPBtv. 6. §-ban foglaltak szerint érdekképviselő az egyesülési jogról szóló törvény<sup>56</sup> szerint létrejött egyesület, amely alapszabálya alapján a munkáltatók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeit védi és képviseli, munkáltatókból, illetve munkáltatókat tömörítő érdekképviselői szervezetekből álló tagsággal rendelkezik.<sup>57</sup>

<sup>55</sup> Ismereteink szerint ez a kérdés csak egyetlen egy ÁPB-ben résztvevő munkáltatói oldal tekintetében vetődik fel.

<sup>56</sup> Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény.

<sup>57</sup> ÁPBtv. 6. §(1) E törvény alkalmazásában érdekképviselő, illetve érdekképviselői szövetség az egyesülési jogról szóló törvény szerint létrejött egyesület,

Megítélésünk szerint az ÁPBtv. 14. §-ában foglalt szabályozás alapján egyértelmű, hogy az ÁPB keretei között a munkáltatói érdekképviselőt köti a kollektív szerződés. Továbbá a 17. § (2) bekezdése az ÁPB-n keretén kívül kötött kollektív szerződés esetén is csak annak a kollektív szerződésnek a kiterjesztéséről rendelkezik, amelyet munkáltatói érdekképviselőt köt.

Véleményünk szerint ebből az következik, hogy az a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés, amelyet nem a munkáltatói érdekképviselőt köt, hanem több munkáltató önállóan kötött, nem terjeszthető ki.

---

*a)* amelynek alapszabályában szereplő elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése (a továbbiakban: szakszervezet), vagy

*b)* amelynek alapszabályában meghatározott céljai között szerepel a munkáltatók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek védelme és képviselése.

(2) Ágazati az az érdekképviselőt, amely az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően tevékenységét ágazati szinten szervezi és

*a)* munkavállalókból, illetve szakszervezetekből vagy

*b)* munkáltatókból, illetve munkáltatókat tömörítő érdekképviselőti szervezetekből álló tagsággal rendelkezik.

#### IV. KITERJESZTETT HATÁLYÚ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK JELLEMZŐI

A tárgykörbe tartozóan jelenleg három ágazati kollektív szerződés van hatályban Magyarországon. Az építőipar, a vendéglátóipar és a villamosenergia-ipar területén. Az elemzésben szereplő sütőipari ágazati kollektív szerződés kiterjesztését a miniszter visszavonta, mivel a munkáltatói oldal azt felmondta. Ennek ellenére az elemzés szempontjából lényeges összehasonlítási alapot jelentett.

##### 1. A kiterjesztett kollektív szerződések főbb adatai

###### ***Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés***

*Szerződő felek:*

Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége,  
Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége,  
Bánya és Energia-ipari Dolgozók Szakszervezete,  
LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezet.

*Szerződéskötés időpontja: 1995. június 12.*

*Kiterjesztés időpontja: 1995. december 20., Munkaügyi Közlöny 1995/12. szám.*

*Megújított szerződéskötés időpontja: 2008. február 19.*

*Az utolsó módosítás kiterjesztésének időpontja: 2009. május 28., Szociális és Munkaügyi Közlöny 2009/5. szám.*

*Kiterjesztés területe: TEÁOR '08. szerinti 35.1 Villamosenergia-termelés és elosztás alágazat.*

###### ***Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés***

*Szerződő felek:*

Élelmiszerfeldolgozók Országos Szövetsége megbízásából és képviselőként a  
Sütőipari Szakmai Érdekközösség,  
Magyar Pékszövetség,  
Ipartestületek Országos Szövetsége,  
Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége,  
Sütőipari Dolgozók Szakszervezete.

*Szerződéskötés időpontja: 1995. szeptember 13.*

*Kiterjesztés időpontja: 1995. december 20., Munkaügyi Közlöny 1995/12. szám.*

*Megújított szerződéskötés időpontja: 2006. szeptember 18.*

*Az utolsó módosítás kiterjesztésének időpontja: 2009. december 23., Szociális és Munkaügyi Közlöny 2009/13. szám.*

*Kiterjesztés területe: TEÁOR '08. szerinti*

10.71 Kenyér, friss pékáru gyártása szakágazat,

10.72 Tartósított lisztes áru gyártása szakágazat.

A munkáltatói oldal a szerződést felmondta, a szerződés 2012. május 15-ei hatállyal szűnt meg.

A kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó határozat visszavonása a Magyar Közlöny 2013/121. (2013. július 15.) számában lett közzétéve.

**Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés***Szerződő felek:*

Idegenforgalmi Munkaadók Országos Szövetsége,  
Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet.

*Szerződéskötés időpontja:* 1997. május 21.*Kiterjesztés időpontja:* 2001. május 28., Munkaügyi Közlöny 2001/5. szám.*Kiterjesztés területe:* TEÁOR '03. szerinti

55.1 Szállodai szolgáltatás alágazat,  
55.3 Éttermi, cukrászdai vendéglátás alágazat,  
55.5 Munkahelyi és közétkeztetés alágazat.

**Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés***Szerződő felek:*

Építési Vállalkozók Országos Szövetsége,  
Ipartestületek Országos Szövetsége,  
Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége,  
Építő-, Fa és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége,  
Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége.

*Szerződéskötés időpontja:* 2005. november 16.*Kiterjesztés időpontja:* 2006. március 19., Munkaügyi Közlöny 2006/3 szám.*Az utolsó módosítás kiterjesztésének időpontja:* 2009. december 30., Szociális és Munkaügyi Közlöny 2009/14. szám.*Kiterjesztés területe:* TEÁOR '08 szerinti

41.10 Épületépítési projekt szervezése szakágazat,  
41.20 Lakó- és nem lakó épület építése szakágazat,  
42.11 Út, autópálya építése szakágazat,  
42.12 Vasút építése szakágazat,  
42.13 Híd, alagút építése szakágazat  
42.21 Folyadék szállítására szolgáló közmű építése szakágazat,  
42.22 Elektromos, híradás-technikai célú közmű építése szakágazat,  
42.99 Egyéb máshova nem sorolt építés szakágazat,  
43.11 Bontás szakágazat,  
43.12 Építési terület előkészítése szakágazat,  
43.13 Talajmintavétel, próbafúrás szakágazat,  
43.21 Villanszerelés szakágazat,  
43.22 Víz-, gáz-, fűtés-, légkondicionáló-szerelés szakágazat,  
43.29 Egyéb épületgépészeti szerelés szakágazat,  
43.31 Vakolás szakágazat,  
43.32 Épületasztalos-szerkezet szerelése szakágazat,  
43.33 Padló-, falburkolás szakágazat,  
43.34 Festés, üvegezés szakágazat,  
43.39 Egyéb befejező építés máshova nem sorolt szakágazat,  
43.91 Tetőfedés, tetőszerkezet-építés szakágazat,  
43.99 Egyéb speciális szaképítés máshova nem sorolt szakágazat.



## 2. A kiterjesztett kollektív szerződések áttekintése

A VKSZ létrejöttének körülményeit már az I. fejezetben röviden bemutattuk, így arra itt már nem térünk ki.

A sütőipari szakágazatban az 1991-ben írták alá az ágazati keret-szerződést. A munkáltatói oldalon megjelenő Sütőipari Egyesülés az akkori állami sütőipart képviselte. A következő években a szektor nagy állami kenyérgyárarait decentralizálták és privatizálták, több száz új kisvállalkozás is létrejött. A feketegazdaság visszaszorítása, a “piaci versenyfeltételek egységesítése”, a magánvállalkozásoknál foglalkoztatott munkavállalók kiszolgáltatottsága, az erősödő “tisztességtelen” kisüzemi konkurencia készítette a feleket a kiterjesztés kezdeményezésére.<sup>58</sup>

A vendéglátó- és szállodaiparban 1997 májusában megkötött ágazati kollektív szerződés tárgyalásait az motiválta, hogy ily módon a kiterjedt feketegazdaság konkurenciájával szemben is felléphetnek, a szerződés előrelépés lehet a piaci verseny szabályozása felé. A kollektív szerződés kiterjesztésével a feleknek az volt a céljuk, hogy segítik a szakmában már kialakult normatívák (pl. a rugalmas munkaidő) jogszerű alkalmazását, fejlesztik az ágazatban a szociális párbeszédet annak érdekében, hogy az ágazat működésére, fejlődésére kiható új technológiák személyi és tárgyi feltételeinek biztosítsák.<sup>59</sup>

Az építőipari ágazat szerződéses viszonyainak rendezése keretében a kormányzat meghirdette a feketemunka elleni harcot, amely találkozott az ágazati szociális partnerek kollektív szerződéskötési szándékával.<sup>60</sup> A munkáltatói oldal csak úgy hajlandó szerződést kötni, ha az minden építőipari vállalkozásra kötelező hatályú lesz. A 2005-ben aláírt és azonnal kiterjesztésre benyújtott kollektív szerződés a szakszervezeti oldal igényére bértarifa rendszert is bevezetett, amely megalapozta az ágazati ún. rezsioradíj bevezetését, későbbi jogszabályba történő foglalását.<sup>61</sup>

A szerződéskötő felek tekintetében vegyes a kép.

A munkáltatói oldalon jellemzően több munkáltatói országos szövetség a szerződő fél azon munkáltatók nevében, akik erre őket felhatalmazták, kivétel a vendéglátóipar ahol egy országos szövetség a szerződést kötő fél az előzőek szerinti felhatalmazással. A villamosenergia-iparban a munkáltatók e célból önálló munkáltatói szövetséget hoztak létre. Kezdetben valamennyi, az iparágban működő munkáltató tagja volt ennek a szövetségnek. A privatizációt követő második évben az energiatermelők egy csoportja (amerikai, belga és magyar tulajdonosi háttérrel) kivált a szövetségből és egy új, önálló szövetséget hozott létre, de alapvetően nem munkáltatói, hanem szakmai

<sup>58</sup> Fürjes-Madár 1996. 3-4 old.

<sup>59</sup> Szabó Zoltán Gyula: Turizmus-Vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottság. Esettanulmány (2007-2009) Civil Európa Egyesület, 2010. 22. old.

<sup>60</sup> Nacsa Beáta–Neumann László: A kollektív szerződések ereje, a szabályozás hatékonysága. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008. 81. old.

<sup>61</sup> Kónya Márton: Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság. Esettanulmány (2007-2009) Civil Európa Egyesület, 2010. 28. old.

érdekképviselési céllal. Éveken át húzódó vita alakult ki arról, hogy ez a szövetség nem akart részt venni a kollektív szerződést érintő tárgyalásokon. Ez ellen a magatartás ellen jó eszköznek bizonyult az ágazati kollektív szerződés kiterjesztése, mivel az ő esetükben is hatályossá vált. Ennek következményét, azt hogy nekik is kötelező betartaniuk, nehezen viselték és komoly konfliktusok forrása lett.

A szakszervezeti oldalon jellemzően egy ágazati szakszervezet a szerződést kötő fél, kivétel az építőipar, ahol két ágazati szintű szakszervezeti szövetség a szerződést kötő fél. A sütőipari és a vendéglátó ipari szakszervezetek közvetlenül képviselik a teljes ágazat munkavállalóit, míg az építőipar esetében ágazati szinten a helyi szakszervezetek által létrehozott szövetségek képviselik a munkavállalókat. A villamosenergia-iparban szintén szakszervezeti szövetségek képviselik a munkavállalókat. Jelenleg két szakszervezeti szövetség, az EVDSZ és a BDSZ Erőművi Tagozata képviseli a munkavállalókat a kollektív szerződéses tárgyalásokon. A kollektív szerződés céljaként – eltérő szövegkörnyezetben – jellemzően a munkavállalók munkaviszonyával, bérezésével, egyéb juttatásával, a szerződő felek együttműködésével kapcsolatos témaköröket jelölik meg a felek. Ezen kívül megjelenik a célok között a kiszámíthatóság, az eredményes működés elősegítése, a műszaki fejlesztés is. Valamennyi kollektív szerződés célja, hogy a minimál standardokat kötelező érvénnyel előírja és meghatározza az együttműködés eljárási szabályait. A viták rendezésére vonatkozóan különlegesség az építőipari kollektív szerződés esetén a Paritásos Építőipari Döntőbizottság felállítása, vagy a sütőipar esetében a Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság közvetítőként való igénybe vétele. A villamosenergia-iparban az Ágazati Párbeszéd Bizottság keretei között zajlanak a középszintű tárgyalások, és itt kötődnek a megállapodások.

A célok között szerepel olyan megállapodási pont is, amely külön figyelemre méltó, leginkább a módosítások kiterjesztése körül kialakult viták tükrében: *„A szerződést kötő felek megállapodásán alapuló, az Mt-ben nem szabályozott, vagy - a törvényes lehetőségek betartásával – attól eltérően szabályozott, a munka világára vonatkozó szabályok áttekinthető, közérthető bemutatása.”*

A kollektív szerződések hatályát tekintve a személyi hatály az aláíró munkáltatók, vagy az aláíró szervezeteket megbízó munkáltatók munkavállalóira terjed ki, továbbá magukra az aláíró szervezetekre és azok tagjaira. A kiterjesztett kollektív szerződések személyi hatálya a kiterjesztő határozatba foglalt ágazatra vagy alágazatra terjed ki. Az időbeli hatály mindegyik esetben határozatlan idejű. Valamennyi kollektív szerződés részletesen szabályozza a szerződés módosítás és felmondás eljárási rendjét.

Az együttműködés kereteinek szabályozása során, a szerződő felek részletesen szabályozzák a szakszervezetek működésének feltételeit. Ezek a szabályozások tartalmát tekintve általában megmaradnak az Mt. (a 92. évi Mt.) szabályozási keretei között, a szakszervezetek számára többletet nem tartalmaznak. A sütőipari kollektív szerződés a szakszervezeti tisztségviselők számára vonatkozóan is tartalmaz megállapodást, – a tagok maximum 5%-a lehet tisztségviselő – amely szabályozás azért meglepő, mivel a szakszervezetek autonóm szervezetek lévén a szervezeti felépítésüket maguk alakítják, sőt e tekintetben még az Egyesülésről szóló törvény is szabad kezet adott nekik. A részletes szabályok lefektetése ettől függetlenül értéke a

kollektív szerződéseknél. Külön kiemelésre érdemes a vendéglátó ipari kollektív szerződés, amely részletes szabályt alkot a munkahelyi szintű konfliktusok kezelésére. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés e tekintetben egy különlegességet is tartalmaz, nevezetesen a pénzügyi támogatás intézményét, amely Magyarországon egyedül álló, de Európában egyáltalán nem szokatlan. A jelenleg hatályos Mt. rendelkezései kapcsán vitát váltott ki a felek között, ezen támogatás működtetésének kérdése. Továbbá a villamosenergia-ipari kollektív szerződés jelentős teret szentel a felek kapcsolattartását szabályozó fejezetnek, az információk átadását célzó részletszabályoknak.

A kollektív szerződést kötő felek a foglalkoztatási kérdésekben kölcsönös együttműködési kötelezettséget vállalnak. Ez különösen a szervezeti átalakításokra, privatizációra, csoportos létszámcsökkentésre vonatkozik. Ezen kívül eltérő szabályok is fellelhetők. Ilyenek például a foglalkoztatás szakmai követelményei a sütőipar és a vendéglátóipar esetében, vagy a fekete foglalkoztatás elleni közös fellépés az építőipar esetében.

A kollektív szerződések szerkezetüket tekintve viszonylag jól elkülönítetten két fő részre tagolódnak, kötetmi és normatív részre. Ez követendő gyakorlat, mivel így a kiterjesztések esetén jól külön választhatóak azok a részek, amelyek kiterjeszthetők, illetve azok, amelyek kiterjesztése nem lehetséges, mivel azok a szabályok csak a szerződést kötő felek vonatkozásban bírnak kötő erővel.

A normatív szabályok között a munkaviszony létesítés szabályai az elsők, ahol az előnyben részesítés szabályozási lehetőségeivel nem nagyon éltek a szerződő felek. Ezekben a fejezetekben leginkább az Mt. szabályai ismétlődnek. A munkaszerződés írásba foglalása, főbb tartalmi elemeinek felsorolása, a próbaidő szabályozása a legfontosabb elemek.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése keretében a szabályozás szintén leginkább az Mt. szintjén marad. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés a munkaviszony megszüntetés esetére olyan korlátozásokat is tartalmaz, amelyek a hatályos Mt. rendelkezései között egyáltalán nem lelhetőek meg.

*(pl.: Csak különösen indokolt esetben szüntethető meg rendes felmondással a munkaviszonya:*

- *annak a munkavállalónak, akinek 4 vagy több, általa eltartott családtagja van, és családjában más önálló keresettel rendelkező nincsen,*
- *annak a munkavállalónak, aki a villamosenergia-iparban, illetve a szénbányászatban 10 éves folyamatos, a jelenlegi munkáltató cég által munkaszerződésben elismert munkaviszonnyal rendelkezik,*
- *a pályakezdő munkavállalóknak határozatlan idejű munkaviszony esetén a próbaidő leteltét követő 9 hónapban.)*

A rendkívüli felmondásra okot adó munkavállalói magatartások, vagy mulasztások során leginkább a konkretizálására törekedtek a szerződő felek. Külön kiemelő, hogy a munkavállaló által alkalmazott rendkívüli felmondásra okot adó munkáltatói magatartások és mulasztások is konkretizálásra kerültek. Ez alól a megállapítás alól

kivétel a villamosenergia-ipari kollektív szerződés, amely egyáltalán nem szabályozza ezt a kérdéskört, meghagyva a szabályozás lehetőségét a munkahelyi szintű kollektív szerződéseknek.

A felmondáshoz kapcsolódó szabályozás a felmondási idő meghatározása. E tekintetben csak a vendéglátó ipari és villamosenergia-ipari kollektív szerződés tér el az Mt. szabályaitól. A hosszabb (10-15-20 év) idejű munkaviszonyok esetén 5-10-15 nappal megnöveli a felmondási idő időtartamát. Különös helyzetet teremtett a fentebb már említett Mt. 205-206.§ szabályozása, illetve a hatályos Mt-t hatályba léptető 2012. évi LXXXVI. törvény, amely kimondja, hogy a felmondási időre és végkielégítésre vonatkozó új Mt. szabályokat csak az Mt. hatálybalépését követő kollektív szerződésekre és munkaszerződésekre kell alkalmazni. Ez a szabályozás fontos a tekintetben, hogy a korábban kötött kollektív szerződések ezen vívmányai megőrizhetővé váltak valamennyi szerződő fél vonatkozásában. A jelenben is, de a jövőre nézve még inkább jelentős feszültségek forrása lesz a munkáltatók közötti ilyen különbség tétel.

A munkáltató általi rendes felmondás esetén fizetendő végkielégítés tekintetében, mind a három kollektív szerződés óvatos eltérést fogalmazott meg a szerződés megkötésekor hatályos Mt.-hez viszonyítva. A sütőipari és az építőipari kollektív szerződés a 20, illetve 25 éves munkaviszony után fizetendő végkielégítés korábbi Mt. szerinti mértékét 1- 1 hónapi távolléti díjjal emeli meg. A vendéglátó ipari kollektív szerződés ennél egy kicsivel tovább megy és a 10 és 15 éves munkaviszony után 1-1, míg a 20 és a 25 éves munkaviszony után 2-2 hónapi távolléti díjjal emeli meg a korábbi Mt. szerinti mértéket. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés ettől jóval tovább ment. Gyakorlatilag a 92. évi Mt. szerinti mértékeket megdupláztta. Ennek következtében a legalább 25 év munkaviszonyban töltött idő esetén a végkielégítés mértéke 12 havi távolléti díj. Külön kiemelendő, hogy a munkaviszonyban töltött idő számításánál nem csak az adott munkáltatónál eltöltött időt kell figyelembe venni, hanem a munkáltató által elismert, iparágban eltöltött időket össze kell számolni. A jelenleg hatályos Mt. hatályba lépését követően a fenti értékek jelentősen felértékelődtek. Ez a megállapítás a hatályban lévő mindegyik kollektív szerződésre igaz, azzal, hogy a 205- 206. § eltérő szabályai még sok kellemetlenséget fognak okozni.

A munkavégzés szabályaira vonatkozóan a vizsgált kollektív szerződések eltérő mélységű szabályokat alkottak, illetve egyáltalán nem alkottak ide vonatkozó szabályt. A vendéglátó ipari kollektív szerződés csak a különös szabályokat alkotta meg, a villamosenergia-ipari és a sütőipari kollektív szerződésben egyáltalán nincs ilyen fejezet, míg az építőipari kollektív szerződés követi az Mt. szabályozási tematikáját és bizonyos pontokon részletesebb szabályokat alkot. Ilyen például az állásidőre vonatkozó szabályozás, amely érthető, mivel ez a szakmai ágazat van leginkább kitéve a külső körülmények változásának.

A munkaidő és pihenőidő szabályai az Mt. szabályaitól csak ott és annyiban térnek el amennyiben kihasználják az éves munkaidőkeret alkalmazhatóságát, a több műszak lehetőségét, az osztott napi munkaidő alkalmazásának lehetőségét, továbbá az elrendelhető rendkívüli munkavégzés éves 300 órás korlátra történő felemelését. Az építőipari kollektív szerződés ezen kívül ajánlásként a mellékletek között szerepeltet egy munkaidő beosztási javaslatot éves munkaidőkeret alkalmazása esetére. A további részlet szabályok kimunkálását a helyi kollektív szerződések hatáskörébe utalják, amivel nincs is semmi baj, ha vannak helyi kollektív szerződések. A vendéglátó ipari, a sütőipari és az építőipari területen azonban, a helyi kollektív szerződéssel történő lefedettség nem éppen a legjellemzőbb. Ebből következően a munkaidő szervezés kérdésében a munkáltatók szinte teljes szabad kezet kaptak. A villamosenergia-ipar tekintetében kiemelendő, hogy itt a helyi kollektív szerződéses lefedettség szinte teljes körű. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés, továbbá a pót- és rendkívüli szabadságok tekintetében tartalmaz többlet szabályokat, illetve a szabadság kiadására nézve lényeges szabály, hogy a munkavállalók a kiadás során a szabadságuk 50%-a felett rendelkezhetnek.

A munka díjazása szabályozása keretében az építőipar és a sütőipar esetében a kollektív szerződések mellékletét képezi az ágazati minimálbérek és besorolásokat tartalmazó bértarifa megállapodás, amely komoly érték a bértételek vizsgálata nélkül is.

A vendéglátó ipar esetében a kötelező minimálbéreket úgy határozták meg, hogy azok a mindenkori országos minimálbéreket 10 %-al meghaladják. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés 2012. évi módosítása során egy új szabályozás került a kollektív szerződésbe, az „Ágazati Bértarifa Rendszer. Alkalmazható legkisebb alapberek” címmel, amely a korábbi minimál bérrre vonatkozó éves bértarifa megállapodásban történő szabályozás helyébe lépett.

A rendkívüli munkavégzés, a készenlét és az ügyelet díjazásánál a kollektív szerződések megmaradtak a megkötéskor hatályos Mt. szintjén. A hatályos Mt. ide vonatkozó szabályai jelentős mértékben átalakultak. A korábbi szabályok kollektív szerződésben való szerepeltetése a munkavállalók szempontjából „kifizetődött”, mivel így a magasabb értékek megőrződtek, illetve olyan jogcímek is megmaradtak, amelyeket a hatályos Mt. már nem ismer. A villamosenergia-ipar esetében ezek az értékek általában 5%-al magasabbak a 92. évi Mt. ide vonatkozó értékeinél.

A különböző bérpótlékok tekintetében a kollektív szerződések az Mt. szerinti mértékeket határozzák meg, mint kötelező minimum értékek. Ettől eltérő szabályozás csak a sütőipari kollektív szerződés esetében volt felfedezhető, de az részben ellentétes volt a 2012. július előtt hatályos jogszabályokkal.

A villamosenergia-ipari kollektív szerződés a műszakpótlékok és túlórapótlékok esetében is él a szabályozás lehetőségével. A mértékek az Mt. szerinti mértékeket jelentősen meghaladják, illetve további szempontok szerinti tagolásra is sor került. Ezek a szabályok alkalmasak a helyi szintű további szabályozásra, amivel a helyi szintű szerződő felek éltek is. Külön érték a 13. havi fizetés nevesítése. A mérték

tekintetében azonban eltérések lehetnek az egyes tagvállalatok esetében, mivel a szabályozás megengedő jellegű.

A másik két kollektív szerződés esetében általánosan megjegyzendő, hogy a felek nem használták, illetve nem használják ki a szerződésben rejlő lehetőségeket, amelyeket a szerződés céljai között megfogalmaztak.

A jóléti (béren kívüli) juttatások kérdését a helyi kollektív szerződések hatáskörébe utalják a vizsgált ágazati kollektív szerződések, kísérletet sem téve valamilyen minimál standard felállítására.

Ettől eltér a villamosenergia-ipari kollektív szerződés, mivel itt az éves bérmegállapodás részét képezi a jóléti juttatásokról szóló megállapodás is. A megállapodás a növekményt illetően és az egy főre eső minimum tekintetében is tartalmaz előírásokat. A tételes megállapodás és a felhasználás a helyi szerződő felek kompetenciája. Kivételt képez ez alól az önkéntes nyugdíjpénztári és az önszegélyezési pénztári befizetés kötelező minimális mértékének meghatározása. Ezek az értékek egyedülállóak és figyelemre méltóak.

A kollektív szerződések – a villamosenergia-ipari kollektív szerződés kivételével – részletes szabályokat tartalmaz a kártérítés kérdés körére. Konkretizálják a különböző magatartásokat, mulasztásokat, a szakmai specialitásoknak megfelelő részlet szabályokat alkotnak, kihasználva a szerződésben rejlő lehetőségeket.

Ezeken felül különböző eljárási szabályok képezik a szerződések mellékleteit.

#### Összegzés:

A kollektív szerződésekből – a villamosenergia-ipari kollektív szerződés kivételével – a munkáltatók erőfölénye olvasható ki, még akkor is, ha az ágazati minimum bértarifa megállapodás komoly vívmány a szakszervezetek részéről. Ezen felül szintén nem lebecsülendő érték a rendezett munkaügyi kapcsolatok szabályrendszere, vagy a sütőipar esetében a sztrájk idején biztosított elégséges szolgáltatás mértékének szerződésben való rögzítése. A kollektív szerződések értéke abban is megmutatkozik, hogy érzékelhetően komoly alkufolyamat eredményeként jöttek létre és a szerződő felek igyekeztek a szerződés adta lehetőségekkel élni.

## V. VKSZ KITERJESZTÉSÉVEL KAPCSOLATOS PROBLÉMÁK, FELVETÉSEK

A VKSZ szerződő felei az új Mt. 2012. évi hatályba lépése előtt, a jogszabálynak való megfelelés szándékával a kollektív szerződés módosítására irányuló tárgyalásokba kezdtek. A jogszabálynak való megfelelés során a felek álláspontja lényegesen eltért a tekintetben, hogy mely pontok módosítása szükségeszerű amiatt, hogy az a jogszabály egyes pontjainak rendelkezéseibe ütközik. Az alapvető problémát a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony – az általánostól eltérő – szabályozása okozta.

A munkáltatói oldal álláspontja az volt, hogy a VKSZ minden olyan rendelkezését módosítani, vagy törölni kell, amely az Mt. 205-206. §-ába ütközik.

*„Mt. 205. § (1) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása*

*a) a felmondási idő 69. § (1)–(2) bekezdésében és (4)–(5) bekezdésében, valamint*

*b) a végkielégítés 77. §-ban*

*meghatározott szabályaitól nem térhet el.*

*(2) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban*

*a) a 69. § (3) bekezdése nem alkalmazható,*

*b) a 86. § (3) bekezdésétől nem lehet eltérni.*

*(3) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – nem írható elő.*

*Mt. 206. § A XIX–XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet.”*

A szakszervezeti oldal álláspontja viszont az volt, hogy csak azokat a pontokat szükséges módosítani, amelyek valamennyi szerződő vonatkozásában jogszabály ellenes. A felek több szakértőt is felkértek a vitatott pontok véleményezésére, illetve állásfoglalást kértek az illetékes minisztertől is.

### 1. A VKSZ egyes rendelkezéseinek érvényessége, hatályosulása az Mt. 204-206. §-ai tükrében

A szakértői vélemények közül az egyik<sup>62</sup> által képviselt álláspont szerint a VKSZ azon rendelkezései, amelyek az Mt. 205-206. §-ába ütköznek nem érvénytelenek,

<sup>62</sup> Dr. Hovánszki Arnold ügyvéd:

Az ágazati KSZ-ek tekintetében a helyzet összetett, különösen a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve 206. §-ában írt rendelkezésre tekintettel. Egy konkrét megállapodás (vagy egy része) ugyanis a magántulajdonban álló munkáltatóknál érvényes lehet, míg a köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében pedig már jogszabályba ütközik. A helyzet összetettségét kell kövesse annak jogi értékelése is, hiszen nem lehet azt kimondani, hogy az ágazati KSZ érintett rendelkezései eleve érvénytelenek lennének.

A helyzet ezzel szemben az, hogy – kizárólag az Mt. 206. §-ának fényében vizsgálva – a villamosipari ágazati KSZ valamennyi rendelkezése érvényes, hiszen a magánmunkáltatókra az Mt. 206. §-a nem vonatkozik, így ezen okból a jogszabályba ütközés miatti érvénytelenség (semmisség) kérdése fel sem vetődik. Az ágazati KSZ egyes szabályai (az Mt. 206. §-a által érintett rendelkezések) azonban részlegesen hatálytalanok (ún. részleges személyi hatálytalanság) lesznek a

csupán a köztulajdonban álló munkáltatók<sup>63</sup> vonatkozásában hatálytalanok, vagyis jogszabályba való ütközés miatt nem érvényesíthetők.

A másik szakértői vélemény<sup>64</sup> alapján is az állapítható meg, hogy nem kizárt az olyan ágazati szintű megállapodás, amely egyes munkáltatók esetében az Mt. 205-206. §-ába ütközik. Vitatható viszont az az állítása, miszerint „*Fontos leszögeznünk, hogy a 279. § (2) bekezdés szerint „a kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki”.* Ebből következően a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés a hatálya alá tartozó egyes munkáltatók és szakszervezet(ek) kapcsolatrendszerére vonatkozó

---

köztulajdonban álló munkáltatókkal szemben. Ez akkor is így van, ha ezt az ágazati KSZ külön kimondja és akkor is, ha nem. A magam részéről azt a szabályozást javaslom, mely az ágazati KSZ rendelkezéseit egységes szemléletben tárgyalja, míg az ágazati KSZ végén megállapítja, hogy a köztulajdonban álló munkáltatóknál az ágazati KSZ rendelkezései helyett a törvényi rendelkezéseket kell alkalmazni akkor, ha az ágazati KSZ rendelkezésének alkalmazása az adott köztulajdonban álló munkáltatónál az Mt. 206. §-ának rendelkezésébe ütközne. Egy ilyen rendezés a jogszabályoknak mindenben megfelel.

<sup>63</sup> Mt. 204. § (1) Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

(2) Többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával – közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül – rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni. Amennyiben a befolyással rendelkező több közvetett tulajdonnal is rendelkezik az adott jogi személyben a nem többségi közvetett befolyás mértéke nem adódik hozzá a másik nem többségi közvetett befolyás mértékéhez.

<sup>64</sup> Pál és Kozma ügyvédi iroda:

1. Külön ki kell térnünk a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződések kérdésére. Fontos leszögeznünk, hogy a 279. § (2) bekezdés szerint „a kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki”. Ebből következően a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés a hatálya alá tartozó egyes munkáltatók és szakszervezet(ek) kapcsolatrendszerére vonatkozó rendelkezéseket nem tartalmazhat. *Az ilyen kollektív szerződés tehát az egyes munkáltatókat közvetlenül kötelező kötelmi hatályú rendelkezéseket nem tartalmazhat.*

2. Sajátos kérdésként vetődik fel a munkáltató-érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés kapcsán a 206. § szerinti tilalom kérdése. Figyelemmel az előzőekben kifejtettekre, miszerint az ilyen hatályú kollektív szerződés *nem* az egyes munkáltatók, hanem a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet és a szakszervezet kapcsolatát szabályozza, megítélésem szerint a probléma nem merülhet fel.

3. Így nézetem szerint annak sincs akadálya, hogy a szerződést kötő érdekképviselői szervezet a – köztulajdonban álló munkáltatónál (is) képviselővel rendelkező – szakszervezet/ek/ számára közvetlenül!/ akár technikai, akár pénzügyi támogatást nyújtson. Az ugyanis nem kétséges, hogy a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szerv nem tartozik a 204. § hatálya alá, azaz nem tekinthető köztulajdonban álló munkáltatónak, így a 206. § szerinti korlátozás ebben az esetben nem áll fenn.



*rendelkezéseket nem tartalmazhat. Az ilyen kollektív szerződés tehát az egyes munkáltatókat közvetlenül kötelező kötelmi hatályú rendelkezéseket nem tartalmazhat.*”, mert figyelmen kívül hagyja azt a tényt, hogy az adott szövetségeket tagok alkotják és a nevükben kötött kollektív szerződést nekik kell végre hajtani. Ebből következően miért ne köthetnének olyan a kötelmi részbe tartozó megállapodásokat, amelyek a szociális párbeszéd ágazaton belüli egységes szemléletét tükrözi és az egységes gyakorlatot segíti elő. E megállapítás tekintetében szerintünk az Mt. 277. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltakat is figyelembe kell venni, amely szerint a kollektív szerződés szabályozhatja a feleknek a szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. A munkáltatói érdekképviselő által kötött szerződés több munkáltatóra kiterjedő hatályú, vagyis bizonyos jogok gyakorlása, bizonyos kötelezettségeik teljesítésével összefüggő magatartás a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál érvényesül. Megítélésünk szerint ezen összefüggést tekintve a munkáltatói érdekképviselő által kötött kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók szintjén, tehát a munkahelyi szinteken érvényesülő együttműködésre, kapcsolatrendszerre vonatkozó rendelkezéseket is tartalmazhat.

Természetesen a hatályosulás tekintetében ez esetben figyelemmel kell lenni az Mt. 205-206. § rendelkezéseire.

A minisztériumi állásfoglalás<sup>65</sup> szintén arra az álláspontra helyezkedik, hogy a VKSZ egyes rendelkezései az által nem válnak érvénytelenné, hogy azok az Mt. 205-206. §-ába ütköznek, mindössze a köztulajdonban álló munkáltatók vonatkozásában nem alkalmazhatók.

A magunk részéről szintén azon az állásponton vagyunk, hogy a VKSZ egyes rendelkezései az által nem válnak semmissé, hogy azok a Mt. 205-206. §-ába ütköznek, csupán az érintett (köztulajdonban álló) munkáltatók vonatkozásában nem érvényesíthetők, jogszabályba ütköző voltuk miatt.

## **2. A szakszervezet működési feltételeinek biztosításával összefüggő álláspont**

A tárgyalások során az egyik vitatott pont a tárgyi feltételek biztosítása a helyi szakszervezetek részére. Az ezzel kapcsolatos álláspontok is eltérést mutatnak.

---

<sup>65</sup> A hatályos VKSZ egyes rendelkezéseinek módosítása esetén - a fentiek alapján - figyelembe kell venni az eltérésre vonatkozó követelményeket az Mt. 204. § szerinti gazdálkodó szervezetek vonatkozásában. Az Mt. 206. §-a szerinti eltérés tilalmára tekintettel - a VKSZ egyes rendelkezéseire kapcsolódóan indokolt feltüntetni, hogy az adott rendelkezés a köztulajdonban álló munkáltatók esetében alkalmazandó- e, illetve miként.

A hatályos VKSZ mindazon rendelkezése, amely az Mt. 206. §-a alapján meg nem engedett eltérést valósít meg az Mt. 204. § szerinti munkáltatókra nézve, az adott munkáltató tekintetében nem alkalmazható. A kiterjesztés emiatt nem veszti hatályát, és nem kerül automatikusan visszavonásra sem. A VKSZ-t kötő felek érdeke, hogy felülvizsgálják annak rendelkezéseit az Mt-vel való összhang megteremtése érdekében, és kérik a módosítás kiterjesztését.

A szakszervezet álláspontja, hogy „a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés V. fejezetének 1) pontja nem ellentétes az Mt. ide vonatkozó szabályozásával és nem esik az Mt. 206. § tiltó rendelkezése alá sem, hiszen az új Mt. kifejezetten a munkáltatóval történő megállapodás szerint teszi lehetővé a helyiség használatot a szakszervezet(ek) számára.

*A VKSZ tehát szabályozhatja – akár a jelenlegi formában is, az Mt. szabályaival összhangban – a helyiséghasználatot, valamint ezen szabályozásra tekintettel lehetőség van mind munkahelyi, mind csoportszinten, hogy a szociális partnerek e kérdésben konkrét megállapodásokat dolgozzanak ki és írjanak alá.”*

A munkáltatói oldal vitatta ezt az álláspontot. A szakszervezeti oldal egy módosított szöveg javaslatot terjesztett elő, amelynek jogszerűségét a munkáltatói oldal továbbra is vitatta, ezért a felek ebben a kérdésben is kikérték az illetékes miniszter véleményét.<sup>66</sup> A minisztérium álláspontja részben megegyezett a szakszervezet álláspontjával, de egy-két fontos részletben merőben más álláspontra helyezkedett. Többek között a propaganda joghoz kötötte pl. a távközlési eszközök használatának, a postaköltségnek a kérdését. A helyiség használat kérdésében a megállapodás

---

<sup>66</sup> Az Mt. 272. § (3) bek. szerinti szakszervezeti propaganda jogával kapcsolatban megállapítható, hogy amennyiben a szakszervezet a tevékenységéről kívánja tájékoztatni a munkavállalókat, akkor a munkáltató köteles ezt biztosítani, pl. a közzétételhez szükséges eszköz - belső levelezőrendszer - rendelkezésre bocsátásával. Az Mt. 272. § (3) bekezdésével annyiban egyeztethető össze a VKSZ rendelkezése – az internet és e-mail szolgáltatásnak, a postaköltségek térítésének, és a közzétételi lehetőség biztosításával –, amennyiben azok a szakszervezeti propaganda joga szerinti közzététel megvalósítását szolgálják

A távközlés és a propaganda jogának gyakorlásán kívüli internet és e-mail szolgáltatás, illetve a postaköltség térítésének biztosítása a szakszervezet működési feltételeinek körébe tartozik, amelyek szabályozása a VKSZ-ben - az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetében - meg nem engedett többletkötelezettség megállapítását jelenti.

A szakszervezeti tagdíj ingyenes levonásának és átutalásának jogát a VKSZ a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX törvény 1. és 2. §-aival összhangban szabályozza.

A helyiséghasználat feltételeiről és módjáról a szakszervezetnek és a munkáltatónak meg kell állapodni egymással, különösen a használat idejéről, rendszerességéről, ellentételezéséről. A megállapodás lehet formális, de a Ptk. szabályai szerinti bérleti szerződést is köthetnek. A felek ennek keretében jogszerűen megállapodhatnak a helyiséghasználatról és költségeiről ideértve pl. a takarítás, a vagyonőrzés költségét is.

A közlekedés biztosítása nem tartozik az Mt. szerinti munkáltatói kötelezettségekhez, ezért annak szabályozása a VKSZ-ben meg nem engedett eltérést jelent. Az igénybevétel részletes feltételeiről szóló egyéb külön megállapodás kötése a fentiekre tekintettel jogszerű, ha az nem vezet az Mt. 206. §-a szerinti tilalom megkerülésére.

Az Mt. 270. § (1) bek. szerint az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg. A régi Mt.-vel ellentétben az Mt. már nem tesz különbséget a szakszervezeti jogok szempontjából a szakszervezetek között. A „helyi” szövegrész törlése a szakszervezet vonatkozásában - az Mt. 270. § (1) bekezdésére tekintettel - nem ellentétes az Mt. 206. §-ával.

A „helyben szokásos minőségben és módon” szövegrész nem bővíti, hanem pontosítja az igénybevétel feltételeit, így az összhangban áll az Mt. 206. és 277. §-okkal. Az „iroda eszközök” tárgyában - a szakszervezeti propaganda jogával összefüggésben - az 1. kérdéshez leírtak irányadóak. A közlekedés biztosítása a fenti indokok alapján meg nem engedett eltérést jelent az Mt. 204. § szerinti munkáltatók tekintetében. Az igénybevétel részletes feltételeiről szóló egyéb külön megállapodás a Ptk. szabályai alapján a fentiekre tekintettel lehet jogszerű.

jogszerűségét nem vitatta, ellenben a közlekedési költségek kollektív szerződésben való rögzítését jogszabály ellenesnek minősítette, de a külön megállapodás lehetőségét nem zárta ki.

A tárgykörhöz tartozó szakértői vélemények közül az egyik<sup>67</sup> álláspontja tágabban értelmezi a működési feltételek biztosítását. Az ILO egyezményekből azt vezeti le,

<sup>67</sup> Dr. Hovánszki Arnold ügyvéd, a szakszervezetek elhelyezése (helyiséghasználat):

A témakörrel kapcsolatos álláspontom kifejtését megelőzően engedtessek meg rámutatni arra, hogy a korábban hatályos és a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve tartalmában és szövegezésében is azonos szabályt ad a szakszervezetek helyiséghasználatára nézve (egyedül a szórend eltérő):

*„A szakszervezet joga, hogy munkaidő után, illetve munkaidőben a munkáltatóval történt megállapodás szerint a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa.”* [a 92. évi Mt. 24. § (2) bek.] illetve

*„A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviseleti tevékenysége céljából használhassa.”* [Mt. 272. § (8) bek.]

Minden szabályozási elem azonos: (i) mind munkaidőben, mind azt követően (ii) megállapodás alapján (iii) érdekképviseleti célokra (iv) jogosult a szakszervezet használni a munkáltató helyiségeit. Mivel szabályozásban változás nincs, ezért a munkáltatói helyiségek érdek-képviseleti tevékenység céljából való használatának kérdésében a munkáltató oldalán esetleg tapasztalható változás jogszabályi változással nem indokolható.

Megjegyzem, hogy a jogszabály szövegezése illetve a vonatkozó nemzetközi standardok és gyakorlat szerint a szakszervezet valamennyi létesítményt jogosult használni (különösen munkaidő után), ha az szükséges az érdek-képviseleti tevékenység ellátásához. Az érdek-képviseleti tevékenység ellátásának (feltételrendszerének) két aspektusa van: tárgyi (infrastrukturális) és személyi (megközelíthetőség, elérhetőség). Mindkettő a felek szabad megállapodásának tárgya, hiszen az infrastrukturális feltételrendszer javítása megkönnyíti a munkavállalók elérését, míg a megközelíthetőség feltételeinek könnyítése (a szakszervezet helyben van) esetén alacsonyabbak a követelmények a tárgyi (infrastrukturális) feltételrendszerrel szemben.

Amennyiben a szakszervezet állandó külső elhelyezést kap, ez nem változtat azon, hogy továbbra is jogosult az egyéb munkáltatói létesítmények használatára is, tipikusan a tagok megközelíthetősége érdekében. Ilyen esetben a munkáltató egyéb létesítményeinek rendszeres ideiglenes használata (fogadóórák rendszere) is elképzelhető akár, hiszen ez az érdek-képviseleti tevékenység ellátásához szükséges (lásd személy oldal), s indokolatlan mértékűnek sem tekinthető.

Megjegyzendő, hogy a szakszervezetek helyiséghasználatának joga szintén a nemzetközi munkaügyi standardokban gyökerezik. Eerre vonatkozóan rendelkezéseket a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló 135. számú ILO Egyezmény határoz meg, mely a 2000. évi LXXIV. törvény kihirdetésével vált a magyar jogrendszer, azon belül a magyar munkajog részévé. Az Egyezmény alapvető elvárása, hogy a munkáltatók kedvezményeket biztosítsanak a munkavállalók képviselői számára annak érdekében, hogy azok gyorsan és hatékonyan láthassák el feladataikat. A helyiséghasználat a kedvezményeknek csak egy fajtája, ahogy arra a 135. számú ILO Egyezményhez kapcsolódó 143. sz. ILO ajánlás is rámutat. Ahogy a korábbi, úgy a jelenlegi Munka Törvénykönyve is téves ugyanis abban, hogy a helyiséghasználatot szabályozza. Ez feltehetően egy téves fordítás, félreértés következménye. A 143. sz. ILO ajánlás és az arra épülő nemzetközi gyakorlat ugyanis a „facilities” kifejezést használja (lásd annak hivatalos angol nyelvű változatát), mely nem szűkíthető le a helyiségek kérdéskörére, hiszen e kifejezést annak tág jelentéstartalmában használja a nemzetközi gyakorlat. A magyar jogban azonban ez szűk értelemben, „helyiség” formájában honosodott meg, feltehetően téves fordítás következtében.

A munkavállalók képviselői részére biztosítandó kedvezmények mércéje egyfelől a szükségesség, másfelől pedig az, hogy a kedvezmények biztosítása nem hátráltathatja az érintett üzem hatékony működését. Amennyiben a szakszervezet és a munkáltató között véleménykülönbség alakul ki e tekintetben, úgy a szakszervezet azt köteles igazolni, hogy az igényelt helyiséghasználatot az érdekképviseleti tevékenység ellátása indokolja, míg a munkáltató azt, hogy a szakszervezet helyiséghasználatra vonatkozó igénye az üzem hatékony működését akadályozná. Ám ez utóbbi

hogy a működéshez nem csak a helyiség használat biztosításának lehetősége tartozik, hanem olyan feltételek biztosítása, amelyek a munkavállalók képviselői számára lehetővé teszik, hogy feladatukat gyorsan és hatékonyan el tudják látni.

A másik szakértő<sup>68</sup> álláspontja szerint a köztulajdonban álló munkáltatók vonatkozásában, csak olyan kérdésekben lehet megállapodni, amelyet az Mt. XIX.-XXI. fejezete tartalmaz. Gyakorlatilag ezt az álláspontot képviseli az illetékes miniszter is.

A vitatott pontokra érkező eltérést mutató szakvélemények ismeretében a munkavállalói oldal vállalta, hogy felkér egy újabb szakértőt a szakvélemény elkészítésére.<sup>69</sup> A szakértő összefoglalóan megállapította, hogy az Mt. 204., illetve

elvé csak akkor elképzelhető, ha a szakszervezeti igény a munkáltató méretét és működését nem veszi figyelembe, eltúlzott.

<sup>68</sup> Pál és Kozma ügyvédi iroda:

Az érdemi kérdés e tekintetben az, hogy a 204. § hatálya szerinti munkáltató köthet-e érvényesen olyan kollektív szerződéses megállapodást, ami olyan kérdést szabályoz, amit a törvény XIX-XXI. fejezete egyébként nem. Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződés kötelmi jogi része kizárólag a szerződést kötő felek (munkáltató és szakszervezet/ek/) kapcsolatrendszerét szabályozhatja, ebben a tárgykörben megítélésem szerint a kollektív szerződés, szabályozási lehetősége korlátozott. A kollektív szerződés kizárólag a törvény keretei között állapíthat meg további szabályokat, azaz a törvényben meghatározott jogok gyakorlását és kötelezettségek teljesítését konkretizálhatja, azonban új jogot vagy kötelezettséget nem rögzíthet.

Így például nem kizárt az, hogy a felek a helyiséghasználat körében megállapodjanak a költségek tekintetében, e körben rendezhető a helyiség rendeltetészerű használatához szorosan kötődő költségek (bérleti díj, takarítás, bútor, őrzés, rezsi) viselése. De nem tartozhatnak ide olyan költségek, amelyek már a szakszervezet működésével kapcsolatosak, például a titkárnő, a technikai berendezések vagy a kommunikáció költsége. Megítélésem szerint arra sincs mód, hogy a kollektív szerződés a szakszervezet vagy a tisztségviselők tevékenységének közvetlen vagy közvetett anyagi támogatását írja elő. De ezen túlmenően sem szabályozhat a kollektív szerződés olyan szakszervezeti jogosultságokat vagy szakszervezettel szembeni munkáltatói kötelezettségeket, amelyeket a Munka törvénykönyve nem érint.

<sup>69</sup> Dr. Kéri Ádám, a szakszervezetek tárgyi feltételei biztosítása:

Háttér:

Mt. 272. § (8) A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használhassa.

Mt. 206. § A XIX-XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet. (köztulajdonban álló munkáltató esetében)

Mt. 231. § (3) A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szervezetet működtethet, ezek működésébe a tagjait bevonhatja.

Mt. 272. § (2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

Mt. 272. § (3) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közlétegye.

Mt. 272. § (4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

Mt. 272. § (8) A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használhassa.

Mt. 272. § (9) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

A fenti jogszabályhelyek a szakszervezet működésével összefüggő alapfeltételeket tartalmazzák. A

206.§-ai alapján ágazati kollektív szerződésben nem lehet előírni többletjogokat a szakszervezetek számára (szakszervezeti jogok kibővítése), valamint hogy az Mt-ben nem szabályozott szakszervezeti jogosítványok nem szabályozhatóak. Ezen megállapításokból azonban nem következik az, hogy a tárgyi feltételek biztosítását tartalmazó szövegrész tartalmilag meg nem engedett eltérést jelentene. A hivatkozott tárgyi feltételek (pl. helyiség használat) ugyanis az Mt. által biztosított, illetve ahhoz szorosan kapcsolódó jogokat takarnak.

A magunk részéről szintén azt az álláspontot képviseljük, hogy a helyiség használat kérdését tágabban kell értelmezni és azon a működéshez szükséges feltételek biztosítását kell érteni. Az Mt. előírásával összhangban a felek ez irányú megállapodása nemcsak jogszerű, hanem szükségszerű is. A megállapodás nélkül a munkáltató ez irányú kötelezettsége, illetve a szakszervezetek ez irányú joga üres lenne. Abban sem látunk akadályt, hogy a felek a VKSZ keretein belül vállaljanak kötelezettséget a helyi szintű teljesítések mértékére és mikéntjére. Egy ilyen jellegű megállapodás is az egyenlő teherviselés, illetve a versenysemlegesség irányába hatna.

---

törvény különös hangsúlyt helyez a felek közötti kapcsolattartás szabályaira, habár a kérdés erre nem szűkíthető le. A szakszervezet ennek keretében tájékoztatást kérhet a munkáltatótól bármely olyan kérdéssel kapcsolatosan, amely összefügg a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos gazdasági és szociális érdekeivel. A törvény feljogosítja a szakszervezetet arra is, hogy a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztassa. Így a munkáltató köteles biztosítani, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közlétehesse. Az ún. szakszervezeti propaganda jogának előfeltétele, hogy a tájékoztatások, hirdetések közzétételének módjáról a felek megállapodjanak, ami történhet a kollektív szerződésben. A szakszervezet számára az Mt. biztosítja annak lehetőségét is, hogy a munkáltatóval történt megállapodás szerint, melyet szintén célszerű kollektív szerződés részévé tenni, munkaidő után, illetve munkaidőben használhassa a munkáltató helyiségeit. Azt, hogy melyik helyiség használatára, milyen időbeli keretekkel, milyen felszereltség mellett, ingyenesen vagy bérleti díj ellenében, esetleg más támogatás igénybevételével kerülhet erre sor, a felek megállapodásán múlik (Izd. a kommentár vonatkozó szakasza). Ezt a jogot a 135. számú ILO egyezmény is garantálja (2.cikk), amely korlátként a munkáltató hatékony működését állítja fel. Egyetértek továbbá Dr. Hovánszki Arnold azon megállapításával, miszerint az egyezményben szereplő „facilities” kifejezés nem csupán helyiséghasználatot jelent, hanem a munkáltató létesítményét, berendezéseit, eszközeit is.

Összegzésképpen egyetértek Czomba államtitkár úr azon érvelésével, hogy az Mt. 204., illetve 206.§-ai alapján ágazati kollektív szerződésben nem lehet előírni többletjogokat a szakszervezetek számára (szakszervezeti jogok kibővítése), valamint hogy az Mt.-ben nem szabályozott szakszervezeti jogosítványok nem szabályozhatóak. Ezen megállapításokból azonban nem következik az, hogy a tárgyi feltételek biztosítását tartalmazó szövegrész tartalmilag meg nem engedett eltérést jelentene. A hivatkozott tárgyi feltételek (pl. helyiség használat) ugyanis az Mt. által biztosított, illetve ahhoz szorosan kapcsolódó jogokat takarnak. Ennek megfelelően álláspontom szerint az ágazati kollektív szerződésnek sem a jelenleg hatályos, sem pedig a szakszervezeti oldal által javasolt módosított V. fejezet 1. pontja nem ellentétes az Mt. vonatkozó szabályozásával és nem tartoznak az Mt.206.§ által tilalmazott körbe. Ez alól kivételt a közlekedési költségek viselése jelentheti, azonban a szöveg a kötelezettséget a munkáltató érdekkörébe eső érdekképviseleti tevékenységhez köti, így ez az álláspont is képviselhető (különös tekintettel arra, hogy az ILO 135.számú egyezményében foglaltakhoz képest az Mt. eleve szűkítő jogértelmezést követ).”

### 3. Szakszervezet pénzügyi támogatásával kapcsolatos álláspont

A hatályos VKSZ idevonatkozó szabálya tekintetében a vélemények megegyeztek a minisztérium álláspontjával,<sup>70</sup> miszerint az meg nem engedett eltérést jelent a köztulajdonban álló munkáltatók vonatkozásában. A munkavállalói oldal által előterjesztett módosító javaslat szerint a támogatást a munkáltatói szövetség biztosítja, úgy hogy a munkáltatók megemelt tagdíjat fizetnek a munkáltatói szövetségnek, aki ebből finanszírozza a megállapodás szerinti összeget. A miniszter álláspontja<sup>71</sup> ebben az esetben az, hogy ez a támogatási forma nem ütközik az Mt. 206. §-ába, a szöveg javaslat nem ellentétes az Mt-vel. Hasonló álláspontot képviselt az egyik szakértő<sup>72</sup> is, miszerint a munkáltatói szövetség nem tartozik az Mt. 204. § szerinti munkáltatói körbe, így a 206.§ szerinti korlátozás sem vonatkozik rá. Ebből kifolyólag a javasolt megállapodási szövegjavaslat nem ellentétes az Mt-vel.

A fentiekre való tekintettel azt javasoljuk, hogy a felek állapodjanak meg a szakszervezet által javasolt formában. Ezzel lehetővé válik a munkáltatói oldalon az egyenlő teherviselés. A mértéket tekintve a korábbi kötelezettség vállalások figyelembe vételét és a bölcs belátást javasoljuk a feleknek.

Megoldás lehet az is, hogy a felek megállapodnak a kollektív szerződésben egy közhasznú alapítvány létrehozásáról, működtetéséről, amelynek feladatát és a

---

<sup>70</sup> A munkáltató részéről pénzügyi támogatás nyújtását sem a 2009. évi LXXIV. törvény (Apbtv.), sem az Mt. nem szabályozzák. Ebből következően a VKSZ 4.1 pontja nem alkalmazható az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetében, mert az olyan szakszervezeti jogosultságot teremt, amely az Mt. rendelkezéseiből nem következik, és nehezen egyeztethető össze a 2000. évi LV. törvénnyel kihirdetett a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98. számú Egyezmény 2. cikkével.

A VKSZ 4.2 pontja a fenti indokok alapján meg nem engedett eltérést valósít meg az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetében, mert a kulturális és szociális szolgáltatások és rászoruló tagjaik segélyezése céljából nyújtott pénzügyi támogatás közvetlenül a szakszervezetek működésének támogatását jelenti

Szabályozható azonban a rászoruló munkavállalók támogatása a munkáltató részéről, ha a munkáltató vállalja, hogy a szakszervezet javaslata alapján meghatározott Összegben segélyt nyújt a rászoruló munkavállalóknak.

<sup>71</sup> Tekintettel arra, hogy az Mt. 206. § szerinti tilalom a VTMSZ tekintetében nem érvényesül, így a 98. számú Egyezmény 2. cikk keretei között, a 4.1 pontra vonatkozó szövegjavaslat nem ellentétes az Mt-vel.

<sup>72</sup> Pál és Kozma ügyvédi iroda:

Sajátos kérdésként vetődik fel a munkáltató-érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés kapcsán a 206. § szerinti tilalom kérdése. Figyelemmel az előzőekben kifejtettekre, miszerint az ilyen hatályú kollektív szerződés *nem* az egyes munkáltatók, hanem a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet és a szakszervezet kapcsolatát szabályozza, megítélésem szerint a probléma nem merülhet fel.

Így nézetem szerint annak sincs akadálya, hogy a szerződést kötő érdekképviselői szervezet a – köztulajdonban álló munkáltatónál (is) képvisellel rendelkező – szakszervezet/ek/ számára közvetlenül! akár technikai, akár pénzügyi támogatást nyújtson. Az ugyanis nem kétséges, hogy a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szerv nem tartozik a 204. § hatálya alá, azaz nem tekinthető köztulajdonban álló munkáltatónak, így a 206. § szerinti korlátozás ebben az esetben nem áll fenn.

hozzájárulás mértékét is rögzítik a szerződés kötelmi részében. A részletes szabályok külön megállapodásban és az alapítvány dokumentumaiban kerülnének meghatározásra.<sup>73</sup>

#### **4. Szakszervezetek munkaidő kedvezményével kapcsolatos vélemény**

A szakszervezetek részére biztosított munkaidő kedvezmény vonatkozásában a szakszervezeti oldal – a korábbi szabályozás fenntartása mellett – egy kiegészítő javaslatot terjesztett elő. A kiegészítés lényege, hogy a VKSZ adott szabályától a helyi szintű megállapodásban, negatív irányban is el lehet térni, illetve a köztulajdonban álló munkáltatók esetében – az Mt. 206. § tiltó rendelkezése miatt – az nem alkalmazható.

A kiegészítés jogszerűségéről a felek kikérték az illetékes miniszter véleményét.<sup>74</sup> A minisztériumi álláspont szerint a kiegészítés nem jogellenes, de javasolta annak pontosítását annak érdekében, hogy a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó alkalmazhatóság egyértelmű legyen.

A miniszteri állásfoglalással egyetértve mi is úgy ítéljük meg, hogy a kiegészítő szabállyal – annak pontosításával – az adott kérdés rendezhető a módosítás során. Az adott kérdés szintén a kötelmi részbe tartozik, így a kiterjesztés kapcsán nem releváns.

#### **5. Szakszervezet egyetértési jogával kapcsolatos álláspont**

A VKSZ X. fejezet 5. pontja, a privatizáció során esetleg értékesítésre kerülő jóléti- és szociális ingatlanok eladása esetére a helyi szakszervezeteknek egyetértési jogot biztosít. A szerződő felek kérdése a miniszterhez arra irányult, hogy ez a rendelkezés nem esik-e az Mt. 206.§ szerinti korlátozás hatálya alá.

A minisztériumi álláspont<sup>75</sup> egyértelműen kimondja, hogy ez a szabályozás az Mt. 206.§ szerinti korlátozás alá esik és az abban foglaltakat a köztulajdonban álló munkáltatók nem hajthatják végre.

<sup>73</sup> A közhasznú alapítvány szintén nem tartozik az Mt. 204. § hatálya alá tartozó munkáltatói körbe, továbbá nem ütközik az Mt. 206. § korlátozásába.

<sup>74</sup> Az Mt. 204. § szerinti munkáltatók vonatkozásában nem lehet a törvényestől eltérő mértékű munkaidő-kedvezményre vonatkozó rendelkezést alkalmazni. Így a fenti szövegjavaslatot pontosítani szükséges. Egyértelművé kell tenni az ágazati kollektív szerződésben, hogy mely rendelkezések alkalmazandóak az Mt. 204. § szerinti munkáltatók vonatkozásában. Nem ellentétes az Ápbtv. 14. § (2) bekezdésével az, ha a köztulajdonban álló munkáltatók esetében eltérő rendelkezéseket állapít meg az ágazati kollektív szerződés az Mt. 204. §-on kívüli munkáltatókhoz képest.

Másrészről az Mt. 274. § (4) bek. szerint a „munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezménye megváltani nem lehet.” Ebből következően az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetében - az Mt. 206. §-ára tekintettel - e rendelkezéstől nem lehet eltérni, míg az azon kívüli munkáltatók esetében jogszerűen lehet rendelkezni a fel nem használt munkaidő-kedvezmény megváltásáról.

Az idézett rendelkezés a régi Mt. 25. § (2) bekezdésén alapul, melyhez képest az Mt. jelentős változást vezetett be. Az Mt. 274. § (2) bek. szerint az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra.

<sup>75</sup> A VKSZ idézett rendelkezése a helyi szakszervezet számára egyetértési jogot biztosít a jóléti- és szociális ingatlanok eladásakor, amelyet az Mt. nem szabályoz. Az Mt. 204. § szerinti munkáltatók

Álláspontunk szerint az idézett rendelkezés nem jogellenes és annak kiterjesztése sem ütközik jogszabályba. A szabályozás ugyanis arra az esetre vonatkozik, ha a privatizáció során keletkezik ilyen helyzet. A szabályozás megszületésekor (1995-96.) volt napirenden a villamosenergia-ipari társaságok privatizációja és azt a célt szolgálta, hogy a privatizációt követően az új tulajdonosok a munkavállalókat szolgáló jóléti- és szociális ingatlanokat csak a munkavállalókat képviselő szakszervezetek egyetértésével értékesíthessék. A szabályozás fenntartása a privatizációval érintett munkáltatók esetében továbbra is szükséges és jogszerű, míg a köztulajdonban álló munkáltatók esetében nem is értelmezhető, mivel azok a privatizációval nem is érintettek.

## 6. Szakszervezet ellenőrzési jogával összefüggő vélemény

Az ellenőrzési jog, mint tételes szabály kikerült az új Mt.-ből, de ez nem jelenti a szakszervezetek ez irányú tevékenységének a megszüntetését és a köztulajdonban álló munkáltatók esetében annak tilalmát. Életszerűtlen lenne, ha a szerződő feleket eltiltanák attól, hogy a szerződés teljesülését ellenőrizhessék.

Egyet kell értenünk a szakértő álláspontjával,<sup>76</sup> miszerint az ellenőrzési jog ún. származtatott jog, amely akkor is megilleti a szakszervezetet, ha azt az Mt. külön nem nevesíti.

---

esetén a VKSZ ezen rendelkezése nem alkalmazható, mivel az a szakszervezeti jogok meg nem engedett bővítését jelentené az Mt. szabályaihoz képest.

<sup>76</sup> Dr. Hovánszki Arnold ügyvéd:

A szakszervezetek ún. ellenőrzési jogával kapcsolatban hadd mutassak rá mindenekelőtt a következőre:

Egyfelől, a szakszervezetek ún. ellenőrzési joga nem sui generis (önálló) jog, hanem ún. származtatott jogosultság. Olyan nevesített jog, mely akkor is megilleti a szakszervezetet, ha a jogszabályok külön nem nevesítik. Másfelől pedig, a szakszervezetek ún. ellenőrzési joga inkább valamiféle megvizsgálási-meggyőződési jogként értendő-értelmezendő, hiszen sem tartalmát, sem lehetséges jogkövetkezményét tekintve nem azonos a hatóságok ellenőrzési jogával, jogkörével.

Az ún. ellenőrzési jog része (részjogosítványa) egy általános, magasabb szintű szakszervezeti jognak: jog a munkavállalók anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban való képviseléséhez. E szakszervezeti jogot a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve is ismeri [Mt. 272. § (6) bek.].

Az ellenőrzés kérdésköre tipikusan a munkavállalók munkakörülményeit érintő jogokkal, a munkavállalók e körben való képviselésével összefüggésben vetődik fel. Nem véletlen, hogy ugyanezen összefüggésben fogalmazta meg a szakszervezetek ún. ellenőrzési jogát a korábban hatályos Mt. is. Az ún. ellenőrzés célja a munkavállalói panaszok megvizsgálása, azok alapossága (alaptalansága) felől való meggyőződés. Eszköze lehet személyes eljárás (személyes szemrevételezés, meggyőződés, tapasztalás, mérés) és a szabályok végrehajtásáról való tájékoztatáskérés is. Mindkettőre továbbra is lehetőség van, hiszen ezektől a jelenleg hatályos Mt. sem zárja el a szakszervezeteket. Ami a személyes eljárást illeti, a szakszervezeti tisztségviselő szabadon beléphet és mozoghat a munkáltató területén, belépése és mozgása célhoz nem kötött; mivel belépése célhoz nem kötött, a panasszal érintett munkakörülményeket is szemrevételezheti, megvizsgálhatja, megmérheti, stb. Joga van persze (továbbra is) arra is, hogy ne személyesen, hanem a munkáltató útján való tájékozódás útján szerezzen ismereteket. Hiszen „a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet” [Mt. 272. § (4) bek.], s hogy ezt mi végett teszi, saját belátására van bízva (a tájékoztatás kérése tárgykörhöz kötött, ám célhoz nem kötött).

Megjegyzem végül, hogy a szakszervezetek ún. ellenőrzési, valójában inkább a



Részben hasonló álláspontra helyezkedik a miniszteri állásfoglalás<sup>77</sup> is azzal, hogy egy kissé szűkebben értelmezi a szakszervezet ezen jogosítványát, de nem zárja ki a VKSZ ez irányú szabályozási lehetőségét.

Megítélésünk szerint a VKSZ 3. számú módosításában, a felek által elfogadott szöveg kiállja a törvényesség próbáját. Megjegyezzük továbbá, hogy a szakszervezeteknek a munkavállalók képviselőjében eljárva, a munkaügyi szabályok betartása, a munkavállalók anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban az ellenőrzési („*megvizsgálási-meggyőződési*”) joga lényegesen szélesebben értelmezhető, mint azt a VKSZ hivatkozott pontja tartalmazza. Ebből következik, hogy ez a jog nem a VKSZ ide vonatkozó szabályából fakad, hanem az Mt. 272. § (6) bekezdésében foglaltakból, illetve a nemzetközi egyezményekből.

## 7. Kiterjesztés probléma köre

Az Mt. 204-206. §- i következményeként előállt helyzet szerint a VKSZ egyes rendelkezései, illetve annak tervezett módosításai, hatályát tekintve másként érvényesülnek a köztulajdonban álló és a nem ebbe a körbe tartozó munkáltatók esetében. Ez a helyzet felveti a kiterjesztett VKSZ jogi státusának a kérdését, illetve a módosítások kiterjesztésének lehetőségét, módját.

---

munkakörülményekről való meggyőződési-tájékoztatói joga saját értelmezésem szerint nemcsak jog, de annyiban kötelesség is, hogy amennyiben a szakszervezet a munkakörülményekre vonatkozó kifogásait a hatóságok esetleg a nyilvánosság előtt kívánja megfogalmazni, úgy a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye megkívánja, hogy a lehetőségeihez mérten előzetesen meggyőződjön-tájékoztódjon állításainak valóságtartalma felől. Ésszerűtlen lenne, ha ettől őt a jogalkotó elzárná, hiszen ezzel együtt a szakszervezet jóhiszemű és tisztességes eljárás iránti kötelezettségét is erodálná, a szakszervezetet felelőtlené tenné (bármely légből kapott információt azonnal a nyilvánossághoz lehetne továbbítani, hiszen azt megvizsgálni úgyse tudja). Ez nyilvánvalóan nem cél.

<sup>77</sup> A VKSZ idézett rendelkezése a régi Mt. 22. § (3) bekezdésében szabályozott ellenőrzéshez való jogot szabályozta. Eszerint „a szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani.”

Az Mt. már nem rögzíti e jogot, és az nem vezethető le az együttműködési kötelezettségből sem (vö.: Mt. 6. § (2) bek.). Másrészt azonban a kollektív szerződést kötő felek közötti jogviszony szabályozásakor a kollektív szerződésben pontosíthatják a felek az ún. végrehajtási és befolyásolási kötelezettség tartalmát, amely szerint a kollektív szerződést kötő szervezetek kötelesek mindent elkövetni annak érdekében, hogy tagjaik a kollektív szerződésnek megfelelő magatartást tanúsítsanak.

Mindazonáltal a VKSZ fenti rendelkezése az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetében nem alkalmazható, illetve a szövegjavaslat a szakszervezet Mt. szerinti jogait meg nem engedett mértékben bővítené. Kiemeljük azonban, hogy az ellenőrzési jog egyes részjogosítványainak gyakorlását az Mt. 204. § szerinti munkáltató is köteles biztosítani, úgymint a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog gyakorlását pl. a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtása tárgyában (vö.: Mt. 272. § (4)-(5) bek). Ezen túlmenően általánosan a szakszervezet ellenőrzési jogát nem szabályozzák a 87. és 98. sz. Egyezmények.

A miniszteri állásfoglalás<sup>78</sup> az ez irányú kérdésre egyrészt egyértelmű választ ad, miszerint a VKSZ egyes rendelkezéseinek az Mt. 205-206. §-ába ütközése nem jelenti a kiterjesztés hatályának elvesztését vagy visszavonását. Másrészt a módosítások kiterjeszhetősége vonatkozásában olyan értelmezést ad, miszerint a módosítás nem terjeszthető ki, ha az jogszabályba ütközik.<sup>79</sup> Ezen értelmezés szerint a jövőben nem terjeszthető ki olyan módosítás, amely az Mt. 205-206. §-iba ütközik, még akkor sem, ha azt a felek a szabályozásban konkrétan megjelölik.

Ezzel az értelmezéssel nem értünk egyet. Megítélésünk szerint a módosítás kiterjeszhető, amennyiben az tartalmazza, hogy mely szereplők vonatkozásában hatályos, illetve kire nem hatályos. A szerződést kötő felek a kiterjesztés iránti kérelmükben meghatározhatják, hogy a kollektív szerződés normatív részének (a munkaviszonyokból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályokat) mely rendelkezéseire nézve kéri a hatály kiterjesztést. A miniszter állásfoglalásának egy másik pontjában viszont szintén úgy fogalmaz, hogy a *„hatályos VKSZ egyes rendelkezéseinek módosítása esetén az egyes rendelkezésekhez kapcsolódóan indokolt feltüntetni, hogy az adott rendelkezés a köztulajdonban álló munkáltatók esetében alkalmazandó-e, illetve miként”*. Az idézett állásponttal értünk egyet, amely szintén alátámasztja a fentiekben kifejtett véleményünket.

A miniszter a kérelemhez kötöttség elvéből következően azt vizsgálja, hogy a kiterjesztés a kérelemben megjelölt munkáltatói kör esetében lehetséges-e. A jogszabály ellenesség ez esetben azért nem áll fenn, mivel a kiterjesztés azokra a munkáltatókra válik hatályossá, akik vonatkozásában az Mt. 205-206. § nem releváns. Ennek megfelelően az a javaslatunk, hogy a kiterjeszteni kívánt módosításoknál minden esetben legyen külön megjelölve, ha az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetében nem alkalmazható.

---

<sup>78</sup> A hatályos VKSZ mindazon rendelkezése, amely az Mt. 206. §-a alapján meg nem engedett eltérést valósít meg az Mt. 204. § szerinti munkáltatókra nézve, az adott munkáltató tekintetében nem alkalmazható. A kiterjesztés emiatt nem veszti hatályát, és nem kerül automatikusan visszavonásra sem. A VKSZ-t kötő felek érdeke, hogy felülvizsgálják annak rendelkezéseit az Mt-vel való összhang megteremtése érdekében, és kérik a módosítás kiterjesztését.

<sup>79</sup> Az Ápbtv. 17. § (3) bek. szerint a kollektív szerződés hatálya nem terjeszthető ki, ha a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes. Ebből következően a módosított VKSZ esetében akkor lehet helye kiterjesztésnek, ha az nem ellentétes – többek között – a Mt. rendelkezéseivel.

## IRODALOMJEGYZÉK

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

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

A középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet

A kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet

Az üzemitanács-választásokkal kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 357/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet

A munkajog nagy kézikönyve. Complex kiadó, 2006.

Az Európai Parlament és a Tanács 1893/2006/EK rendelete a gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozása NACE Rev. 2. rendszerének létrehozásáról és a 3037/90/EGK tanácsi rendelet, valamint egyes meghatározott statisztikai területekre vonatkozó EK-rendeletek módosításáról. [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)

Az Érdekegyeztető Tanács Bér- és Munkaügyi Bizottsága áprilisi állásfoglalása a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésével összefüggő eljárásról. 1994. április. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu).

Bankó Zoltán–Berke Gyula–Kiss György: Bevezetés a munkajogba. Pécsi Tudományegyetem, 2005.

Bérces Kamilla: Lesz-e szabályozott ágazati párbeszéd Magyarországon. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008.

Bocksteins, Harry: Jelentés a kollektív szerződések regisztrációjáról. ILO-Európai Közösség-MÜM, 1996.

Dr. Kiss Mihály – Madár Gyula: Felmérés a villamosenergia-iparba tartozó társaságok körében az ágazati kollektív szerződés kiterjesztési lehetőségeiről. Ergofit Kft. 2014. Kézirat.

Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés módosításokkal egységes szerkezetbe szerkesztett szövege. 2009. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)

Fodor T. Gábor–Nacsa Beáta–Neumann László: Villamosenergia-ipari ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése. Kende Ügyvédi Iroda, SZMM, 2006.

Fodor T. Gábor–Nacsa Beáta–Neumann László: Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány. Kende Ügyvédi Iroda-SZMM, 2008.

Fürjes János–Madár Gyula: Kollektív szerződések kiterjesztési eljárásának tapasztalatai. MÜM, 1996.

- Herczog László: A hazai érdekegyeztetés fejlődése és az ágazati párbeszéd bizottságok, avagy: az érdekegyeztetés jogi szabályozásának göröngyös útja. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008.
- Dr. Horváth István: Munkajog. Jogi szakvizsga kézikönyvek, Novissima Kiadó, 2007.
- Kiss György: Munkajog. Osiris kiadó 2000.
- Dr. Kiss Mihály: Az ágazati párbeszéd Magyarországon. EVDSZ, 2014. [www.vd.hu](http://www.vd.hu)
- Dr. Kiss Mihály: Kézikönyv a villamosenergia-iparban megvalósuló európai és a magyarországi szociális párbeszéd, valamint a kollektív szerződések elemzéseinek bemutatására (Villamosenergia-ipari érdekképviseleti szervezetek kutatása és komplex szervezetfejlesztése). EVDSZ, 2010. [www.vd.hu](http://www.vd.hu)
- Kollektív szerződés kiterjesztő határozatok. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)
- Kónya Márton: Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság. Esettanulmány (2007-2009) Civil Európa Egyesület, 2010. 28. old.
- Dr. Ladó Mária: A kollektív szerződések lehetséges kiterjesztése. Munkaügyi Kutató Intézet, 1999.
- Madár Gyula: A kollektív szerződés kiterjesztési eljárás jogi és megállapodásos keretei, gyakorlata. SZMM, 2008. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)
- Madár Gyula: A Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008.
- Nacsa Beáta–Neumann László: Kollektív alku Magyarországon. ILO, 2001.
- Nacsa Beáta–Neumann László: A kollektív szerződések ereje, a szabályozás hatékonysága. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008.
- Nacsa Beáta–Szatmáriné Balogh Mária: A munkaügyi kapcsolatok eljárásai. KTI, 2004.
- Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások I-III. kötet. ILO-FMM, 2003.
- Neumann László: A kollektív szerződést elősegítő munkaügyi politika. Munkaügyi Kutató Intézet, 1998.
- Soósné Csikós Szilvia: Kollektív tárgyalások és megállapodások. Szegedi Tudományegyetem, Pólay Elemér Alapítvány, 2006.
- Sóki Gyula: Esettanulmány a középszintű és vállalati kollektív szerződések viszonyára a sütőipari szakágazatban. Kézirat, ÉT-Phare "Társadalmi párbeszéd" Program. 1993.
- Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés módosításokkal egységes szerkezetbe szerkesztett szövege. 2009. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)
- Szabó Zoltán Gyula: Turizmus-Vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottság. Esettanulmány (2007-2009) Civil Európa Egyesület, 2010.
- Vendéglátó- és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés 1998. és 2001. évi módosítással egybeszerkesztett szövege. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)

Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés. 2008. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)  
World Labour Report (Munka Világa Jelentés). ILO, 1992.

## A kollektív szerződés kiterjesztési kérelem nyomtatvány és a kapcsolódó elektronikus adatszolgáltatás tartalma

### 1. A kérelem nyomtatvány ([www.mkir.gov.hu/kszkit/kerelem.php](http://www.mkir.gov.hu/kszkit/kerelem.php)) tartalma:

- A kiterjesztendő kollektív szerződés nyilvántartási száma.  
*(A kiterjesztésre benyújtott kollektív szerződés nyilvántartásba vételi számát (első öt számjegyét) kell megadni. A szerződő feleknek a kollektív szerződést a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet 1 §-a szerint a megkötéstől számított 30 napon belül nyilvántartás céljából be kell jelenteni a Nemzeti Munkaügyi Hivatalba. A több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések bejelentési kötelezettség teljesítésével egyidejűleg a szerződés aláírt eredeti példányát a Hivatalnál letétbe kell helyezni. A nyilvántartási számról a Hivatal elektronikus úton értesíti a szerződő feleket).*
- A kiterjesztendő kollektív szerződés megnevezése  
*(A kollektív szerződés preambulumban/bevezetésében feltüntetett nevet kell megadni. A nyilvántartási szám megadásával az elektronikus rendszer a szerződés nevét automatikusan feltölti.)*
- Azon ágazatok (alágazatok, szakágazatok) TEÁOR '08 szerinti kódja, megnevezése, amelyekre a kiterjesztést kéri.  
*(A kiterjesztési kérelemnek tartalmaznia kell mindazon ágazatok (alágazatok, szakágazatok) felsorolását, amelyekre a kollektív szerződés kiterjesztését kéri. A tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere, TEÁOR '08 szerinti kód és annak megnevezését kell megadni, amelyre a kollektív szerződés kiterjesztését kéri. A nemzetgazdasági ág: egy betűs TEÁOR-kóddal, az ágazat: két számjegyű TEÁOR-kóddal, az alágazat: három számjegyű TEÁOR-kóddal, a szakágazat: négy számjegyű TEÁOR-kóddal jelzett tevékenységi terület. A TEÁOR '08 felépítése, leírása a [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu) honlapon megtalálható. Az internetes nyomtatvány TEÁOR sorai automatikusan növelhető, ha a kollektív szerződés kiterjesztését több szakágazatra kérelmezik.)*
- A kollektív szerződést kötő érdekképviselő adatai:
  - az érdekképviselő bírósági nyilvántartási száma,  
*(A bírósági kivonat elején feltüntetett nyilvántartási szám, amely a társadalmi szervezetként való bejegyzés sorszámát jelöli.)*
  - az érdekképviselő adószáma,  
*(Az érdekképviselő adószámát kell megadni, amelynek első nyolc számjegye megegyezik a kérelmező KSH statisztikai számjelenek első nyolc számjegyével, amely egyben az érdekképviselő KSH törzsszáma.)*
  - az érdekképviselő neve,  
*(A bíróságnak bejelentett, a kérelem benyújtásakor érvényes teljes megnevezését kell közölni.)*

- az érdekképviselő székelye,  
(Az érdekképviselő bíróságnak bejelentett a kérelem benyújtásakor érvényes székelyét kell megadni.)
- az érdekképviselő levelezési címe,  
(Amennyiben az érdekképviselő levelezési címe nem azonos a székelyével azt is szükséges megadni, amely címen történhet a kapcsolattartás)
- az érdekképviselő képviselője,  
(Az érdekképviselő bíróságnak bejelentett a kérelem benyújtásakor érvényes képviselői joggal felruházott vezetőjének nevét kell megadni.)
- telefon,  
(Az érdekképviselő vezető képviselőjének vagy titkárságának telefonszámát kell megadni.)
- fax,  
(Az érdekképviselő vezető képviselőjének vagy titkárságának fax számát kell megadni.)
- e-mail,  
(Az érdekképviselő vezető képviselőjének vagy titkárságának e-mail (elektronikus postafiók) címét kell megadni.  
Fontos! A kérelem beérkezésével kapcsolatos visszaigazolás erre az e-mail címre fog érkezni.)
- az érdekképviselő ÁPB tagja-e?  
(Igen-nem válasszal meg kell jelölni, hogy az érdekképviselő ÁPB tagja-e.)

## **2. A kérelemhez kapcsolódó elektronikus adatszolgáltatás tartalma:**

- a) Az ágazati szakszervezet/szakszervezeti szövetség által szolgáltatott adatok:
- Azon nemzetgazdasági ág, ágazat (alágazat, szakágazat) TEÁOR '08 kódja és megnevezése, amelyre a kiterjesztést kérik.  
(A tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere, TEÁOR '08 szerinti kód és annak megnevezését kell megadni, amelyre a kollektív szerződés kiterjesztését kérik. A nemzetgazdasági ág: egy betűs TEÁOR-kóddal, az ágazat: két számjegyű TEÁOR-kóddal, az alágazat: három számjegyű TEÁOR-kóddal, a szakágazat: négy számjegyű TEÁOR-kóddal jelzett tevékenységi terület. A TEÁOR '08 felépítése, leírása a [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu) honlapon megtalálható.)
  - Ágazati szakszervezet/szakszervezeti szövetség által szolgáltatott, az érdekképviselő munkahelyi szervezeteivel kapcsolatos adatok, a kollektív szerződés kiterjesztési kérelemben feltüntetett TEÁOR '08 területre vonatkozóan:
    - a munkáltatónál működő szakszervezet munkahelyi szervezetének neve,  
(Amennyiben a munkáltatónál működő munkahelyi szervezet a bíróságon önállóan nyilvántartásba vett szervezet, a bíróságnak bejelentett, a kérelem benyújtásakor érvényes teljes megnevezését kell közölni. Ha nem a munkahelyi szervezet szervezeti és működési szabályzatában rögzített a kérelem benyújtásakor érvényes teljes megnevezését kell közölni.)

- a munkáltatónál működő szakszervezet munkahelyi szervezetének bírósági nyilvántartási száma, csak a bíróságon önállóan nyilvántartásba vett szervezet esetében,  
(*A bírósági kivonat elején feltüntetett nyilvántartási szám, amely a társadalmi szervezetként való bejegyzés sorszámát jelöli.*)
- a munkáltatónál működő szakszervezet munkahelyi szervezetének taglétszáma,  
(*A munkáltatónál működő munkahelyi szintű szervezet (alapszervezet) a munkáltatónál munkaviszonyban foglalkoztatott, a kérelem benyújtásakor érvényes szakszervezeti tagdíjat fizető tagjainak számát kell megadni.*)
- a munkáltató neve,  
(*A munkáltató (cég, gazdálkodó szervezet, egyéni vállalkozó) kérelem benyújtásakor érvényes cégbejegyzés/működési engedély szerinti megnevezést kell közölni.*)
- a munkáltató székhelye (ir. szám/település, közterület neve, házszám),  
(*A munkáltató (cég, gazdálkodó szervezet, egyéni vállalkozó) kérelem benyújtásakor érvényes cégbejegyzés/működési engedély szerinti székhelyét kell megadni.*)
- a munkáltató statisztikai jelzőszáma,  
(*A munkáltató statisztikai számjele/jelzőszáma a KSH statisztika rendszerében az adott gazdasági szervezet egyedi és megismételhetetlen azonosítója, de a statisztikán kívül is számos területen alkalmazzák azonosítási, nyilvántartási célból. A statisztikai számjel 1-8 számjegye a munkáltató adószámának 1-8 számjegye, a 9-12 számjegy a munkáltató gazdasági főtevékenységének négyjegyű TEÁOR '08 szerinti kódja.*)
- a munkáltató adószáma (statisztikai jelzőszám hiányában),  
(*A munkáltató adószámát kell megadni, amelynek első nyolc számjegye megegyezik a kérelmező KSH statisztikai számjelének első nyolc számjegyével, amely egyben a munkáltató KSH törzsszáma.*)
- a munkáltató fő tevékenységének TEÁOR '08 szerinti besorolása,  
(*A munkáltató tárgyévi adóbevallásban a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnak bejelentett gazdasági főtevékenysége szakágazati TEÁOR '08 szerinti négyjegyű kódját és megnevezését kell megadni, amely megegyezik a munkáltató statisztikai számjelének 9-12 számjegyével.*)
- a munkáltató által foglalkoztatott átlagos statisztikai állományi létszám a kiterjesztési kérelem, az adatszolgáltatás időpontját megelőző évben,  
(*A munkáltató által munkaviszony keretében, a kérelem benyújtását/adatszolgáltatás időpontját megelőző évben foglalkoztatott átlagos statisztikai állományi létszám adatát kell megadni.*)



- az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatóknál megtartott üzemi tanácsi választáson az üzemitanács-választásokkal kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 357/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet szerinti eredményösszesítése (a szakszervezet munkahelyi szervezetének jelöltjeire leadott redukált szavazatok száma).<sup>1</sup>

*(Az üzemi tanács, illetve üzemi megbízott választáson a munkáltatónál működő munkahelyi szakszervezet jelöltjeire leadott érvényes szavazatok száma és az üzemi tanács tagjainak száma egytizedes pontossággal meghatározott hányadosát kell megadni.)*

b) Az ágazati munkáltatói érdekképviselő/érdekképviselői szövetség által szolgáltatott adatok:

- Azon nemzetgazdasági ág, ágazat (alágazat, szakágazat) TEÁOR '08 kódja és megnevezése, amelyre a kiterjesztést kérik.

*(A tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere, TEÁOR '08 szerinti kód és annak megnevezését kell megadni, amelyre a kollektív szerződés kiterjesztését kérik. A nemzetgazdasági ág: egy betűs TEÁOR-kóddal, az ágazat: két számjegyű TEÁOR-kóddal, az alágazat: három számjegyű TEÁOR-kóddal, a szakágazat: négy számjegyű TEÁOR-kóddal jelzett tevékenységi terület. A TEÁOR '08 felépítése, leírása a [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu) honlapon megtalálható.)*

- Ágazati munkáltatói érdekképviselő/érdekképviselői szövetség által szolgáltatott, az érdekképviselői tag munkáltatókkal (gazdálkodó szervezetek) kapcsolatos adatok, a kollektív szerződés kiterjesztési kérelemben feltüntetett TEÁOR '08 területre vonatkozóan:

- a tag munkáltató (cég, gazdálkodó szervezet, egyéni vállalkozó neve,  
*(A tag munkáltató (cég, gazdálkodó szervezet, egyéni vállalkozó) kérelem benyújtásakor érvényes cégbejegyzés/működési engedély szerinti megnevezést kell közölni.)*
- a tag munkáltató székhelye (ir. szám/település, közterület neve, házsám),  
*(A tag munkáltató (cég, gazdálkodó szervezet, egyéni vállalkozó) kérelem benyújtásakor érvényes cégbejegyzés/működési engedély szerinti székhelyét kell megadni.)*

---

<sup>1</sup> 357/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet 6. § (3) A redukált szavazatok számát az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 26. § 10. pontja szerint kell megállapítani. A számításban a kérelem, illetve megkeresés beérkezésének időpontját megelőző öt teljes naptári évben tartott üzemi tanácsi választásról szóló jelentés adatait kell figyelembe venni. Ha ugyanazon munkáltatónál, telephelyen vagy részlegnél tartott választásról a számbavételi időszak alatt több jelentés érkezett be, a számításban a későbbi jelentést kell figyelembe venni. Ha az Mt. 242. § (1) bekezdése alapján közös jelöltállításra került sor, a szavazatok számát egyenlően kell megosztani a jelölők között.

ÁPBtv. 26. § 10. redukált szavazat: az üzemi tanács, illetve megbízott (együtt: üzemi tanács) választáson a szakszervezet jelöltjeire leadott érvényes szavazatok száma és az üzemi tanács tagjainak száma egytizedes pontossággal meghatározott hányadosa.

- a tag munkáltató adószáma,  
*(A tag munkáltató adószámát kell megadni, amelynek első nyolc számjegye megegyezik a kérelmező KSH statisztikai számjelenek első nyolc számjegyével, amely egyben a munkáltató KSH törzsszáma.)*
- a tag munkáltató fő tevékenységének TEÁOR '08 szerinti besorolása,  
*(A tag munkáltató tárgyévi adóbevallásban a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnak bejelentett gazdasági főtevékenysége szakágazati TEÁOR '08 szerinti négyegyű kódját és megnevezését kell megadni, amely megegyezik a munkáltató statisztikai számjelenek 9-12 számjegyével.)*
- a tag munkáltató által foglalkoztatott átlagos statisztikai állományi létszám a kiterjesztési kérelem, az adatszolgáltatás időpontját megelőző évben.  
*(A tag munkáltató által munkaviszony keretében, a kérelem benyújtását/adatszolgáltatás időpontját megelőző évben foglalkoztatott átlagos statisztikai állományi létszám adatát kell megadni.)*



**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Dr. Ferencz Jácint  
Dr. Fodor T. Gábor  
Dr. Kun Attila  
Dr. Trenyisán Máté**

**Az Mt. szabályrendszeréből adódó új  
érdekképviselési szempontok érvényesítési  
lehetőségei**

**(Kollektív alku  
a köztulajdonban álló munkáltatóknál)**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2014.****TARTALOMJEGYZÉK**

|   |    |
|---|----|
| PREAMBULUM.....   | 4  |
| I. Kollektív szerződés.....   | 6  |
| 1.1. A kollektív szerződés jogi jellege.....  | 6  |
| 1.2. A kollektív szerződés funkciói .....   | 7  |
| 1.3. A kollektív szerződés tartalma .....   | 7  |
| 1.4. A kollektív szerződés szerepe.....   | 8  |
| 1.5. A kollektív szerződés megkötése .....  | 9  |
| 1.6. A kollektív szerződés hatálya .....  | 10 |
| 1.7. A kollektív szerződés megszűnése illetve megszüntetése.....  | 12 |
| 1.8. A kollektív szerződés utóhatálya .....   | 13 |
| II. Köztulajdonban álló munkáltatók.....  | 14 |
| 2.1. A szabályozás társadalmi-gazdasági indokai .....   | 15 |
| 2.2. A tulajdoni forma alapján történő megkülönböztetés alkotmányossági kérdése .....                           | 17 |
| 2.3. A köztulajdonban álló munkáltató fogalma.....  | 20 |
| 2.4. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok munkavállalóira vonatkozó közjogi jellegű szabályozás .....     | 21 |
| 2.5. A köztulajdonban álló munkáltató jogviszonya az Mt.-ben .....  | 23 |
| III. A kollektív szerződés és az Mt. egyes rendelkezéseinek viszonya köztulajdonban álló munkáltató esetén..... | 25 |
| 3.1. Mt. második rész – a munkaviszony .....  | 25 |
| V. fejezet - A munkaviszony alanyai .....   | 25 |
| VI. fejezet – A munkáltató személyében bekövetkező változás.....  | 25 |
| VII. fejezet – A munkaviszony létesítése.....   | 25 |
| VIII. fejezet – A munkaszerződés teljesítése .....  | 26 |
| IX. fejezet – A munkaszerződés módosítása .....   | 27 |

|   |    |
|---|----|
| X. fejezet – A munkaviszony megszűnése és megszüntetése.....                          | 28 |
| XI. fejezet – A munka- és pihenőidő .....   | 29 |
| XII. fejezet – A munka díjazása.....  | 38 |
| XIII. fejezet – A munkáltató kártérítési felelőssége .....                            | 44 |
| XIV. fejezet – A munkavállaló kártérítési felelőssége .....                           | 44 |
| XV. fejezet – A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok.....         | 45 |
| XVI. fejezet – A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai.....                           | 50 |
| XVII. fejezet – Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályai. | 54 |
| XVIII. fejezet – A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások.....               | 54 |
| 3.2. Mt. harmadik rész – a munkaügyi kapcsolatok .....                                | 60 |
| XIX. fejezet – Általános rendelkezések.....   | 64 |
| XX. fejezet – Az üzemi tanács.....  | 65 |
| XXI. fejezet – A szakszervezet .....  | 66 |
| Felhasznált irodalom .....  | 70 |
| Jogforrások .....   | 71 |
| Bírósági, hatósági határozatok .....  | 72 |

## PREAMBULUM

A tanulmány célja a kollektív alku mozgásterének vizsgálata a köztulajdonban álló munkáltatóknál. Vizsgálódásaink során elsődlegesen azt céloztuk, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) egyes fejezeteinek szabályait elemezve rámutassunk azokra a rendelkezésekre, amelyektől a munkáltató illetve annak érdekképviselője, valamint a szakszervezet illetve szakszervezeti szövetség által kötött kollektív szerződés eltérhet. Az elemzés során fokozott figyelmet szenteltünk a köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó speciális szabályokra, ezek ugyanis sok tekintetben korlátozzák a kollektív szerződés mozgásterét a versenyszféra munkáltatóihoz képest.

A tanulmány elkészítésének módszertana a leíró és összehasonlító elemzés volt. A vizsgálódásunk során a világossághoz és egyértelműséghez szükséges alapfogalmak és alapintézmények ismertetésén túl, döntően a kollektív szerződés normatív részére irányadó szabályokat elemeztük. A tanulmányban a kollektív szerződés kötelmi részére is kitérünk. A kutatás során fokozottan törekedtünk arra, hogy azon jogintézmények terén, ahol a munkajogi jogirodalom nem egységes, ismertessük a különböző elképzeléseket és jogértelmezéseket, valamint természetesen a saját álláspontunkat. Külföldi forrásokra csak annyiban támaszkodtunk, amennyiben a hazai szabályok érthető és koherens elemzéséhez szükséges volt, tekintettel arra, hogy a tanulmány elsősorban nem a tudományos plénumnak íródott, hanem gyakorlati célt szolgál.

A tanulmány négy fő fejezetből áll. Az első fejezet a kollektív szerződéssel kapcsolatos általános szabályokat és ismereteket tartalmazza. E körben vizsgáltuk a kollektív szerződés jogi jellegét, funkcióját, tartalmát, szerepét, valamint a megkötésre, hatályra, megszűnésre és megszüntetésre irányadó szabályokat. A második fejezet ismerteti a köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó - a versenyszféra munkáltatóihoz képest – specifikus szabályokat. Ez a fejezet rögzíti a speciális szabályozás társadalmi-gazdasági okait, alkotmányossági dilemmáit, valamint a köztulajdonban álló munkáltató törvényi fogalmát, és az Mt.-ben, illetve külön törvényben rögzített szabályait. Az elemzés ezt követően tér rá a lényegi kérdésekre, a kollektív szerződés mozgásterére. A harmadik és negyedik fejezetben az Mt. második és harmadik részében található rendelkezéseket vizsgáltuk, azon logika mentén, hogy a törvény egyes szabályaitól eltérhet-e a kollektív szerződés, és amennyiben igen, akkor az eltérés kétoldalú lehet, vagy csak a munkavállaló javára szolgálhat. Az egyes jogintézmények

tekintetében a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó speciális szabályok kiemelve jelennek meg. Az elemzés során figyelemmel voltunk azon vitás kérdésekre, amelyek tekintetében a jogtudomány megosztott. Ezekben az esetekben törekedtünk arra, hogy a konkuráló álláspontokat ismertessük.

A tanulmányt dr. Ferencz Jácint, dr. Fodor T. Gábor, dr. Kun Attila és dr. Trenyisán Máté, a Ferencz, Fodor T., Kun & Partners Ügyvédi Társulás munkatársai készítették.

*A szerzők*



## I. Kollektív szerződés

A kollektív szerződés a munkáltató és munkáltatói érdekképviselet, valamint a szakszervezet és szakszervezeti szövetség között megkötött megállapodás, amely a felek kapcsolatrendszerét és a hatálya alá tartozó munkavállalók munkaviszonyát szabályozza. Mind a szakszervezeti, mind a munkáltatói oldalon állhat több szerződő fél.

A kollektív szerződés alapjául a kollektív alkuhoz való alkotmányos alapjog szolgál. Az Alaptörvény XVII. cikkének értelmében törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát. Az Alaptörvény előbbi rendelkezésének alapjául szolgál az Európa Tanács által 1961-ben elfogadott Európai Szociális Karta elnevezésű nemzetközi szerződés (továbbiakban „Karta”). A Karta az Emberi Jogok Európai Egyezményének (Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény) folytatása a szociális jogok terén. E dokumentum 6. cikk (2) bekezdése deklarálja a kollektív alkuhoz való jogot, ugyanis e cikk (2) bekezdése szerinti önkéntes tárgyalás és megállapodás tárgykörébe alapvetően a kollektív szerződések tartoznak.<sup>1</sup> Az állam kötelezettsége a kollektív szerződések elismerésén túl a létrehozásuk előmozdítására is kiterjed.

### 1.1. A kollektív szerződés jogi jellege

A kollektív szerződés jogi jellegét tekintve nem jogszabály, hanem magánjogi jogalanyok megállapodása. E megállapodás normatív funkciója nem az állam, illetve annak szervének jogalkotási autoritásából ered, hanem a felek kollektív autonómiájából.<sup>2</sup> A kollektív szerződés úgy jön létre, mint egy szerződés (magánjogi eredet), de a gyakorlatban voltaképpen úgy működik, mint egy jogszabály, azaz jogok és kötelezettségek származhatnak belőle (tehát hatása csaknem közjogi). A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály (Mt. 13. §), sajátos munkajogi jogforrás (ld. „jogszabályszerűség”). A kollektív szerződés jogforrása

---

<sup>1</sup> Berki Erzsébet – Fodor T. Gábor – Nacsá Beáta – Neumann László: Kollektív jogok és érvényesülésük közszolgálatban, Összehasonlító elemzés a köztisztviselői, a szolgálati és a hivatásos katonai jogviszonyra vonatkozóan, (Zárótanulmány) Budapest, 2007. 47. o.

<sup>2</sup> Kártyás in Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013. 486. o.

mivoltát igazolja az is, hogy az Mt. 285. § (1) bekezdése értelmében a kollektív szerződésből származó igényének érvényesítése érdekében is kezdeményezhető munkaügyi jogvita.

A kollektív szerződés alapja nem más, mint a kollektív tárgyalás. A kollektív tárgyalásról szóló ILO C-154. sz. Egyezmény (1981) a következőképpen definiálja a kollektív tárgyalást:

A kollektív tárgyalás egyrészt a munkaadó, a munkaadók egy csoportja illetve egy vagy több munkaadói szervezet; másrészt pedig a munkavállalók egy vagy több szervezete között zajlik azzal a céllal, hogy:

- meghatározzák a munka- és foglalkoztatási feltételeket és/vagy
- rendezzék a munkáltató(k) és a munkavállalók közötti kapcsolatokat és/vagy
- rendezzék a munkáltató(k) vagy szervezeteik, ill. a munkavállalók egy vagy több szervezete közötti kapcsolatokat.

## **1.2. A kollektív szerződés funkciói**

A kollektív megállapodások több jelentős funkciót hivatottak betölteni. A kollektív szerződés alapvető funkciója, hogy kollektív alku révén a munkavállalók, illetve azok érdekképviselői szervei - kedvezőbb munkafeltételek elérésével - csökkentsék a munkavállalók munkáltatóval való alárendeltségét. Fontos funkció emellett az is, hogy a felek az Mt. által megfogalmazott törvényi előírásokat a saját ágazati, gazdasági igényeikhez igazíthatják. Erre remek lehetőséget biztosítanak az Mt. eltérést engedő, diszpozitív rendelkezései. Végül pedig - tekintettel arra, hogy a kollektív szerződés hatálya több munkáltatóra is kiterjedhet – fontos szerepet tölthet be a kollektív szerződés a versenyfeltételek egységesítésében is.

## **1.3. A kollektív szerződés tartalma**

A kollektív szerződés tartalmát tekintve hagyományosan két részből - kötelmi és normatív részből - áll. A kötelmi rész a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, a felek jogainak gyakorlásával, kötelezettségeinek teljesítésével kapcsolatos magatartását rendezi. A normatív rész a munkaviszonyból származó, vagy az ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket - tehát az egyéni munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket - szabályozza.<sup>3</sup>

A kötelmi rész hatálya kizárólag a megállapodást kötő felek kapcsolatrendszerére terjed ki, harmadik személyekre (például a munkavállalóra) közvetlen hatállyal nem bír. A kötelmi részben tipikusan olyan kérdések kerülnek szabályozásra, mint az ún. békekötelem, a felek

<sup>3</sup> Kártyás in Gyulavári Tamás (szerk.): i. m. 485. o.

együttműködésének, a közöttük folytatandó kommunikációnak, tájékoztatásoknak, a konzultációra vonatkozó részletszabályoknak, a kollektív munkaügyi viták kezelésének a szabályai, a különböző szakszervezeti jogokkal (például helyiséghasználattal, munkaidő-kedvezményel) kapcsolatos szabályok.<sup>4</sup> A kollektív szerződést kötelező írásba foglalni, ennek hiányában a megállapodás érvénytelen.<sup>5</sup>

#### 1.4. A kollektív szerződés szerepe

A fentiekben már leírtuk, hogy a kollektív szerződés egyik legfontosabb funkciója, hogy az Mt. eltérést engedő rendelkezései révén a kollektív megállapodást megkötő felek az Mt. törvényi előírásait a saját ágazati, gazdasági igényeikhez igazíthatják. A kollektív szerződés főszabály szerint az Mt. kifejezett rendelkezése alapján a törvény Második és a Harmadik részében foglalt szabályoktól – az Mt. eltérő rendelkezése hiányában - a munkavállaló előnyére és hátrányára egyaránt eltérhet (kétoldalú, vagy abszolút diszpozitivitás).<sup>6</sup> Ezt szűkítve az Mt. az egyes fejezetei végén - az eltérő megállapodás alcím alatt – rögzíti azokat a szabályokat, amelyek kógensek - vagyis amelyektől a kollektív szerződést kötő felek egyező akarattal sem térhetnek el -, továbbá amelyek relatíve diszpozitív szabályoknak minősülnek, vagyis amelyektől csak a munkavállaló javára megengedett az eltérés.<sup>7</sup> Ezt a nagyfokú diszpozitivitást szűkíti az Mt. 277. § (3) bekezdésének *a*) és *b*) pontja azáltal, hogy a kollektív szerződés a munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezéseitől (XIX. fejezet) és az üzemi tanácsra vonatkozó szabályoktól (XX. fejezet) nem térhet el, továbbá a szakszervezet legfontosabb jogosítványait (Mt. 271-272. §) nem korlátozhatja. A munkavállaló javára történő eltérést e körben az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.<sup>8</sup>

A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általános hatályútól - ennek eltérő rendelkezése hiányában - csak a munkavállaló javára térhet el.<sup>9</sup> Az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő kollektív szerződés az Mt. rendelkezéseinek keretei között tehát előírhatja, hogy az alacsonyabb szintű kollektív szerződésben - általában vagy bizonyos jogintézmények tekintetében - a munkavállaló hátrányára is el lehet térni.<sup>10</sup>

---

<sup>4</sup> Complex jogtár Mt. 277. § (5) bekezdéséhez fűzött kommentár

<sup>5</sup> Mt. 278. §

<sup>6</sup> Mt. 277. § (2) bek.

<sup>7</sup> Mt. 277. § (2) bek.

<sup>8</sup> Mt. 277. § (5) bek.

<sup>9</sup> Mt. 277. § (4) bek.

<sup>10</sup> Complex jogtár Mt. 277. § (5) bekezdéséhez fűzött kommentár

### 1.5. A kollektív szerződés megkötése

A kollektív szerződést a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség és a munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselői szervezet jogosult megkötni. A szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultsága az egyik legfontosabb jogosítványa. A kollektív szerződésnek a szerződő felek kapcsolatrendszerét szabályozó (kötelmi rész) megkötésében lényegében bármely szakszervezet részt vehet, amely bír szerződéskötési képességgel.<sup>11</sup> A kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket meghatározó (normatív rész) részének megkötésében csak a munkavállalók jelentős részének – törvény által meghatározott százalékának - támogatását élvező szakszervezet vehet részt.<sup>12</sup> A kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg. Ez a rendelkezés könnyen kialakíthat olyan patthelyzetet, hogy egy 80%-os szervezettségű szakszervezet nem tud megállapodni a munkáltatóval, mert annak tervezett szövegével – akár egyetlen ponton is – egy 10%-os tagságú másik szakszervezet nem ért egyet.<sup>13</sup> Az Mt. 276. § (7) bekezdése alapján a kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

#### *Szerződéskötési képesség az ÁPB-ben*

Az ágazati kollektív szerződésekkel összefüggésben relevánsak az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (továbbiakban ÁPBtv.) szabályai is. Egy ÁPB-ben egy ágazatra vagy szakágazatra nézve csak egy kollektív szerződés köthető. A szerződéskötési képesség alapvető feltétele mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalon, hogy az adott érdekképviselőt alapszabálya, illetve legfőbb döntéshozó szerve felhatalmazza a megállapodás megkötésére.<sup>14</sup>

A kollektív szerződés megkötésének az ÁPB-ben való szabályait az ÁPB. törvény 14. § (6)-(9) bekezdése rögzíti. A kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselő együttesen jogosult. Ha a kollektív szerződés megkötése ilyen módon nem lehetséges, azt az oldal valamennyi döntési joggal rendelkező érdekképviselője együtt köti meg. Ha a kollektív szerződés megkötése az oldal valamennyi

<sup>11</sup> Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata, Szegedi rendezvényszervező Kft., Szeged, 2012. 655. o.

<sup>12</sup> A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló, vagy a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát. A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a szakszervezetre előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

<sup>13</sup> Kártyás in Gyulavári (szerk.) 493. o.

<sup>14</sup> ÁPBtv. 14. § (4) bek.

döntési joggal bíró érdekképviselője útján sem lehetséges, akkor azt az oldal reprezentatív érdekképviselői együtt kötik meg. Előfordulhat azonban olyan eset, amikor az előző módon sem lehetséges a kollektív szerződés megkötése, ebben az esetben a megkötésre az egyes oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselők jogosultak, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselők összpontszámának kétharmadát. A fent ismertetett feltételeket az ÁPB oldalaira külön-külön kell figyelembe venni. Kollektív szerződés úgy is köthető, hogy az oldalak nem azonos bekezdés feltételei alapján váltak aláírásra jogosulttá.<sup>15</sup>

### 1.6. A kollektív szerződés hatálya

A kollektív szerződés hatálya tekintetében beszélhetünk szervei, személyi, és időbeli hatályról.

A kollektív szerződés **szervei hatálya** alá elviekben bármely munkáltató tartozhat. Kiterjesztés hiányában az a munkáltató tartozik a kollektív szerződés hatálya alá, amely a kollektív szerződést kötötte, vagy a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdek-képviselői szervezet tagja.<sup>16</sup> A Legfelsőbb Bíróság szerint a felek a munkaszerződésben akkor is kiköthetik valamely kollektív szerződés alkalmazását, ha a munkáltatóra egyébként nem terjed ki annak hatálya.<sup>17</sup>

A következő a kollektív szerződés **személyi hatálya**. Ennek a sajátossága alapvetően az, hogy eltér a normatív és a kötetmi rész tekintetében. A normatív rész hatálya – a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések – a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed, nem csak a szerződéskötésben résztvevő szakszervezeti tagokra.<sup>18</sup> Ezt nevezi a szakirodalom a kollektív szerződés kiterjesztő hatályának.<sup>19</sup> A kötetmi rész – a kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó részének – hatálya csak a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.<sup>20</sup>

A kollektív szerződés időbeli hatályát az Mt. nem rögzíti, így az lehet mind határozott, mind határozatlan idejű. A kollektív szerződés a kihirdetésével lép hatályba.<sup>21</sup>

Az ÁPB törvény speciális szabályokat rögzít a kollektív szerződés hatályára nézve. Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés **szervei hatálya** kiterjed a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjára, a **személyi hatálya** pedig a vele munkaviszonyban álló

<sup>15</sup> ÁPBtv. 14. § (9) bek.

<sup>16</sup> Mt. 279. § (1) bek.

<sup>17</sup> LB Mf. II. 10.137/2001/5.

<sup>18</sup> Mt. 279. § (3) bek.

<sup>19</sup> Kártyás in Gyulavári (szerk.): i. m. 494. o.

<sup>20</sup> Mt. 279. § (2) bek.

<sup>21</sup> Mt. 279. § (5) bek.

munkavállalókra.<sup>22</sup> Az ÁPB-hez később csatlakozó munkáltatói érdekképviselőkhöz tartozó munkáltatókra, illetve a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra abban az esetben terjed ki a kollektív szerződés, ha az ÁPB-hez a kollektív szerződés megkötését követően csatlakozó munkáltatói érdekképviselő nyilatkozik arról, hogy a kollektív szerződéshez csatlakozik, továbbá a munkáltatói érdekképviselőben tag munkáltatónál működő, kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet, illetve szakszervezetek együttesen a kollektív szerződéshez való csatlakozással előzetesen egyetértenek. Ilyen szakszervezet hiányában a kollektív szerződéshez való csatlakozásról a munkavállalók szavaznak. A csatlakozáshoz ekkor szükséges a munkavállalók többségének részvétele, és a résztvevők többségének támogató szavazata.<sup>23</sup>

A kollektív szerződés - eltérő megállapodás hiányában - a megkötését követő tizenöt nap eltelté után következő hónap első napján lép hatályba. A munkáltatói érdekképviselő köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a tagjai által foglalkoztatott munkavállalók megismerjék.<sup>24</sup>

#### *A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése*

A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése egy olyan közigazgatási aktus, amellyel az ágazati kollektív szerződés az adott ágazat egészében alkalmazandóvá válik.<sup>25</sup> A kiterjesztés célja alapvetően az, hogy az ágazatban dolgozó valamennyi munkavállalóra nézve irányadó legyen a közös ágazati kollektív szerződés, ezáltal egységesítve a versenyfeltételeket. A kiterjesztés a munkavállaló és munkáltató közötti magánviszonyokba való törvényes beavatkozás.

Az e kérdésre irányadó szabályokat az ÁPBtv. tartalmazza. A kiterjesztésnek a törvény alapján több feltétele van.

- Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatályának kiterjesztése csak a normatív részre vonatkozhat. A kötetmi rész kiterjesztésére nem kerülhet sor.
- Az ÁPBtv. *expressis verbis* nem jelenti ki azt, hogy a kollektív szerződés csak egészében terjeszthető ki. Ebből kifolyólag elméletileg meg lehet jelölni azokat a részeket, amelyek kiterjesztését kezdeményezik vagy éppen nem kérik a felek. E helyütt rávilágítunk azonban arra, hogy létezik a jogirodalomban olyan álláspont is,

<sup>22</sup> ÁPBtv. 15. § (1) bek.

<sup>23</sup> ÁPBtv. 15. § (2) bek.

<sup>24</sup> ÁPBtv. 14. § (11) bek.

<sup>25</sup> Kártyás in Gyulavári (szerk.): i. m. 495. o.

amely szerint csak a kollektív szerződés egészének hatálya terjeszthető ki, és nem lehet csupán egyes részek kiterjesztését kérni.<sup>26</sup>

A kollektív szerződés hatálya nem terjeszthető ki, ha a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes, illetve az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmaz a munkavállalóra nézve, kivéve, ha a tágabb személyi hatályú kollektív szerződés az eltérést kifejezetten megengedi.<sup>27</sup>

A kollektív szerződés hatálya csak kérelemre terjeszthető ki. A kiterjesztési kérelem elbírálásának részletes szabályait az ÁPBtv. végrehajtási rendelete rögzíti.<sup>28</sup> A kiterjesztés hatályát veszti, ha a bíróság jogszabálysértés miatt a kiterjesztésre vonatkozó határozatot hatályon kívül helyezi, illetve ha a miniszter a kiterjesztést az arra vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával visszavonja.<sup>29</sup> A miniszternek a kiterjesztéssel kapcsolatos, valamint a kiterjesztés visszavonásáról szóló határozatát, továbbá a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét a Magyar Közlönyben közzéteszi. A határozat a közzététel napjától számított 30 nap elteltével lép hatályba.<sup>30</sup>

### **1.7. A kollektív szerződés megszűnése illetve megszüntetése**

Különbséget kell tennünk azon két eset között, hogy a kollektív szerződés külső objektív ok folytán megszűnik, illetve azt a szerződő felek szándékolt intézkedése alapján megszüntetik.

A határozott időre kötött kollektív szerződés természetesen a határozott idő lejártával megszűnik.<sup>31</sup>

A határozatlan idejű kollektív szerződés megszűnésére a következő szabályok irányadók. Az Mt. 281. § (1) bekezdése alapján a munkáltató, a munkáltatói érdek-képviselési szervezet vagy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti. Több munkáltató vagy több munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszünt munkáltató vagy munkáltatói érdek-képviselési szerv tekintetében veszti hatályát.<sup>32</sup> A több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát. A

<sup>26</sup> Kártyás in Gyulavári (szerk.) 495. o.

<sup>27</sup> ÁPBtv. 17. § (3) bek.

<sup>28</sup> 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet

<sup>29</sup> ÁPBtv. 18. § (1) bek.

<sup>30</sup> ÁPBtv. 18. § (3) bek.

<sup>31</sup> Mt. 280. § (3) bek.

<sup>32</sup> Mt. 281. § (2) bek.

kollektív szerződés akkor is hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet elveszti a szerződéskötési képességét, a hatály azonban csak akkor szűnik meg, ha valamennyi szakszervezet elveszítette a szerződéskötési képességét.

A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. A több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani. A felmondási jog azonban nem gyakorolható korlátlanul. Az Mt. 280. § (2) bekezdése kimondja, hogy a kollektív szerződés a megkötésétől számított hat hónapon belül nem mondható fel.

Az ÁPB. törvény alapján az ágazati kollektív szerződés is megszüntethető felmondással. Ebben az esetben a felmondási idő hat hónap. A felmondás csak az azzal élő munkáltatói érdekképviselőre nézve szünteti meg a kollektív szerződést.<sup>33</sup> Emellett a kollektív szerződés megszűnik, ha utóbb bekövetkezett változás okán a kollektív szerződést kötő valamennyi szakszervezet elveszti a szerződéskötési képességét.<sup>34</sup>

### **1.8. A kollektív szerződés utóhatálya**

A kollektív szerződést megkötő felek mind a felmondásra, mind a határozott idő lejártára vonatkozó szabályoktól eltérhetnek. Ezzel a törvény lényegében lehetővé teszi a kollektív szerződés utóhatályának intézményét. Az utóhatály révén a korábbi kollektív szerződés rendelkezései alkalmazhatóak lesznek az újabb kollektív szerződés megkötéséig. Az utóhatály jogintézményének rendeltetése tehát az, hogy a kollektív szerződés hatályának lejártát követően a munkaviszony tartalma ne üresedjen ki.<sup>35</sup> *E rendelkezés a köztulajdonban álló munkáltatókra nézve is alkalmazható.*

---

<sup>33</sup> ÁPBtv. 16. § (2) bek.

<sup>34</sup> ÁPBtv. 16. § (3) bek.

<sup>35</sup> Cséffán: i. m. 661. o.



## II. Köztulajdonban álló munkáltatók<sup>36</sup>

A köztulajdonban álló munkáltatókkal létesített munkaviszonyokra vonatkozó különös szabályok létrehozására irányuló törekvések a kilencvenes évek közepétől jelentkeztek a magyar munkajogban. E specializálásra irányuló törekvés hátterében a magyar munkajogi tagozódás 1992-ben kialakult rendszere húzódik meg. Ez elkülönült szabályokat hozott létre a magánszférára (versenyszférára) és a közszférára (a közszolgálati jogviszonyok formájában) vonatkozóan. A köztulajdonban álló, ám magánjogi jogállású munkáltató alanyok, illetve az általuk létesített munkaviszonyok ebben a rendszerben a versenyszféra körébe tartoztak, tehát az Mt. hatálya alá kerültek és kezdetben rájuk is a magánmunkajog általános szabályai voltak irányadók. E megoldás révén az Mt. alapvetően a szektorsemlegesség logikáján épült fel.

E szabályok a feleknek széles körű szerződési szabadságot biztosítottak. A felek szerződesei és nagyfokú magánautonómiájuk azonban gyakran olyan munkafeltételek kialakulásához vezettek, amelyek nem biztosították a köztulajdonban lévő vagyonnal való hatékony gazdálkodást, a közfunkciók teljesítését, a közösségi célokhoz kapcsolódó nyilvánosságot, sőt több esetben közfelháborodást kiváltó megoldásokat eredményezett. A joggyakorlat számos visszaélésszerű (rendeltetésellenes) megállapodásra rámutatott ezzel összefüggésben.<sup>37</sup> A megállapodások nemcsak a munkaviszonyokat érintették, hanem a munkavállalók munkaviszony megszűnését követő időszakra fennálló versenytilalmi kötelességeit is.<sup>38</sup>

E jelenségek nyomán a kilencvenes évek közepétől e munkáltatói körre vonatkozó különös szabályok jelentek meg rendeleti és törvényi szabályozási szinten egyaránt. E szabályok általános jellegzetessége az volt, hogy a munkaviszonyra vonatkozó kógens szabályokat tartalmaztak, korlátozták a felek szerződéses szabadságát (és a kollektív szerződéses megállapodások lehetőségét is), illetve közjogi elemeket iktattak a köztulajdonú vállalkozások foglalkoztatási szabályai körébe (például egyes adatok, információk nyilvánosságra hozatalának köteleességét).

A szóban lévő munkáltatói kör tekintetében a 2012-es Mt. hatályba lépését megelőzően törvényi szinten a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló

<sup>36</sup> E fejezet felhasználja Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése c. PhD-értekezésének (Győr, 2014.) III.7. fejezetét – v.ö. 114-118. o.

<sup>37</sup> Bővebben Berke Gyula: A köztulajdonú vállalkozások munkajoga. In Kéki Zoltán – Nadrai Norbert (szerk.): Kaposvári jogi beszélgetések 2010-12, Kaposvár, 2013.

<sup>38</sup> Complex jogtár Mt. 207. § (5) bekezdéséhez fűzött indokolása.

**2009. évi CXXII. törvény** volt alkalmazandó. E törvény rendelkezéseinek jogi természetét tekintve hármass tartalmú: egyrészt a munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat tartalmaz, másrészt a (nem csak munkaviszonyban álló) vezetőkre irányadó különös feltételeket állapít meg, harmadrészt közjogi jellegű kötelezettségeket rögzít (például a közzétételre vonatkozóan).

Az Mt. megalkotásakor célként merült fel, hogy a köztulajdonban álló vállalatokra vonatkozó szabályozásból az Mt. kiemelje az azok által létesített munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat, és azokat egységesen az Mt.-ben rendezze, mégpedig a munkaviszonynak az általánostól eltérő formái – atipikus munkaviszonyok - körében. A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó különös szabályozás az Európai Unió több tagállamában is ismert, sőt szokásos jogalkotási megoldás.<sup>39</sup>

Ez a szabályozási megoldás egyértelműen rámutat arra, hogy a munkajog és a közszolgálati jog között nem markánsan éles a határvonal, hanem közöttük több átmeneti jellegű terület található.<sup>40</sup> Ezáltal alapjaiban cáfolja meg e szabályrendszer logikája azokat a nézeteket, amelyek a munkajog és a közszolgálati jog tiszta elválasztását vallják. A köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó speciális – az Mt.-ben és külön törvényben rögzített - szabályok áttörik a korábbi Mt. szektorsemleges megközelítését. A köztulajdonban álló munkáltatók vegyes jellegűek, hiszen bár formálisan a magánszféra munkáltatói közé tartoznak, a rájuk irányadó szabályok tartalmilag inkább kógens és közjogias jellegűek.

## **2.1. A szabályozás társadalmi-gazdasági indokai**

A közszférában – különösen a rendszerváltoztató privatizáció teljes befejezése, azaz 1997–98 óta – gazdasági társaságok nagyszámú alapítására került sor, holott a közszféra alapvetően költségvetési szerveken keresztül jelenik meg a munkaerőpiacon. Az egyes minisztériumok, kormány- és más hivatalok, továbbá az önkormányzatok számos gazdasági társaságot alapítottak, széles körű társasági infrastruktúrát építettek ki. Ennek megszüntetése érdekében a 2008. évi CV. törvény<sup>41</sup> kimondta, hogy gazdasági társaságot közszférában csak akkor lehet létrehozni, ha a költségvetési szervi forma a közcél elérésére nem elégséges.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> Bokodi Márta – Hazafi Zoltán – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Szakács Gábor: Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás, tanulmány, ISBN 978-615-5269-35-6, 125. o.

<sup>40</sup> Bokodi Márta – Hazafi Zoltán – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Szakács Gábor: Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás, tanulmány, ISBN 978-615-5269-35-6, 127. o.

<sup>41</sup> 2010. augusztusáig volt hatályban.

<sup>42</sup> Sárközy Tamás: A gazdasági társaságok vezetési rendszeréről. Gazdaság és Jog, 2010/7-8., 5.o.

A közgazdasági elméletek többsége azt feltételezi – amit a hétköznapi tapasztalatok is alátámasztani látszanak –, hogy a tulajdonos kiléte fontos: a magán- vagy közösségi tulajdon jelenléte perdöntő a vállalatok működése szempontjából.<sup>43</sup> Voszka megállapítja, hogy a közgazdasági irodalom nagyrészt egyetért abban, hogy az állami vállalatok vezetőinek ösztönzése lazábban kapcsolódik a teljesítményekhez – illetve nem piaci alku eredménye -, és mértéke elmarad a magáncégeknél elérhetőktől.<sup>44</sup> Ezt egészíti ki egy szociológus hallgató primer kutatása is, amelyben megállapítja, hogy az állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető alkalmazottai esetében a prémium kifizetések nélküli havi bruttó személyi alaphéren felüli többi juttatás mértékével próbálják némiképp ellensúlyozni az egyes pozíciókhoz kötődő fizetési különbségeket.<sup>45</sup>

2009 februárjában a Blikk nevű napilap jogerősen pert nyert 5 állami tulajdonú társaság ellen. Az öt állami társaság (Magyar Posta, a MÁV, a Magyar Villamos Művek, a Szerencsejáték Zrt. és a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt.) ellen indított perben a Fővárosi Ítéltábla deklarálta, hogy mivel e cégek vezetői állami feladatot látnak el, fizetésük is összefügg a közfeladatok ellátásával és – mint ilyen – nyilvános. Az alperes cégek ezek után közölték is az adatokat, amire az ítélet mellett egy 2009 nyarán elfogadott Kormányrendelet – a 175/2009. (VIII. 29.) – is kötelezte őket (és minden állami és önkormányzati tulajdonú céget). 2009. október 14-én a Legfelsőbb Bíróság a korábbi ítéletet helyben hagyva rögzítette, hogy „az állami tulajdonú cégek közfeladatot ellátó szervek, amelyek vezetői közfeladatot látnak el, és ettől nem választható el a munkáért kapott javadalmazás, amely közérdekből nyilvános adat.”<sup>46</sup> Ez a per csak egy volt a számos állami, önkormányzati tulajdonú céggel kapcsolatos, széles társadalmi érdeklődésre<sup>47</sup> és vitára számot tartó per közül, ezért indokoltnak látszott a jogalkotói szándék a helyzet tisztázására.<sup>48</sup>

<sup>43</sup> Voszka Éva: Állami tulajdonlás: Elvi indokok és gyakorlati dilemmák. *Közgazdasági szemle*, 2005/1., 2. o.

<sup>44</sup> Voszka: i. m. 12.o.

<sup>45</sup> Ördög Zita: Állami cégek, vezetői bérek. Budapesti Corvinus Egyetem, Tudományos Diákköri Dolgozat, 2010. március. [http://publikaciok.lib.unicorvinus.hu/publikus/tdk/OZ\\_20100329212109.pdf](http://publikaciok.lib.unicorvinus.hu/publikus/tdk/OZ_20100329212109.pdf) (2014. május 7.). 28.o.

<sup>46</sup> A Legfelsőbb Bíróság 2009. október 14-én kelt, Pfv.IV.21.148/2009/6.számú ügyben hozott ítéletének indokolása

<sup>47</sup> Az állami vezetők bérezésével 2009 előtt több sajtóorgánium is foglalkozott. Az összehasonlítás kedvéért érdemes megfigyelni a szabályozás előtti és utáni szalagcímeket. 2009. szeptemberében az Index egyik vezető híre az alábbi: Százmiliót keres a harminc állami topmenedzser. (forrás: [http://index.hu/gazdasag/magyar/2009/09/22/szazmilliot\\_keres\\_a\\_harminc\\_allami\\_topmenedzser/](http://index.hu/gazdasag/magyar/2009/09/22/szazmilliot_keres_a_harminc_allami_topmenedzser/) 2014. május 7.-i letöltés), majd 2013. szeptemberében a Világgazdaság már árnyaltabb képről számol be, megemlítve az esetleges torzító hatásokat is (forrás: <http://www.vg.hu/velemenypublicisztika/felsovezetoi-javadalmazas-komplex-kihivasok-411293> 2014. május 7.-i letöltés). A PriceWaterhouseCoopers 2011-ben végzett átfogó vizsgálatot az állami és a versenyszféra vezetői körében, amelyben megállapította, hogy a nagyvállalatoknál a magánszféra és az állami szféra felső vezetőinek jövedelme eltérő felépítésű: a versenyszférában magasabb az alaphé aránya (70 százalék, szemben az állami szféra 66 százalékos mutatójával) és alacsonyabb a prémium mértéke (18 százalék, illetve 32 százalék) a teljes javadalmazáson belül.

## 2.2. A tulajdoni forma alapján történő megkülönböztetés alkotmányossági kérdése

Az 1992-es Mt.-ben 2010. január 1-jéig létezett a munkáltatók teljesítőképesége alapján történő különbségtétel a felelősségi szabályok körében. Eszerint az általános szabályokban foglaltaktól eltérően a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkessége esetén felelt.<sup>49</sup> E speciális szabály magyarázata az volt, hogy a „kisegzisztenciájú” munkáltatónak csekélyebb szervezettsége és erőforrásai nem teszik lehetővé a főszabály szerinti szigorú objektív felelősség alkalmazását.<sup>50</sup> Ki kell emelni azonban, hogy ennek ellenére természetesen e szabály nem vonta maga után azt, hogy e munkáltatókat kevésbé kötötték volna a munkavédelmi és munkabiztonsági előírások.

A kisegzisztenciákra vonatkozó enyhébb felelősségi szabályok alkalmazásának két feltétele volt. Egyfelől ki kell emelni, hogy e kedvezmény csak magánszemély munkáltatókra terjedt ki, jogi személyiségű vagy jogi személyiség nélküli gazdálkodó szervezet munkáltatókra nem. Másfelől pedig a munkáltató legfeljebb tíz főt foglalkoztathatott. E számadatnak a károkozás időpontjában kellett fennállnia.

Az általános szabályoknak megfelelően a munkavállalónak kellett bizonyítani a kár bekövetkeztét és annak munkaviszonnyal való összefüggését, míg a munkáltató ellenbizonyíthatta, hogy úgy járt, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.<sup>51</sup> A munkáltató a felelősség alól csak a vétkesség hiányának sikeres bizonyításával mentesülhetett, ugyanis vélelem állt fenn a munkáltató vétkessége mellett.

Kiss György számos ponton kritikával illette a szabályt, amely álláspontja szerint mind jogdogmatikai, mind jogpolitikai alapon vitatható volt. Kiss azt emelte ki, hogy a gyakorlatban épphogy a nagyobb munkáltatók azok, amelyek hatékonyabban és szabatosabban gondoskodnak az egészséges és biztonságos munkavégzés megteremtéséről, így ez a szabály éppen azon munkáltatók felelősségét mérsékli, melyeknél a kár bekövetkeztének esélye jóval nagyobb. Nehezményezte továbbá azt, hogy önmagában az, hogy a kisegzisztenciák kevesebb munkavállalót foglalkoztatnak, nem legitimálhatja a felelősség enyhítését. Végül Kiss rámutatott egy konstrukciós hibára is. Az 1992-es Mt. szerint ugyanis munkáltató az lehet, aki jogképes. Ez a kitétel pedig indokolatlanná teszi a

---

([https://www.profession.hu/cikk\\_rovid\\_hirek/20130910/ennyit-keresnek-az-allami-cegek-vezetoi/3308](https://www.profession.hu/cikk_rovid_hirek/20130910/ennyit-keresnek-az-allami-cegek-vezetoi/3308) 2014. május 7-i letöltés)

<sup>48</sup> Horváth Eszter: Állami tulajdonnal is gazdálkodj okosan – A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről. Jogi Fórum. <http://www.jogiforum.hu/hirek/22419> (2014. május 6. )

<sup>49</sup> 1992-es Mt. 175. § (1) bek.

<sup>50</sup> Pál Lajos-Radnay József-Tallián Blanka: *Munkajogi Kézikönyv*, HVG-ORAC, Budapest, 2007. 306. o.

<sup>51</sup> 1992-es Mt. 175. § (2) bek.

„magánszemély” munkáltató kifejezés alkalmazását, mivel jogállásuk terén a törvény értelmében nincs a differenciálásukra okot adó jogi tény.<sup>52</sup> A szabályt tehát számos kritikai észrevétel érte, mígnem az Alkotmánybíróság 2009. december 31-i hatállyal megsemmisítette a rendelkezést.

A 41/2009. (III. 27.) AB határozat a rendelkezés megsemmisítését a következőképpen indokolta. Az Alkotmánybíróság indokolásában először abban foglalt állást, hogy összehasonlíthatóak-e az Mt. 174. §-ban említett munkáltatók azokkal a magánszemély munkáltatókkal, akik (az Mt. 175. § szerint) legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót alkalmaznak, illetve van-e különbség magánszemély és nem magánszemély munkáltatók között. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint nem volt semmilyen ésszerű indoka annak, hogy a vétkességi alapú kárfelelősségi szabály miért épp erre a munkáltatói körre legyen alkalmazandó. Mindezek alapján az Alkotmánybíróság megállapította, hogy nincs ésszerű alkotmányos indoka a munkáltatói felelősségi alakzatok közötti, a cégformán és a tíz fő főfoglalkoztatotti létszámon alapuló különbségtételnek. Az Alkotmánybíróság - az indítványi kérelmek alapján - ezt követően azt is vizsgálta, hogy az Mt. 175. § szerinti munkáltató vétkességi kárfelelősségi szabályai hátrányosan különböztették-e meg a többi munkavállalótól a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély alkalmazásában álló munkavállalókat. Ennek körében az AB kimondta, hogy a tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató és a többi munkáltató között a (fő)foglalkoztatotti létszám alapján történő, a munkáltatói kárfelelősségi formák közötti különbségtételnek a munkáltatók gazdasági-pénzügyi érdekeinek védelme alkotmányosan nem elfogadható indoka.

Az Alkotmánybíróság e döntése alapján egyértelműnek tűnik, hogy a foglalkoztatotti létszám, illetve a munkáltató jogi minősége önmagában elégtelen indok a munkajogviszonyok differenciált szabályozására, így a megkülönböztetés lehetősége csupán a munkavégzés és a teljesítés sajátosságaira tekintettel indokolható.<sup>53</sup>

Az előbbieken ismertetett alkotmánybírósági határozat vizsgálatának oka jelen tanulmányban az, hogy felvethető a kérdés, hogy vajon tényleg indokolt-e az Mt.-ben a tulajdoni forma alapján való jogi megkülönböztetése a munkáltatóknak. Nem vetnek-e fel alkotmányossági aggályt a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szigorúbb, a kollektív alku számára szűkebb mozgásteret biztosító szabályok. Ennek az alkotmányossági

---

<sup>52</sup> Kiss György: Munkajog. Budapest, Osiris Kiadó, 2005. 281. o.

<sup>53</sup> Berke Gyula: Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről, Pécsi munkajogi közlemények, 2009/2. szám 138. o.

aggálynak adott hangot a 2013. március 5-én kelt AJB-743/2013. ügyszámú Ombudsmani Állásfoglalás alapjául szolgáló beadvány.

A beadványban azt kifogásolták, hogy az Mt. 205. és 206. §-ai sértik az Alaptörvény több rendelkezését, mivel az Mt. a köztulajdonban és a magántulajdonban álló munkáltatók között indokolatlanul és önkényesen tesz megkülönböztetést. A kérelmező álláspontja szerint az, hogy a jogalkotó kizárólag az állam többségi tulajdonosi státusza alapján tesz különbséget a munkáltatók között, sérti a jogállamiság elvét.<sup>54</sup> Emellett a kérelmező azt is kiemelte, hogy a munkavállalók jogegyenlősége is sérül azáltal, hogy a munkáltató személye okán a többi munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalótól eltérő szabályok irányadóak rájuk.

Az Alapvető Jogok Biztosának állásfoglalása nem értett egyet a beadványban foglaltakkal. A kérelmező első állításával összefüggésben az ombudsmani álláspont az volt, hogy a köztulajdonnal való hatékony gazdálkodás követelménye indokolja azt, hogy a szerződési szabadság korlátozásra kerüljön a köztulajdonban álló munkáltatók esetében. Az állásfoglalás szerint az, hogy a köztulajdont hogyan és mennyire részesíti védelemben a jogalkotó, kizárólag a jogalkotó mérlegelési jogkörének a része, tehát a jogalkotó szabad döntése.<sup>55</sup> A beadvány második hivatkozásával kapcsolatban az állásfoglalás azt az álláspontot képviseli, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók által foglalkoztatott munkavállalókra irányadó eltérő szabályok nem valósítanak meg diszkriminációt. Ennek megállapítása az állásfoglalás 2. oldala szerint csak akkor lenne lehetséges, ha az indokolatlan különbségtétel homogén csoporton belül valósulna meg. A köztulajdonban álló munkáltatók által foglalkoztatott, és a magántulajdonban álló munkáltatók által alkalmazott munkavállalók nem minősülnek összehasonlítható homogén csoportnak<sup>56</sup>, ugyanis a munkáltató tulajdonosának különbözősége olyan meghatározó körülmény, amely az összehasonlítást lehetetlenné teszi.<sup>57</sup> Az Alkotmánybíróság szerint nem minősül alkotmány sértőnek, ha a megkülönböztetésnek kellő tárgyi súlyú, ésszerű indoka van. A jogalkotó megkülönböztetése azért sem valósít meg alkotmány sértést, mivel az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdésében megfogalmazott törvény előtti egyenlőség elve nem jogalkotásra vonatkozó alapelv.

Az Alapvető Jogok Biztosa által adott állásfoglalás álláspontunk vitatható bizonyos szempontokból nézve. Az Alkotmánybíróság 41/2009-es határozata - amelyet az Alapjogi Biztos figyelembe vett az állásfoglalásánál - a kártérítéshez való joggal összefüggésben

---

<sup>54</sup> AJB-743/2013. 1. o.

<sup>55</sup> AJB-743/2013. 2. o.

<sup>56</sup> Álláspontunk szerint ez az állásfoglalás leginkább vitatható pontja, hiszen a két munkavállalói csoport „egy munkaerőpiacon” verseng, mindkét csoport a versenyszférában tevékenykedik, mindkettő munkáltatója magánjogi jogállású stb.

<sup>57</sup> AJB-743/2013. 2. o.

felmerülő megkülönböztetésre nézve fejtette ki álláspontját. Rá kell azonban világítanunk arra, hogy a kollektív alku joga – szemben a kártérítéshez való joggal – alkotmányos alapjog.<sup>58</sup> Ennek korlátozása csak törvénnyel, és a szükséges és arányos mértékben lehetséges. E különbségek figyelembe vételével álláspontunk szerint felvethető, hogy nem az Ombudsmani Állásfoglalás megközelítése az egyedüli elfogadható érvelés, már amennyiben a 41/2009-es ABH logikáját követjük (mely határozat érvrendszere és következtetései egyébként szintén vitathatóak<sup>59</sup>, így a kérdés alkotmányos megítélése közel sem problémamentes).

### 2.3. A köztulajdonban álló munkáltató fogalma

Az Mt. 204. § (1) bekezdése szerint köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik. Az Mt. 204. §-a a köztulajdonban álló munkáltató fogalmát határozza meg, a fentiekben már említett 2009. évi CXXII. törvény által is alkalmazott megoldással, illetve azt kiegészítve. A kiegészítés a közalapítványnak e munkáltatói körbe vonására irányul.

A törvény 204. §-ának (2) bekezdése kitér a többségi befolyás fogalmára is. A többségi befolyás megállapításánál a közvetett módon való rendelkezésre is tekintettel kell lenni. Például A cégben B cégnek és egy közalapítványnak 45-45% szavazati hányada van. Ez alapján a közalapítvány többségi befolyása nem állapítható meg, így A cég nem lenne köztulajdonban álló munkáltató. A közalapítvány azonban B cégben is rendelkezik 20% szavazattal. Így a közalapítvány befolyásának mértéke A cégben: 45% és  $0,45 \cdot 0,2 = 0,09$ , ami 9%, tehát összesen 54%. Így megállapítható, hogy a közalapítvány többségi befolyással rendelkezik A cégben, amelyre így alkalmazni kell a köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó speciális rendelkezéseket. Ha viszont a közalapítvány a köztes B cégben 60%-kal rendelkezne, úgy befolyásának mértéke: 45% és  $1 \cdot 0,2 = 0,2$ , ami 20%, tehát összesen 65%. Ilyenkor ugyanis a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya 50%-nál magasabb, így

<sup>58</sup> Alaptörvény XVII. cikk (2) bek.

<sup>59</sup> Vö.: Kun Attila – Homicskó Árpád: A munkáltató 'méretének' relevanciája a munkajogi szabályozásban a 41/2009 (III.27.) AB Határozat fényében (utánközlés); In: Dikaiosz logosz, Tanulmányok Kovács István emlékére, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2012, pp. 231-249.

azt egy egészként kell figyelembe venni. A többségi befolyás ekkor is megállapítható A és B cégben is, azaz mindkettő köztulajdonban álló munkáltatónak minősül.

Az Mt. 213. §-a alapján a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó speciális rendelkezésektől tilos az eltérés.

#### **2.4. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok munkavállalóira vonatkozó közjogi jellegű szabályozás**

Az Mt. reformját megelőzően a 2009. évi CXXII. törvény foglalkozott a köztulajdonban álló munkáltatónál munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyával. A törvény célja az volt, hogy előmozdítsa a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működését. Az általános szabályok között rögzíti a törvény, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről és annak rendszeréről.

Az eredeti törvényjavaslat a hatályosnál szigorúbb szabályokat tartalmazott. Általános indokolása szerint a törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok vonatkozásában kíván eleget tenni a választópolgárok azon igényének, hogy a vezetői javadalmazás takarékos, átlátható, a valódi teljesítményt díjazó legyen. A 2009-ben elfogadott szöveg alapján az 5. §-ban minden munkavállalóra nézve egységes bérplafon került megállapításra, amely szerint a köztulajdonban álló gazdasági társasággal munkaviszonyban álló személy személyi alapbére, valamint a vezető tisztségviselőjének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása legfeljebb a Magyar Nemzeti Bank elnöke tárgyévi összes keresete egytizenkettédének az egynegyede lehet. Amennyiben a társaság teljesítménykövetelményhez kapcsolódó teljesítménybért határoz meg, teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar. E fenti két pontot [az 5. § (1) és (2) bekezdéseit] a hatályos törvényszöveg már nem tartalmazza.

A hatályos törvényszöveg<sup>60</sup> bizonyos munkakörök tekintetében bérplafont rögzít, amikor meghatározza, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, illetve az igazgatóság többi tagja, a felügyelőbizottsági elnök esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, felügyelőbizottsági tagnál a

---

<sup>60</sup> 2014. szeptember 10.



háromszorosát. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja - az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult. A legtöbb vitát kiváltott, végkielégítéssel összefüggő korábbi gyakorlatra adott válaszként a törvény rögzíti, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének vagy más tagjának, továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. A vezető állású munkavállalókra a törvény rendelkezései alapján ilyen korlátozás nincsen érvényben. A törvény szövegéből szintén nem lehet arra következtetni, hogy más munkavállalók tekintetében érvényesíteni kellene-e bármilyen bérmaximumot, így elmondhatjuk, hogy „az eltúlzott munkabérek megállapításának és kifizetésének tehát jelenleg a józan tulajdonosi kontroll és a nyilvánosság szabhat gátat”.<sup>61</sup>

A sajtó által kritikaként megfogalmazott „álláshalmozás” kérdése úgy került be a törvénybe, mint hogy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

A 2010. évi XC. törvény a fentiekhez kapcsolódóan különadó fizetését rendelte el azok vonatkozásában, akik költségvetési szervnél, állami, önkormányzati, közalapítványi forrásból alapított, fenntartott vagy működési támogatásban részesített más szervezetnél foglalkoztatottak, munkavégzésre irányuló jogviszonyuk alapján; továbbá aki a takarékos állami gazdálkodásról és a költségvetési felelősségről szóló 2008. évi LXXV. törvény vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény szerinti munkavégzésre irányuló jogviszonyban különadó alapnak minősülő bevételt szerez, kivéve azt, akinek a jogviszonya megszűnését követő naptári naptól a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvényben meghatározott saját jogú nyugellátás, korhatár előtti ellátás, szolgálati járandóság, balettművészeti életjáradék vagy átmeneti bányászjáradék kerül megállapításra. A különadó fizetésének alapja a jogviszony megszűnésével összefüggésben pénzben kifizetett, vagy bármely más formában juttatott bevétel. A különadó kapcsán a strasbourgi Emberi Jogok Európai Bíróságának a Kamarája a 41838/11. (R. Sz. kontra Magyarország) számú határozatban 2013. július 2-án (62. bekezdés), a 66529/11. (N. K. M. kontra Magyarország) számú határozatban 2013. május 14-én (76.

<sup>61</sup> Hanyu Henrietta: Rosszabb a munkavállalóknak az államosítás. *Ügyvédvilág*, 2014. 02.21. <http://www.ugyvedvilag.hu/rovatok/szakma/rosszabb-a-munkavallaloknak-az-allamositas> (2014. május 6.)

bekezdés) és 49570/11. (Gáll kontra Magyarország) számú határozatban 2013. június 25-én (75. bekezdés) megállapította, hogy a törvényes végkielégítéseknél a törvény szerinti 98%-os adómérték az Emberi Jogok Európai Egyezménye I. kiegészítő jegyzőkönyv I. Cikkével (tulajdon védelme) ellentétes.<sup>62</sup>

## **2.5. A köztulajdonban álló munkáltató jogviszonya az Mt.-ben**

Az Mt.-hez fűzött miniszteri indokolás a 204-207. § kapcsán tényként állapítja meg (fentiekből következően helyesen), hogy a korábbi szabályozás alapján a munkaviszony feleinek „szerződesei gyakran olyan munkafeltételek kialakulásához vezettek, amelyek nem biztosították a köztulajdonban lévő vagyonnal való hatékony gazdálkodást, a közfunkciók teljesítését, a közösségi célokhoz kapcsolódó nyilvánosságot, sőt a jogalkalmazás számos visszaélészerű (rendeltetésellenes) megállapodásra is rámutatott. A megállapodások nemcsak a munkaviszonyokat érintették, hanem a munkavállalók munkaviszony megszűnését követő időszakra fennálló versenytilalmi kötelességeit is”. Az indokolás szerint a törvény e szakaszainak célja, hogy a köztulajdonban álló társaságokra vonatkozó, fent ismertetett szabályozásból kiemelje az azok által létesített munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat és azokat a Munka Törvénykönyvében rendezze, mégpedig a munkaviszonynak az általánostól eltérő formái körében, praktikusán az atipikus munkaviszonyok között, a XV. fejezetben.

Említést érdemel, hogy a nemzetközi munkajogi gyakorlat elismeri, hogy a kollektív alku szabadsága ésszerűen korlátozható nemcsak a közszolgálatban, hanem a köztulajdonban is. Ugyanakkor Antoine Jacobs – elemezve az ILO és az Európa Tanács vonatkozó „esetjogát”<sup>63</sup> – rámutat, hogy a kollektív alku joga alapvetően a közszférában és a köztulajdonban is irányadó, mindenfajta legitim korlátozás csak eseti megítélés alapján, szűk körben, célzottan történhet, és a kizárt csoportok köre nem lehet túlzottan kiterjedt. Jacobs – példák alapján – arra is felhívja a figyelmet, hogy a Szociális Jogok Európai Bizottságának (ET) „esetjoga” mégis relatíve megengedő e nemzeti jogi korlátozások tekintetében.<sup>64</sup> Mindebből analóg módon arra következtethetünk, illetve azt feltételezhetjük, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók Mt.-beli szabályozása minden bizonnyal kiállná a

<sup>62</sup> Ezt idézi az Alkotmánybíróság is a 6/2014. (II.26) sz. határozatában.

<sup>63</sup> ILO CEACR, FAC; ECSR.

<sup>64</sup> Jacobs, Antoine: Article 11: The Right to Bargain Collectively, In: *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Edited by: Filip Dorssemont, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2013, 315. o.

nemzetközi munkajogi normák „tesztjét”, azaz a hazai szabályozás – szűkítően értelmezve – aligha minősíthető a kollektív alkuhoz való jog ésszerűtlen korlátozásának.

### **III. A kollektív szerződés és az Mt. egyes rendelkezéseinek viszonya köztulajdonban álló munkáltató esetén**

Az Mt. Második és Harmadik részében meghatározott rendelkezéseitől a kollektív szerződés akár a munkáltató javára, akár annak hátrányára eltérhet, feltéve, hogy az Mt. ezt az egyes fejezetek végén található „Eltérő megállapodás” alcím alatt lévő szabályaival nem zárja ki, vagy szűkíti oly módon, hogy az eltérés csak a munkavállaló javára lehetséges. A köztulajdonban álló munkáltatókkal fennálló munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések ezt a relációt tovább szűkítik. Ez alapján tehát vannak olyan rendelkezései az Mt.-nek, amelyek tekintetében a kollektív szerződés csak akkor térhet el a főszabálytól, ha nem köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozik.

A következőkben az Mt. egyes fejezeteinek szabályait vizsgáljuk annak tekintetében, hogy lehetséges-e az eltérés az adott fejezet rendelkezéseitől kollektív megállapodás alapján vagy sem, és amennyiben lehetséges, akkor az eltérés lehetősége kétoldalú vagy csak a munkavállaló javára szólhat. *Az elemzés során vastagon és dőlt betűvel szedve jelöljük azon szabályokat, amelyek kifejezetten a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó speciális – a versenyszféra munkáltatóira vonatkozótól eltérő - rendelkezések.*

#### **3.1. Mt. második rész – a munkaviszony**

##### **V. fejezet - A munkaviszony alanyai**

A munkaviszony alanyaira vonatkozó rendelkezések (Mt. 32-35. §) kógensek, így e fejezet rendelkezéseitől a kollektív szerződés nem térhet el. E fejezet rögzíti a munkavállaló és a munkáltató fogalmát.

##### **VI. fejezet – A munkáltató személyében bekövetkező változás**

A munkáltatói jogutódlásra vonatkozó szabályok (Mt. 36-41. §) tekintetében a törvény kevésbé merev. E fejezet rendelkezéseitől a kollektív szerződés eltérhet, azonban az eltérés csak a munkavállaló javára lehetséges.

##### **VII. fejezet – A munkaviszony létesítése**

E fejezetben a munkaszerződésre (Mt. 42-44. §), valamint a munkaviszony létesítésének különös feltételeire (Mt. 44/A. §) irányadó rendelkezésektől a kollektív szerződés nem térhet

el. A munkaszerződés tartalmára vonatkozó szabályoktól (Mt. 45. §) pedig csak a próbaidőre irányadó rendelkezés tekintetében térhet el a kollektív szerződés az Mt. főszabályától. Az Mt. szerint a próbaidő legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított három hónap lehet. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek meghosszabbíthatják a próbaidőt, azonban a meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a próbaidő tartama a három hónapot.<sup>65</sup> Kollektív szerződés eltérhet a próbaidő időtartamára vonatkozó szabálytól, de ez az eltérés csak korlátozott lehet, ugyanis kollektív szerződés felhatalmazása alapján legfeljebb hat hónap lehet a kikötött próbaidő időtartama.<sup>66</sup> A próbaidő meghosszabbítása körében nincs eltérő szabályra mód, így amennyiben a felek a munkaszerződésben három hónapnál rövidebb próbaidőt kötöttek ki, meghosszabbítás esetén nem lehet a próbaidő tartama három hónapnál hosszabb, annak dacára sem, hogy a kollektív szerződés az Mt. felhatalmazása alapján elviekben engedne akár hat hónapos kikötést is. A próbaidő nem minősül határidőnek, így számítására nem a határidőre irányadó szabályokat kell alkalmazni, hanem a naptár az irányadó. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségére (Mt. 46. §) nézve a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Az Mt. 48-49. §-ában szabályozott, a munkaviszony kezdetére vonatkozó rendelkezésektől való eltérést az Mt. nem korlátozza.

### **VIII. fejezet – A munkaszerződés teljesítése**

A munkáltató és a munkavállaló alapvető kötelezettségeit szabályozó Mt. 51-52. § tekintetében a kollektív szerződés eltérését csak egyetlen szabály esetében tiltja a jogalkotó. Ez a rendelkezés az Mt. 52. § (3) bekezdése, amely szerint a munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával a harmadik személytől származó a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel díjazásban részesült.

Az Mt. 53. §-a szabályozza munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást.<sup>67</sup> E rendelkezések javarészt engedik a kollektív szerződés eltérését. Nem térhet el azonban a kollektív szerződés az Mt. 53. § (3)-(4) bekezdésének azon szabályától, miszerint a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig; gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli;

---

<sup>65</sup> Mt. 45. § (5) bek.

<sup>66</sup> Mt. 50. § (4) bek.

<sup>67</sup> A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás lényege, hogy az Mt. egyes esetekben lehetőséget ad arra, hogy a munkáltató a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződésben rögzítettől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál legyen foglalkoztatva.

hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította. A hozzátartozó tartós személyes gondozása tekintetében a tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

Az Mt. 54. §-a rögzíti az utasítás teljesítésének megtagadására vonatkozó szabályokat. E körben a kollektív szerződés nem térhet el az Mt. 54. § (1) bekezdésétől, amely szerint a munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

Az Mt.-nek a munkavégzés alóli mentesülés eseteit ismertető 55. § (1) bekezdésétől a kollektív szerződés eltérhet, de csak a munkavállaló javára.

A munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének jogkövetkezményére vonatkozó szabályok tekintetében a kollektív szerződés mozgásteret meglehetősen szűk. Az Mt. 56. § (1) bekezdése deklarálja, hogy a munkavállaló munkaviszonyból származó vétkes kötelezettségszegésének esetére a kollektív szerződés a kötelezettségszegés súlyával arányban álló hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. E rendelkezést meghaladóan a kollektív szerződés nem tartalmazhat eltérő rendelkezést az Mt. 56. § (2)-(5) bekezdése tekintetében.

## **IX. fejezet – A munkaszerződés módosítása**

A munkaszerződés módosítására vonatkozó szabályokat az Mt. 58-62. §-a tartalmazza. A munkaszerződést a felek kizárólag - a munkaszerződés megkötésére vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával - közös megegyezéssel módosíthatják. E szabálytól kollektív szerződés nem térhet el. A munkaszerződés módosítására vonatkozó többi rendelkezéstől ugyan lehetséges az eltérés, de az kizárólag a munkavállaló javára történhet. E szabályok körébe tartozik például a munkaszerződés kötelező módosítása szülési szabadság, illetve hosszabb idejű fizetés nélküli szabadság egyes eseteinek<sup>68</sup> megszűnése után,<sup>69</sup> a várandós munkavállaló munkakörének kötelező módosítása,<sup>70</sup> vagy éppen a kisgyermekes munkavállaló részmunkaidős foglalkoztatására<sup>71</sup> vonatkozó Mt.-rendelet.

<sup>68</sup> Ezen esetek közé tartozik a szülési szabadság (Mt. 127. §), gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. § és 130. §) a hozzátartozó tartós személyes ápolására vagy gondozására kapott fizetés nélküli szabadság (Mt. 131. §) és a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítésének időtartamára biztosított fizetés nélküli szabadság (Mt. 132. §).

<sup>69</sup> Mt. 59. §

<sup>70</sup> Mt. 60. §

<sup>71</sup> Mt. 61. § (3) bek.

## X. fejezet – A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Az Mt. által meghatározott megszűnési és megszüntetési tényállásokon túlmenően kollektív szerződés nem határozhat meg újabb megszűnési módokat, tehát a megszűnés és a megszüntetés Mt. szerinti rendszere jogcímek tekintetében kógens.

A felmondásra irányadó szabályok tekintetében (Mt. 65-68. §) az Mt. lehetővé teszi a kollektív szerződéssel való eltérést, de csak a munkavállaló javára. *A köztulajdonban álló munkáltatók esetében a törvény a felmondási idő általános szabályait kógensnek minősíti. Kollektív szerződés ettől érvényesen nem térhet el, a törvényesnél hosszabb felmondási időt nem határozhat meg, a felmondási idő szempontjából figyelembe nem vehető időket nem szabad figyelembe venni és a határozott idejű munkaviszony felmondására vonatkozó rendelkezésektől sem lehet eltérni.*<sup>72</sup>

A köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó fenti szigorú szabályok alóli alkivételt fogalmaz meg a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 11. § (1) bekezdése, amely kimondja, hogy az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni. E szabály értelmében a fent leírt, a köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó, a felmondási időre meghatározott szigorú megkötések csak a 2012. évi Mt. hatályba lépése után megkötött kollektív szerződésekre vonatkoznak.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályoktól (Mt. 71-76. §) kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. *Nem lehet azonban eltérni köztulajdonban álló munkáltatók esetében a végkielégítésnek az Mt. 77. §-ában rögzített szabályaitól. Ez alól kivételt képeznek az Mt. hatálybalépése előtt kötött kollektív szerződések, amelyek eltérése megengedett az Mt. végkielégítésre vonatkozó szabályaitól.*<sup>73</sup>

Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondásra vonatkozó rendelkezésektől (Mt. 78. §) kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Probaidő alatti azonnali hatályú felmondás, valamint a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondása esetén azonban nemcsak a munkavállaló javára lehet eltérni.

A munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén irányadó eljárási szabályokat az Mt. 80-81. §-a rögzíti. E szabályoktól a kollektív szerződés eltérhet, azzal a megkötéssel,

<sup>72</sup> Mt. 205. § (1) bek. a) pont, Mt. 205. § (2) bek. a) pont

<sup>73</sup> Mth. 11. § (1) bek.

hogy a munkáltatói értékelésre vonatkozó rendelkezésektől (Mt. 81. §) csak a munkavállaló javára lehet eltérni.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit az Mt. 82-84. §-a rendezi. Nem térhet el a kollektív szerződés az Mt. 82. § (1) bekezdésétől, miszerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésére irányadó további szabályoktól [Mt. 82. § (2)-(4) bek.] a kollektív szerződés eltérhet. A munkaviszony helyreállítására vonatkozó rendelkezésektől (Mt. 83. §) kollektív szerződés kizárólag a munkavállaló javára térhet el.<sup>74</sup> A munkaviszony munkavállaló általi jogellenes megszüntetésére irányadó rendelkezésektől (Mt. 84. §) a kollektív szerződés eltérhet.

## **XI. fejezet – A munka- és pihenőidő**

A munka- és pihenőidőre vonatkozó Mt. fejezet tekintetében általában véve elmondható, hogy a kollektív szerződés eltérhet a szabályok jelentős hányadától, azonban ez az eltérés csak a munkavállaló javára szólhat.

### *Fogalmak*

A fejezet először a munka- és pihenőidőre vonatkozó alapfogalmakat (Mt. 86-91. §) ismerteti. Itt határozza meg a törvény például a munkaidő, munkanap, napi munkaidő, az éjszakai munka, a készenléti jellegű munkakör fogalmát, illetve azon feltételeket, hogy a munkáltató tevékenysége mely esetekben lesz idényjellegű, megszakítás nélküli, vagy éppen több műszakos. A fejezet e részére nézve szinte teljes egészében igaznak bizonyul a fentiekben tett általános kijelentés, miszerint a kollektív szerződés e rendelkezésektől csak a munkavállaló javára térhet el.<sup>75</sup> ***Egyetlen kivétel van, így ezt nagyon fontos kellően kihangsúlyoznunk. A köztulajdonban álló munkáltatók esetén nem lehet eltérni az Mt. 86. § (3) bekezdésétől, tehát az utazási idő és a munkaközi szünet - a készenléti jellegű munkakört kivéve - nem tekinthető a munkaidő részének.***<sup>76</sup>

### *Napi munkaidő*

---

<sup>74</sup> Mt. 85. § (2) bek. e) pont

<sup>75</sup> Mt. 135. § (2) bek. a) pont

<sup>76</sup> Mt. 205. § (2) bek. b) pont



A napi munkaidő tekintetében - hasonlóan az alapfogalmakhoz - a kollektív megállapodás általi eltérés lehetősége a munkavállalók javára korlátozódik. Az Mt. 92. §-ának szabályaitól való eltérés tekintetében tehát a relatív diszpozitivitás érvényesül.

#### *A munkaidőkeret*

A munkaidőkeret meghatározása tekintetében a kollektív szerződés mozgásteret sokkal nagyobb. A munkaidőkeret egy hosszabb időszakra eső munkaidő mennyisége: a munkavállaló általános teljes napi munkaidejét foglalja magában egy meghatározott időegységre vonatkozóan.<sup>77</sup> Az Mt. 93. §-ában rögzíti a törvény a munkaidőkeret fogalmát, és annak kiszámítási módját. Ennek tekintetében az eltérés csak a munkavállaló javára lehetséges.<sup>78</sup> Az Mt. 94 §-a határozza meg a munkaidőkeret tartamát. E szabályoktól való eltérés megkötések nélkül lehetséges, tehát a kollektív szerződés akár a munkavállaló javára, akár annak hátránya eltérhet az Mt. főszabályától.

#### *Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejártá előtti megszűnése esetén*

Az Mt. 95. §-a szabályozza az eljárást azon esetre, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejártá előtt szűnik meg. A törvény e körben rögzíti, hogy mely esetekben kell a rendkívüli munkaidőre, az állásidőre, illetve az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat megfelelően alkalmazni. E szabályoktól az Mt. szintén megengedi az eltérést kollektív szerződés révén, feltéve, hogy az a munkavállaló javára szól. Tehát itt is a relatív diszpozitivitás érvényesül.<sup>79</sup>

#### *A munkaidő-beosztás szabályai*

A kollektív szerződés mozgásteret sokkal nagyobb a munkaidő-beosztás tekintetében. Az Mt. 96-100. §-a rögzíti a munkaidő-beosztás szabályait. E szakaszok tekintetében a kollektív szerződés négy kivétellel mind a munkavállaló javára, mind annak hátrányára eltérhet. **A négy kivétel tekintetében három esetben az eltérés csak a munkavállaló javára szólhat.**

<sup>77</sup> Dudás in Gyulavári (szerk.): i. m. 269. o.

<sup>78</sup> Mt. 135. § (2) bek. a) pont

<sup>79</sup> Mt. 135. § (2) bek. b) pont

Az **első ilyen kivétel** az az Mt. 96. § (3) bekezdése, amely arról rendelkezik, hogy kötetlen munkarend<sup>80</sup> esetén megszűnik a munkavállaló munkaidejének ellenőrzése, hosszának és beosztásának szabályozása és nyilvántartási kötelezettsége.<sup>81</sup> Ilyen esetben rendszerint kizárt a rendkívüli munkaidő elrendelése is. Ezek helyébe lényegében az elvégzendő munkának a munkáltató általi számonkérése lép, tehát a munka minősége, és nem a teljesítés ütemezése válik lényegessé.

A **második kivétel** az Mt. 97. § (1) bekezdése, amely kimondja, hogy a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

A **harmadik kivétel** pedig az Mt. 99. §-a, amely a munkavállaló beosztás szerinti napi és heti munkaidejének maximum időtartamát rögzíti. *E kivétel alóli alkivételként a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – nem írható elő.*<sup>82</sup> Fontos tehát kihangsúlyozni, hogy a 205.§ (3) bekezdése szerint az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében a köztulajdonban álló munkáltatóknál is lehetséges van a rövidebb teljes munkaidő megállapítására kollektív szerződésben (vagy a felek megállapodása alapján).

A **negyedik kivétel** az Mt. – korábban már lábjegyzetelt - 96. § (2) bekezdése, amely a kötetlen munkarend fogalmát és jellegét definiálja. E szabálytól a kollektív szerződés nem térhet el.

#### *A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása*

A munkaidő vasárnapra, illetve munkaszüneti napra történő beosztására az Mt. 101-102. §-a irányadó. E rendelkezések között egyfelől meghatározza az Mt., hogy mely munkáltatóknál illetve munkakörben van helye vasárnapra rendes munkaidő beosztásának, másfelől pedig rögzíti a törvény a munkaszüneti napokat, valamint a munkaszüneti napra történő beosztás szabályait. A kollektív szerződés e szabályoktól csak a munkavállaló javára térhet el.

<sup>80</sup> Kötetlen munkarend: a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknel fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti. [Mt. 96. § (2) bek.]

<sup>81</sup> Kötetlen munkarend esetén az Mt. 93-112. §-ban valamint az Mt. 134. § (1) bekezdésének a)-b) pontjaiban foglaltakat nem kell alkalmazni.

<sup>82</sup> Mt. 205. § (3) bek.

### *A rendkívüli munkaidő*

A rendkívüli munkaidő tekintetében az eltérés javarészt csak a munkavállaló javára megengedett. Az Mt. a 107. §-ban határozza meg, hogy mi minősül rendkívüli munkaidőnek. Eszerint rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügyelet tartama. E rendelkezésektől csak a munkavállaló javára térhet el a kollektív megállapodás. A rendkívüli munkaidő elrendelésére vonatkozó szabályokat az Mt. 108. §-a rögzíti. Ennek megfelelően a rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni. Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében rendelhető el. A kollektív szerződés általi eltérés a rendkívüli munkavégzés elrendelése tekintetében is csak a munkavállaló javára szólhat. Az Mt. 109. § (1) bekezdése szerint teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kettőszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. E rendelkezéstől kollektív szerződés mind a munkavállaló javára, mind annak hátrányára eltérhet, de kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.<sup>83</sup> Ugyanezen szakasz második bekezdésétől azonban már csak a munkavállaló javára lehet eltérni.<sup>84</sup>

### *Az ügyelet és készenlét*

Az ügyelet és készenlét szabályai (Mt. 110-112. §) tekintetében az Mt. szabályozása javarészt megengedő. A kollektív szerződés akár a munkavállaló javára, akár annak hátrányára eltérhet. Ez alól egy rendelkezés képez csak kivételt. Az Mt. 111. §-a kimondja, hogy az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. Ettől a rendelkezéstől a kollektív megállapodás csak a munkavállaló javára térhet el.

---

<sup>83</sup> Mt. 135. § (3) bek.

<sup>84</sup> Az Mt. 109. § (2) bekezdése kimondja, hogy a rendkívüli munkaidő mértékére vonatkozó előírásokat arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy részmunkaidőre jött létre.

*Pihenőidők (a munkaközi szünet, a napi pihenőidő, a heti pihenőnap, a heti pihenőidő, a rendes szabadság)*

Az Mt. e rendelkezései rögzítik a pihenőidőre vonatkozó szabályokat. Tekintettel arra, hogy a munkaidő és a pihenőidő szorosan összetartozó fogalmak, az Mt. XI. fejezete együtt szabályozza a két kérdéskört. A pihenőidő lényegében a munkáltató számára felállított olyan törvényi korlát, amelynek célja a pihenéshez való alkotmányos jog biztosítása.<sup>85</sup> A pihenőidők leggyakoribb csoportosítása az időtartamuk alapján történő csoportosítás. Elemzésünk során a rövid és a hosszabb időtartamú pihenőidőket együtt tárgyaljuk. A rövid időtartamú pihenőidők a munkaközi szünet (Mt. 103. §), a napi pihenőidő (Mt. 104. §), a heti pihenőnap (Mt. 105. §) és a heti pihenőidő (Mt. 106. §). Az ezekre vonatkozó szabályoktól a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A rövid időtartamú pihenőidők közé tartozik a **munkaközi szünet**.<sup>86</sup> Ennek alapvető célja a napi munkavégzés közben az étkezés, tisztálkodás és a kisebb pihenés lehetőségének biztosítása.<sup>87</sup> A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő, illetve a rendkívüli munkaidő együttes időtartama a hat órát meghaladja, húsz perc, ha a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.<sup>88</sup> A felek megállapodása vagy kollektív szerződés ettől eltérhet, azonban a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.<sup>89</sup> A munkaközi szünetet természetesen a munkavégzés megszakításával kell kiadni úgy, hogy a munkaközi szünet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően legyen biztosítva. A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben azonban fontos, hogy az így kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.<sup>90</sup> A törvény nem tiltja, hogy a munkaközi szünetet a munkáltató a napi munkaidőn belül adja ki. Erre kollektív szerződés révén van lehetőség. A készenléti jellegű munkakörben viszont kifejezetten az a főszabály, hogy a munkaközi szünet időtartama beleszámít a munkaidőbe.<sup>91</sup> A kollektív szerződés a fenti szabályoktól a munkavállaló javára eltérhet.

A hatályos szabályozás nem ismeri a dohányzási szünetet, így a munkavállaló a nemdohányzók védelmére vonatkozó szabályok megtartása mellett a munkaközi szünetben

<sup>85</sup> Alaptörvény XVIII. cikk (4) bek.

<sup>86</sup> Mt. 103. §

<sup>87</sup> Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2012. 331. o.

<sup>88</sup> Mt. 103. § (1) bek.

<sup>89</sup> Mt. 103. § (3) bek.

<sup>90</sup> Mt. 103. § (6) bek.

<sup>91</sup> Mt. 86. § (3) bek.

dohányozhat. Speciális szabályok irányadóak a képernyő előtti munkavégzésre.<sup>92</sup> Az irányadó EüM rendelet alapján a munkáltató a munkafolyamatokat úgy szervezi meg, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tízperces szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi hat órát ne haladja meg.

Az Mt. 104. §-a rögzíti a **napi pihenőidőre** vonatkozó szabályokat. A napi pihenőidő – az Mt. definíciója alapján – a napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés közötti időtartam. Az Mt. alapján napi pihenőidőként legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Ettől eltérő mérték irányadó egyes speciális munkavállalói csoportok esetén.<sup>93</sup> Ekkor az Mt. alapján legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani.<sup>94</sup> Ha a napi pihenőidő az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, akkor legalább hét óra kell legyen. A munkavállalót a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő. A napi pihenőidő szabályaitól a kollektív szerződés eltérhet, de az eltérés csak a munkavállaló javára szólhat.

A rövid időtartamú pihenőidők közé tartozik a **heti pihenőnap** (Mt. 105. §) és a heti pihenőidő (Mt. 106. §) is. A munkavállalót hetenként kétféle pihenőnap illeti meg. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.<sup>95</sup> A munkavállaló számára - a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatottak kivételével - havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.<sup>96</sup> A heti pihenőnap alternatívájaként jelenik meg az Mt.-ben a **heti pihenőidő** jogintézménye. A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illetheti meg. A munkavállaló számára ezt havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén heti pihenőidő helyett a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.<sup>97</sup> E szabályoktól a kollektív szerződés szintén eltérhet, de csak a munkavállaló javára.

<sup>92</sup> 50/1999 EüM rendelet 4. §

<sup>93</sup> Ilyen az osztott munkaidőben, a megszakítás nélküli, a több műszakos, az idényjellegű tevékenység keretében, és a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

<sup>94</sup> Mt. 105. § (3) bek.

<sup>95</sup> Ebben az esetben - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

<sup>96</sup> Mt. 105. § (4) bek.

<sup>97</sup> Mt. 106. § (3) bek.

Hosszabb időtartamú pihenőidő a **rendes szabadság**. Az Mt. 115-121. §-a rögzíti a szabadságra vonatkozó rendelkezéseket. E szakaszok határozzák meg, hogy mi számít bele a szabadság mértékének kiszámítása alapjául szolgáló munkában töltött időbe, az alapszabadság és a pótszabadság mértékét, valamint az arányos szabadságra vonatkozó szabályokat. Kollektív szerződés az Mt. e szabályaitól szintén csak a munkavállaló javára térhet el.

A szabadság kiadása tekintetében a kollektív szerződés általában véve eltérhet az Mt. általános szabályaitól. Van azonban négy rendelkezés, amelytől csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Az **első ilyen szabály** az Mt. 122. § (3) bekezdése, amely kimondja, hogy a szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. A **második kivételes szabály** az Mt. 123. §-ának (6) bekezdése, amely szerint a munkáltató - a felek naptári évre kötött megállapodása alapján - a munkavállaló életkora szerint járó pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki. A **harmadik kivétel** az Mt. 124. §-a, amely rögzíti a szabadság kiadásának pontos szabályait.<sup>98</sup> A **negyedik kivételt képező szabály** pedig az arányosan megmaradó szabadságnak a munkaviszony megszűnésének esetére vonatkozó megváltását rendezi.<sup>99</sup>

### *Rendkívüli szabadidők*

A **rendkívüli szabadidők** olyan kategóriát képeznek, amelybe mindazon szabály beletartozik, amelyek a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést biztosítják. Ide tartozik a mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól (Mt. 55. §), a betegszabadság (Mt. 126. §), a szülési szabadság (Mt. 127. és 129. §) és a fizetés nélküli szabadság (128. és 130-133. §).

<sup>98</sup> Az Mt. 124. § (1) bekezdése szerint a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Az Mt. 124. § (2) bekezdése megengedi, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számítsa, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén az Mt. 124. § (3) bekezdése alapján az is lehetséges, hogy a szabadság az adott naptári évben úgy kerül kiadásra, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. A szabadságot az Mt. 124. § (1) és (2) bekezdése esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani. Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, valamint a (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell nyilvántartani.

<sup>99</sup> Mt. 125. §

Az Mt. 55. §-a rögzíti azon esetköröket, amikor a **munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.**<sup>100</sup> Az Mt.-nek a munkavégzés alóli mentesülés eseteit ismertető 55. § (1) bekezdésétől a kollektív szerződés eltérhet, de csak a munkavállaló javára.

A **betegszabadságra** vonatkozó szabályok javarészt engedik az eltérést, de csak a munkavállaló javára. Az Mt. főszabálya szerint a munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.<sup>101</sup> Az évközben kezdődő munkaviszony esetén pedig a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult. Nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára. E szabályok tekintetében az eltérés tehát lehetséges, így általában véve kijelenthetjük, hogy a betegszabadság éves mértékére nézve kollektív megállapodás alapján el lehet térni a munkavállaló javára. A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb kettő részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a töredéknaphoz vonatkozó szabályok is irányadóak.<sup>102</sup> A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. E szabálytól szintén el lehet térni a munkavállaló javára. A betegszabadság kiadására az Mt. 126. § (4) bekezdésében található utaló szabály alapján az Mt. 124. §-ában rögzített, a szabadság kiadására vonatkozó szabályok irányadóak. E szabály tekintetében az eltérés kollektív szerződés alapján nem lehetséges.

A **szülési szabadság** az Mt. 127. §-ában rögzített munkaidő-kedvezmény a várandós, illetve szülő nő számára. Ennek célja elsősorban az anya és a gyermek egészségének védelme. A szülési szabadság mértéke egybefüggő 24 hét, amelyből az anya két hetet köteles igénybe venni. A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek

<sup>100</sup> A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól keresőképtelensége, a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra, a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára, hozzátartozója halálakor két munkanapra, általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre, önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára, bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

<sup>101</sup> Mt. 126. § (1) bek.

<sup>102</sup> Mt. 121. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg – az apát gyermeke születése esetén megillető pótszabadságot kivéve - a szabadság arányos része jár. A fél napot elérő töredéknaphoz egész munkanapnak számít.

ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni. A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni. E szabályoktól a kollektív szerződés nem térhet el. Az Mt. 127. § (3) bekezdése szerint a szülési szabadságot lehetőleg úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. Ettől a rendelkezéstől kollektív szerződés mind a munkavállaló javára, mind annak hátrányára eltérhet.

**A fizetés nélküli szabadság** lényegében egy rendkívüli szabadság, hiszen a rendes szabadságtól alapjaiban különbözik (díjazása, rendeltetése, kiadása teljesen eltér tőle). Fizetés nélküli szabadság idejére a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, viszont nem illeti meg munkabér sem. A fizetés nélküli szabadság egyrészt lehetőség, másrészt vannak bizonyos kötelező esetei. A munkáltató bármikor engedélyezheti a fizetés nélküli szabadságot a munkavállalónak, ugyanakkor az Mt.-ben meghatározott esetekben és mértékben a munkavállalónak jár a fizetés nélküli szabadság.<sup>103</sup> E feltételeket az Mt. 133. §-a rögzíti. Az Mt. 133. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybe vételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni a munkáltatójának. A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg. Tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat esetén az előbbi határidőket nem kell alkalmazni. Kötelező kiadni a fizetés nélküli szabadságot gyermek gondozása<sup>104</sup> (Mt. 128. § és 130. §), közeli hozzátartozó ápolása (Mt. 131. §) és önkéntes tartalékos katonai szolgálat (Mt. 132. §) tartamára. E szabályoktól a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

#### *Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések*

Az Mt. speciális rendelkezéseket ír elő egyes munkavállalói csoportokra nézve a munkaidő és a pihenőidő tekintetében. Ilyen speciális kategóriába tartozik a várandós munkavállaló a várandósság megállapításától a gyermek három éves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló a gyermeke hároméves koráig, a munkaviszonyra vonatkozó szabályban

<sup>103</sup> Dudás in Gyulavári (szerk.): i. m. 308. o.

<sup>104</sup> Az Mt. 128. §-a szerint a munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Az Mt. 130. §-a akként rendelkezik, hogy a munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében - a 128. §-ában foglaltakon túl - fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tízedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt.



meghatározott egészségkárosító kockázattal érintett munkavállaló, illetve a fiatal munkavállaló.<sup>105</sup> E rendelkezésektől csak a munkavállaló javára térhet el a kollektív szerződés.

Az Mt. 135. §-ának (4) bekezdése alapján a kollektív megállapodás révén egyes munkavállalók tekintetében további eltérések is lehetségesek. A polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató; a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó; a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító; a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben; és a kikötőben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a kollektív szerződés további eltérésekről rendelkezhet. Az Mt. 135. § (4) bekezdése alapján a kollektív megállapodás a fenti munkavállalói kör tekintetében – mindkét irányba - eltérhet a munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása, a munkaközi szünet, a napi pihenőidő, a heti pihenőnap, a heti pihenőidő és a rendkívüli munkaidő Mt. szerinti szabályai tekintetében. A 135. § (6) bekezdése alapján a kollektív szerződés a fenti munkavállalói kör tekintetében osztott munkaidőt állapíthat meg.

### *A munka- és pihenőidő nyilvántartása*

Az Mt. 134. §-a rögzíti a munka-és pihenőidő nyilvántartására vonatkozó szabályokat. Az Mt. e rendelkezései kógensek, a kollektív szerződés nem rendelkezhet eltérően.

## **XII. fejezet – A munka díjazása**

A munka díjazására vonatkozó jogi szabályozás alapvetően kötelmi jogi alapokon nyugszik. A munkabér, mint a munkaviszonyra tekintettel járó ellenszolgáltatás a jogi természetét tekintve több szempontból eltér a hagyományos polgári jogviszonyokban járó díjazástól. A munkabér a munkavállaló rendszeres munkavégzésének ellenértéke, ami azért bír kiemelt jelentőséggel, mivel a munkavégzés fejében kapott juttatás a munkavállaló megélhetésének elsődleges biztosítója. E szociális többlettöltet az, ami kiemeli a munkabért a kötelmi jogi jogviszonyokon alapuló díjazások köréből. Az emberek életében betöltött kiemelkedő

<sup>105</sup> Mt. 113-114. §

jelentősége okán, a jogalkotó nyilvánvalóan nem bízhatja a munkabér megállapítására, illetve annak védelmére vonatkozó feltételeket pusztán a felek megállapodására. Alapvetően ezt a célt szolgálják az Mt. e fejezetben megjelenő eltérést nem engedő szabályai.

A munkavállalónak a munkaviszony fennállása alatt több jogcímen járhat díjazás. A juttatás munkabérnek való minősítése szempontjából a jogcímennek nincs jelentősége. A munkabérnek minősülő juttatás alapulhat a jogszabály kifejezett rendelkezésén, a felek megállapodásán és kollektív szerződésük alapján, vagy akár a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalásán (pl.: prémium) is.

Összegezve tehát a munkabér nem más, mint a munkavállalónak a munkaviszonyára tekintettel jogszabály, munkaszerződés, kollektív szerződés, vagy a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása alapján járó, a végzett munka mennyiségével és minőségével arányos, vagyoni értékkel bíró ellenszolgáltatás.<sup>106</sup> A munkabér kapcsán két bérrendszer között tehetünk különbséget. Időbér esetén a munkavállaló a munkában töltött idő egységére megállapított díjazásban részesül (órabér, napi bér, heti bér, havi bér vagy akár éves bér). Teljesítménybér esetén a munkabér a munkával elért teljesítmény alapján jár. A teljesítménybér megállapításához szükséges egy viszonyítási pont, a teljesítménykövetelmény, hiszen az ennek való 100%-os megfelelés esetén jár a 100%-os teljesítménybér, és 100% feletti vagy alatti teljesítés esetén jár a magasabb vagy alacsonyabb munkabér.

A munkabér részét képezi az alapbér, az alapbért helyettesítő teljesítménybér, a bérpótlék, a prémium, a jutalék és a jutalom. Az Mt. 136-138. §-ai tartalmazzák az alapbérre, míg az Mt. 139-145. §-ai rögzítik a bérpótlékre vonatkozó szabályokat. A következőkben a munkabér egyes részeit vizsgáljuk a kollektív megállapodás mozgásterére szempontjából.

### *Az alapbér*

Az **alapbérben** való megállapodás a munkaszerződés kötelező tartami eleme. Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért (minimálbér) kell meghatározni. Az alapbért időbérben kell megállapítani. E szabályoktól a kollektív szerződés nem térhet el. Részmunkaidő esetén a minimálbérhez képest arányosan kell megállapítani az alapbér összegét.<sup>107</sup> A havi alapbér egy órára járó összegének kiszámítását az Mt. 136. § (3)

<sup>106</sup> Hős in Gyulavári Tamás (szerk.): i. m. 313. o.

<sup>107</sup> Hős in Gyulavári Tamás (szerk.): i. m. 318. o.

bekezdése rögzíti. Eszerint a havi alapbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alapbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával. E szabálytól a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.<sup>108</sup>

Az Mt. 137. §-a kimondja, hogy a munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja. Teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg. Az Mt. e két alaprendelkezésétől eltérhet a kollektív szerződés. A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alapbér összegét. Ettől a rendelkezéstől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Az Mt. a 138. § (1)-(6) bekezdéseiben a teljesítménybérre vonatkozó alapvető szabályokat állapítja meg.<sup>109</sup> E szabályoktól kollektív szerződés egy kivételtől eltekintve nem térhet el. Ez a kivétel az Mt. 138. § (6) bekezdése, amely szerint a kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező. E szabálytól kollektív megállapodás eltérhet, de csak a munkavállaló javára.

### *A bérpótlék*

A **bérpótlékok** alapvető célja, hogy a munkavállalók a szokásostól eltérő vagy nehezebb körülmények közötti munkavégzését díjazzák. A bérpótlékok tekintetében a kollektív szerződés mozgásteret jelentős. Az Mt. 139. § (1) bekezdése kimondja, hogy a bérpótlék a munkavállalót rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg. E szabálytól kollektív szerződés nem térhet el. A bérpótlékra vonatkozó összes további szabálytól (pl. éjszakai

<sup>108</sup> Mt. 165. § (2) bek. a) pont

<sup>109</sup> Az Mt. 138. § (1) bekezdése alapján teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes - objektív mérésen és számításra alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő száz százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.

(2) A teljesítménykövetelmény megállapítása vagy az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzésre, a munkaszervezésre és a technológiára.

(3) A teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a (1)-(2) bekezdésben foglaltakat.

(4) A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval.

(5) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér mértékét elérje.

pótlékra, vasárnapi pótlékra, munkaszüneti napi pótlékra, műszakpótlékra, ügyeletre illetve készenlétre járó pótlékra stb. vonatkozó rendelkezések) a kollektív megállapodás mind a munkavállaló előnyére, mind annak hátrányára eltérhet.

Az Mt. 139. § (2) bekezdése szerint például bérpótlék számítási alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló egy órára járó alapbére. Ez is olyan rendelkezés, amelytől a kollektív megállapodás mind a munkavállaló előnyére, mind annak hátrányára eltérhet. Ennek a köztulajdonban álló munkáltatók esetén is különös jelentősége lehet.

A prémium, a jutalék és a jutalom az Mt. által nem szabályozott, ám a bírói gyakorlat alapján munkabérnek minősülő juttatás. Ezek a munkavállalót megállapodás, a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása, illetve szabad mérlegelése alapján illethetik meg.

#### *Díjazás munkavégzés hiányában*

A főszabály az, hogy a munkabér a munkavállalót csak a ténylegesen munkában töltött vagy elvégzett munkáért illeti meg. Azonban ha a munkavállaló a munkáltató hozzájárulásával mentesül a munkavégzés alól, a felek megállapodása alapján járhat erre az időre is díjazás. Ezt az esetet szabályozzák az Mt. 146-147. §-ai „**Díjazás munkavégzés hiányában**” alcím alatt. E szabályok tekintetében a kollektív szerződés mozgásteret igen nagy, ugyanis az mind a munkavállaló javára, mind annak hátrányára eltérhet az Mt. rendelkezéseitől. Ennek relevanciája fokozott lehet a köztulajdonban álló munkáltatóknál.

#### *A távolléti díj*

Hasonlóan a munkavégzés hiányában járó díjazáshoz széles körű az eltérés lehetősége a **távolléti díjra** irányadó szabályok terén is. A diszpozitivitás e rendelkezések körében számottevő, az Mt. ugyanis - a távolléti díj kiszámítása tekintetében - lehetővé teszi a kollektív megállapodás mindkét irányba történő eltérését. ***Ez a köztulajdonban álló munkáltatóknál is adott lehetőség. Ennek értelmében nincs akadálya annak, hogy kollektív szerződés akként határozza meg a távolléti díjat (és annak tartalmát, elemeit), hogy az a munkavállalóra nézve kedvezőbb legyen (akár például hasonlóan az átlagkereset számításának korábbi szabályaihoz).***

#### *A munkabér védelme*

Lényegesen szűkebb a mozgástér a **munkabér védelmére vonatkozó szabályok** tekintetében. E szabályok alapvető célja annak biztosítása, hogy a munkavállalók ténylegesen hozzájussanak a munkabérükhöz. A munkabér védelmére vonatkozó szabályok közül kiemelendő a munkabér forintban történő kifizetésének elve. Az Mt. 154. §-a kimondja, hogy a munkabért - külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - forintban kell megállapítani és kifizetni. A munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet. Ezen alapvető rendelkezésektől a kollektív szerződés nem térhet el.

Az Mt. 155. §-ától a **munkabér kifizetésére vonatkozó szabályok** jelennek meg a törvényben. A munkavállaló részére járó munkabért utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni. E tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. A munkavállalót, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a tárgyhónapra vonatkozó munkabér-elszámolás módosításáról legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. A munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg ki kell fizetni. A munkáltató a többletkifizetést az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja. Az Mt. 156. §-a rögzíti az elszámolás szabályait egyenlőtlen munkaidő-beosztás, valamint munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazásának esetére. Az Mt. 155-156. §-aiban foglalt szabályai nem kőgensek, így a kollektív szerződés mind a munkavállaló javára, mind annak hátrányára eltérhet tőlük.

A munkabér kifizetése két módon történhet: készpénzben vagy bankszámlára való utalással.<sup>110</sup> A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezessen.<sup>111</sup> A munkabér kifizetése - ide nem értve a nem magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára történő átutalást - a munkavállaló részére költséget nem okozhat.<sup>112</sup> E rendelkezésből látható, hogy ez a munkabér védelmére hivatott szabály csak akkor védi a munkavállalót attól, hogy a munkáltató rá hárítsa a munkabér kifizetésének - az utalásnak - költségét, ha a munkavállaló belföldi fizetési

---

<sup>110</sup> Mt. 158. § (1) bek.

<sup>111</sup> Mt. 158. § (2) bek.

<sup>112</sup> Mt. 158. § (3) bek.

számlát ad meg. E szabályoktól a kollektív megállapodás mind a munkavállaló javára, mind annak hátrányára eltérhet.

Az Mt. 157. § (1) bekezdése szerint a munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében, ha a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Az alaphér felének megfelelő összegű előleget - legalább havonta - fizetni kell. A munkabér kifizetésére irányadó e szabályoktól kollektív szerződés kétoldalúan eltérhet.

A munkabér készpénzben történő kifizetésének esetére részben eltérő szabályok vonatkoznak. E szabályok közé tartozik, hogy a munkabért, ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni.<sup>113</sup> A munkabért a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni, ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén.<sup>114</sup> A szabadság megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint az igénybe vett szabadság idejére járó munkabért.<sup>115</sup> E szabályoktól a kollektív szerződés szintén eltérhet mindkét irányba.

A munkabér kifizetésére az Mt. 159. § (6) bekezdése ad eligazítást. Eszerint a munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni. Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki. A bérfizetés helyére vonatkozó szabály kógens, így attól a kollektív szerződés nem térhet el. Nem térhet el az Mt. rendelkezésétől a kollektív szerződés azon szabály tekintetében sem, miszerint a munkáltató a munkabért köteles a munkavállaló által megadott címre elküldeni, ha a munkaviszony a bérfizetési nap előtt megszűnt. Az elküldés költsége a munkáltatót terheli.<sup>116</sup>

A munkabért főszabály szerint közvetlenül a munkavállalónak kell kifizetni.<sup>117</sup> Ettől azonban el lehet térni és a munkabért a munkavállaló meghatalmazottjának is ki lehet fizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza. A kollektív szerződés tekintetében az e szakasztól való eltérésre nézve is a kétirányú diszpozitivitás érvényesül.

---

<sup>113</sup> Mt. 159. § (2) bek.

<sup>114</sup> Mt. 159. § (3) bek.

<sup>115</sup> Mt. 159. § (4) bek.

<sup>116</sup> Mt. 159. § (5) bek.

<sup>117</sup> Mt. 158. § (4) bek.

Nem térhet el az Mt. kógens szabályaitól a kollektív szerződés a munkabérből való levonásra, a beszámításra, az engedményezésre és a tartozásátvállalásra irányadó rendelkezések tekintetében.<sup>118</sup> Eltérhet a kollektív szerződés, de csak a munkavállaló javára a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésére,<sup>119</sup> valamint a Ptk. 6:47. § alapján a felek megállapodása szerint járó kamatkikötésre irányadó szabályoktól.<sup>120</sup>

### **XIII. fejezet – A munkáltató kártérítési felelőssége**

A munkáltatói kárfelelősségre irányadó szabályok körében széles körű egyoldalú eltérést biztosít az Mt. a kollektív szerződés számára. Az Mt. 178. § alapján a kollektív szerződés a munkáltató kártérítési felelősségére irányadó valamennyi szabálytól eltérhet, azonban csak a munkavállaló javára, tehát az eltérés a relatív diszpozitivitásra korlátozódik.

### **XIV. fejezet – A munkavállaló kártérítési felelőssége**

Hasonlóan a munkáltatói kárfelelősséghez, a munkavállaló kártérítési felelősségére irányadó szabályok tekintetében is széles körben lehetséges a kollektív szerződéssel való eltérés. Az Mt. általános jelleggel megengedi, hogy a kollektív szerződés eltérjen a munkavállaló javára. Ez a relatív, ámde nagyfokú diszpozitivitás azonban nem kivétel nélküli. Az Mt. a 182-188. §-aiban rendezi a leltárhiányért való felelősség szabályait. E szabályok jelentős részétől csak a munkavállaló javára lehet eltérni, egyetlen kivétellel. Ez a kivétel a leltárhiányért való felelősség mértéke, e szabályok tekintetében a kétoldalú eltérés is megengedett.<sup>121</sup>

A kivételek közé tartozik a gondatlan károkozásra irányadó kártérítési maximum szabálya is. Az Mt. 179. § (3) bekezdése kimondja, hogy a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni. Az Mt. 191. § (2) bekezdése lehetővé teszi az eltérést ettől a szabálytól. Eszerint kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolc havi távolléti díjának összege. E szabály tehát - a súlyosan vagy nem súlyosan - gondatlan károkozás esetére is rögzítheti, hogy a kártérítés összege legfeljebb nyolc havi távolléti díj összege lehet.

---

<sup>118</sup> Mt. 161-163. §

<sup>119</sup> Mt. 164. §

<sup>120</sup> Mt. 160. §

<sup>121</sup> Mt. 186. §

## **XV. fejezet – A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok**

Az Mt. XV. fejezete rögzíti a munkaviszony egyes típusaira – a köznyelvben az atipikus munkaviszonyokra - vonatkozó szabályokat. Az Mt. eddig vizsgált rendelkezései a „tipikus” munkaviszonyra vonatkozó szabályokat tartalmazták. Az e fejezetben található rendelkezések a speciális jellegű és jogi formájú munkavégzés alapjául szolgáló munkaviszonyoknak, tehát az atipikus munkaviszonyoknak a szabályait, feltételeit rögzítik. Az 1992-es Mt.-ben több helyen kerültek szabályozásra az atipikus munkaviszonyok, az új törvény azonban ezeket egy fejezetbe gyűjtötte. E fejezetben rögzíti az Mt. a határozott idejű munkaviszony, a behívás alapján történő munkavégzés, a munkakör megosztás, a több munkáltató által létesített munkaviszony, a távmunkavégzés, a bedolgozói munkaviszony, az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányadó munkaviszony, a vezető állású munkavállaló és a cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonyának fő szabályait.

A következőkben az atipikus munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat annak tükrében vizsgáljuk, hogy az Mt. rendelkezéseitől mennyiben és mely szabályok tekintetében térhet el a kollektív szerződés.

### *Határozott idejű munkaviszony*

A munkaszerződésben a felek kötelesek megállapodni a munkavállaló alaphérében és munkakörében. Nem tartozik tehát a munkaszerződés kötelező elemei közé a munkaviszony időtartamára vonatkozó kikötés. Vannak azonban a munkaszerződésnek olyan elemei, amelyekről ha a felek nem rendelkeznek, akkor a törvény által rögzített rendelkezés lesz irányadó a felek munkaszerződésére. Az Mt. e tekintetben akként rendelkezik, hogy a munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni, ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.<sup>122</sup> Eszerint tehát a határozott idejű munkaviszony a felek kifejezett rendelkezése alapján, meghatározott időtartamra létesített foglalkoztatási jogviszony. Az Mt. 192. §-a rögzíti a határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó, a „tipikus” munkaviszonyhoz képest speciális, eltérő rendelkezéseket. Ilyen például a határozott idejű munkaviszony időtartamára, meghosszabbítására, vagy éppen az ismételt létesítésére vonatkozó szabályok köre. Az Mt. 213. § a) pontja alapján a kollektív szerződés az Mt. e szabályaitól nem térhet el.

### *Munkavégzés behívás alapján*

---

<sup>122</sup> Mt. 45. § (2) bek.



A munkaviszony „atipikus” formái között szabályozza a törvény a behívás alapján történő munkavégzést. E jogviszonyforma a munkaidő rugalmas és hatékony felhasználását teszi lehetővé, azonban lényeges feltétel, hogy a munkaszerződésnek kifejezetten ilyen tartalmú munkaviszony létesítésére kell irányulnia.<sup>123</sup> Ebben az esetben a munkaviszony részmunkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre és a napi munkaidő tartama legfeljebb hat óra lehet. Lényeges szabály az is, hogy a munkáltatónak a munkavégzés időpontját a munkavállalóval - az általános szabályoktól eltérve – legalább három nappal előre közölni kell. A törvényi szabályoktól a kollektív szerződés akár a munkavállaló javára, akár annak hátrányára eltérhet.

#### *A munkakör megosztása*

Az új Mt.-ben az atipikus foglalkoztatási jogviszonyok között újonnan került szabályozásra a munkakör megosztása. Ebben az esetben lényegében arról van szó, hogy a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg, valamely munkavállaló akadályoztatása esetén pedig a másik szerződő munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére, a munka elvégzésére.<sup>124</sup> Az Mt. az általánoshoz képest speciális szabályokat fogalmaz meg, illetve az általános szabályokat speciális szabályokkal egészíti ki a munkaidő beosztása, a munkabér és a munkaviszony megszűnése tekintetében. Kollektív szerződés az Mt. e szabályaitól akár a munkavállaló előnyére, akár a hátrányára eltérhet, tehát kétoldalú diszpozitivitás érvényesül.

#### *Több munkáltató által létesített munkaviszony*

Ez az atipikus foglalkoztatási jogviszony hasonló a munkakör megosztásához annak tekintetében, hogy a munkaviszony egyik oldalán több jogalany részvételét teszi lehetővé, azonban ez a jogi forma nem a munkavállalói oldalon enged egyszerre több szerződő felet, hanem a munkáltatói oldalon. Az Mt. 195. § (1) bekezdése alapján több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg. E munkaviszonyt a felek eltérő megállapodása hiányában főszabály szerint bármelyik munkáltató jognyilatkozata megszünteti. Az Mt. e két szabálya az, amitől a kollektív szerződés eltérhet, a kétoldalú diszpozitivitás ekkor megengedett.

<sup>123</sup> Kozma in Kardkovács Kolos (szerk.): Az új Munka törvénykönyvének magyarázata 316. o.

<sup>124</sup> Mt. 194. § (1) bek.

Az Mt. e foglalkoztatási jogviszonyra nézve három további szabályt rögzít. Az első, hogy a munkaszerződésben a feleknek meg kell határozniuk, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget mely munkáltató teljesíti.<sup>125</sup> A második speciális szabály a munkaviszony megszűnését érinti, eszerint megszűnik a több munkáltatóval létesített munkaviszony érthetően, abban az esetben, ha az egyik munkáltató jogutód nélkül megszűnik.<sup>126</sup> Végezetül a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.<sup>127</sup> E szabályok kógensek, így ezektől a kollektív szerződés nem térhet el.

#### *A távmunkavégzés*

A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják. A távmunkavégzés tehát azt feltételezi, hogy maga az annak során végzett munka jellege olyan, hogy azt számítástechnikai eszközzel lehet végezni és a munka eredményét lehetséges elektronikus úton továbbítani. Az Mt. a 196-197. §-ban rögzíti a távmunkavégzés speciális szabályait. E szabályok körében az Mt. 196. §-a rögzíti a munkaszerződés kötelező tartalmának eltérő szabályait, valamint a munkaszerződés megkötésekor irányadó tájékoztatási kötelezettséget. E szabályoktól a kollektív szerződés nem térhet el.

Az Mt. 197. §-a rögzíti a távmunkavégzés vonatkozásában az utasítási jogra, a munkavégzés eszközeinek biztosítására, az ellenőrzési jog terjedelmére és gyakorlására, valamint a munkarendre vonatkozó szabályokat. E szabályoktól javarészt a kollektív szerződés kétoldalúan eltérhet. Ez alól kivételt képez az Mt. 197. § (3) bekezdése, amely kimondja, hogy „a munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a 197. § (2) bekezdés<sup>128</sup> alapján előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat”.

A korábbi Mt. rögzítette a távmunkavégzésre irányadó speciális felelősségi szabályokat, a hatályos Mt. azonban nem rendezi külön a kárfelelősségi szabályokat.<sup>129</sup> Ennek okán a hatályos Mt. szerinti általános szabályok irányadóak a távmunkavégzés kapcsán a

<sup>125</sup> Mt. 195. § (2) bek.

<sup>126</sup> Mt. 195. § (5) bek.

<sup>127</sup> Mt. 195. § (3) bek.

<sup>128</sup> A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

<sup>129</sup> Kozma in Kardkovács (szerk.): i. m. 326. o.

munkavállalói és a munkáltatói kárfelelősségre. Az ettől való eltérésre így a korábban már ismertetett XIII. és XIV. fejezettől való eltérésre irányadó szabályok alkalmazandóak.

#### *A bedolgozói munkaviszony*

A bedolgozói munkaviszony egy olyan speciális foglalkoztatási jogviszony, amely egyfelől csak olyan munkakörre létesíthető, amelyben önállóan végezhető a munka, másfelől pedig a felek a munkavállalót megillető munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozhatják meg.<sup>130</sup> Az Mt. általános definícióra vonatkozó szabálya kógens, attól a kollektív szerződés nem térhet el. Szintén kógens szabály a bedolgozói munkaviszony körében a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeire,<sup>131</sup> valamint a költségek megtérítésére<sup>132</sup> vonatkozó szabályok köre.

Kétoldalú diszpozitivitás lehetséges azonban a kollektív szerződés számára az utasítási jogra, a munkaeszközök használatára, az ellenőrzésre és a kötetlen munkarendre vonatkozó rendelkezések tekintetében. E szabályokat az Mt. 199. § (1)-(4) bekezdése rögzíti.

#### *Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony*

Korábban az Mt. nem szabályozta az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony szabályait, azonban az ilyen foglalkoztatás lehetősége 1997 óta jelen van a jogi szabályozásban. Magyarországon az alkalmi munkavállalás kifejlesztésének céljára született 1997-ben az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás, amely a munkáltató munkajogi kötelezettségei és adóterhei tekintetében is számottevően kedvezőbb volt az általános szabályoknál.<sup>133</sup> Az Mt. megalkotásával e külön törvényben rögzített szabályok bekerültek a kódexbe. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályok (Mt. 201-203. §) kógens, kollektív szerződés ezektől sem a munkavállaló előnyére, sem annak hátrányára nem térhet el.

#### *A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló jogviszony*

Tekintettel arra, hogy az egész tanulmány célja annak bemutatása, hogy az Mt. egyes szabályaitól mennyiben térhet el a kollektív megállapodás és ez mennyiben szűkebb a

<sup>130</sup> Mt. 198. § (1) bek.

<sup>131</sup> Bedolgozói munkaviszony esetén meg kell határozni a munkaszerződésben a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét. Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.

<sup>132</sup> Mt. 200. §

<sup>133</sup> Kártyás in Gyulavári: i. m. 416. o.

köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében, így e fejezet körében mindössze annyit emelünk ki, hogy e foglalkoztatási jogviszony is az atipikus munkaviszonyok köré sorolandó.

*A vezető állású munkavállaló atipikus munkaviszonya*

E fejezet körében vizsgálja az Mt. a vezető állású munkavállalóra irányadó szabályokat. A rendelkezések elemzését megelőzően előre bocsátva ki kell jelentenünk, hogy a vezetőkre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, azonban tekintettel arra, hogy a vezető állású munkavállalókra nézve a köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében az Mt. speciális szabályokat ír elő, e szabályok ismertetése a vizsgált téma szempontjából releváns.

Az Mt. a 208-211. §-ában vizsgálja a vezető állásúak munkaviszonyára irányadó rendelkezéseket. A vezető állásúak szempontjából releváns szabályokat tartalmaz még a Ptk. is, azonban ennek vizsgálata jelen tanulmány elemzése szempontjából kevésbé releváns, így ettől eltekintünk. E tekintetben lényeges a vezető definíciója. Vezető állású munkavállalónak minősül a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló helyettesítésére jogosított más munkavállaló. Emellett a munkaszerződés a vezetőre irányadó rendelkezések alkalmazását írhatja elő olyan munkavállalókra nézve, akik a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört töltenek be és az alapbérük eléri a minimálbér hétszerezését.

Az Mt. 209. §-a rögzíti a vezető munkaszerződésére, munkarendjére, gondatlan károkozására, és a munkaviszonyának jogellenes megszüntetésére vonatkozó speciális rendelkezéseket. Az Mt. 210. §-a rendezi a vezetőkkel kapcsolatos munkáltatói felmondásra és azonnali hatályú felmondásra irányadó szabályokat, míg az Mt. 211. §-a vezetőkkel összeférhetlenségi szabályokat rögzíti.

*Az Mt. 207. § (1)-(2) bekezdése a köztulajdonban álló munkáltatók vezetőire vonatkozóan különös rendelkezéseket tartalmaz. A törvény a tulajdonosi jogokat gyakorló számára azt a felhatalmazást adja, hogy általános jelleggel is, illetve előzetesen meghatározhatja azokat a munkaköröket, amelyekben - a 209. § (2) bekezdésének kivételével - a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok alkalmazandók, illetve amelyekben csak e szabályok alkalmazásával létesíthető munkaviszony. A tulajdonosi jogokat gyakorló tehát jogosult rögzíteni azokat a munkaköröket, amelyeket a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségűnek vagy fokozottan bizalmi jellegűnek minősít. Ezekben az esetekben is alkalmazni kell azonban azt a feltételt, hogy csak olyan munkakörök sorolhatók ebbe a körbe, amelyekben a munkavállaló díjazása eléri a 208. §*

**(2) bekezdésében meghatározott mértéket, illetve csak olyan munkavállaló minősíthető vezetőnek, aki ezzel a jövedelemmel rendelkezik.**

*A cselekvőképtelen munkavállalóval létesített munkaviszony*

A cselekvőképtelen munkavállalókra irányadó szabályokat az Mt. 212. §-a rögzíti. E szabályok a tanulmány tárgya kapcsán kevésbé relevánsak, így e körben csak annyit emelünk ki, hogy a cselekvőképtelen munkavállalókra irányadó szabályok kógensek, így azoktól a kollektív szerződés nem térhet el.

## **XVI. fejezet – A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai**

Az Mt. XIX. fejezete rögzíti a munkaerő-kölcsönzésre irányadó különös szabályokat. A következőkben e szabályok részletesebb elemzésére kerül sor a tanulmány szempontjából releváns módon. A munkaerő-kölcsönzés legalapvetőbb jellemzője, hogy nem kettő, hanem három fél áll egymással jogviszonyban. A munkavállaló munkaszerződést köt a kölcsönbeadással foglalkozó munkáltatóval arra, hogy a tényleges foglalkoztatására egy másik munkáltatónál kerül majd sor. A kölcsönbe adó pedig polgári jogi szerződést köt a kölcsönvevővel arra, hogy egy bizonyos díjért cserébe átengedi a munkavállalót a kölcsönvevőnek.

A munkaerő-kölcsönzés nagy előnye a kölcsönvevő szempontjából, hogy gyorsan juthat munkaerőhöz, egyszerűsödnek az adminisztratív terhek, valamint a munkaerő létszáma mindig a konkrét igényekhez igazítható. Ez utóbbi a nemzetközi szakirodalomban numerikus flexibilitás néven ismert.<sup>134</sup> A jogintézmény hátránya is nyilvánvaló, a munkáltató iránti lojalitás kisebb, hiszen a kölcsönzött munkavállalónak a kölcsönbeadó a munkáltatója és nem a kölcsönvevő.

### *Alapfogalmak*

Az Mt. 214. §-a rögzíti a munkaerő-kölcsönzés alapfogalmait, valamint a kikölcsönzés időtartamára vonatkozó rendelkezést. A munkaerő-kölcsönzés során lényegében egy olyan tevékenységről van szó, amelynek keretében a kölcsönbe adó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre ideiglenesen átengedi a kölcsönvevőnek. A kölcsönbe adó tehát az a munkáltató, aki a munkavállalót a kölcsönvevő

<sup>134</sup> Kártyás in Gyulavári (szerk.): i. m. 423. o.

irányítása alatt munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. A kölcsönvevő pedig az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez. A kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbe adó munkáltatóval kölcsönzés céljából áll munkaviszonyban, a kikölcsönzés ideje alatt rá nézve a munkáltatói jogokat a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja. A kikölcsönzés lényegében a kölcsönvevő részére való munkavégzést jelenti a munkavállaló által. A kikölcsönzés időtartama nem haladhatja meg az öt évet - beleértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belüli ismételt kikölcsönzést - tekintet nélkül arra, hogy a kikölcsönzés ugyanazon vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósul meg.<sup>135</sup> E rendelkezések tekintetében a törvény kógens, kollektív szerződés nem térhet el.

Az Mt. 215. §-a rögzíti, hogy ki lehet a kölcsönbe adó. Eszerint kölcsönbe adó lehet az EGT államban székhellyel bíró olyan vállalkozás, amely a rá irányadó joga szerint munkaerő-kölcsönzést folytat, valamint az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság vagy szövetkezet, amely a törvényi feltételeknek megfelel és a jogszabályban foglalt állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.<sup>136</sup> A kölcsönbe adó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. Az Mt. 215. §-a is kógens, így eltérés nem lehetséges.

Az Mt. 216. §-a rögzíti azokat a rendelkezéseket, hogy mely esetekben nem lehet a munkavállalót kölcsönözni, továbbá az üzemi tanács munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékoztatásának szabályait. Kollektív szerződés e szabályoktól sem térhet el.

#### *Kölcsönbe adó és kölcsönvevő közötti jogviszony*

A kölcsönbe adó és a kölcsönvevő közötti jogviszony szabályait az Mt. 217. §-a tartalmazza. Az Mt. a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő közötti jogviszony tekintetében a lehető legkevésbé igyekszik beavatkozni a két fél polgári jog által szabályozott jogviszonyába.<sup>137</sup> E szakaszok tartalmazzák a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi megállapodásnak a kölcsönzött munkavállalók szempontjából szükséges garanciális jellegű előírásait. Ilyenek például a megállapodás alapvető feltételeire (kötelező írásba foglalás, semmisség), a munkáltatói jogkör gyakorlójára, a munkabéren kívüli juttatásra, a munkarendre, a

<sup>135</sup> Mt. 214. § (2) bek.

<sup>136</sup> Mt. 215. § (1) bek.

<sup>137</sup> Kozma in Kardkovács (szerk.): i. m. 383. o.

munkabérfizetésre, az utazási költségtérítésre és az adatkezelésre vonatkozó garanciális szabályok. E szabályoktól a kollektív szerződés nem térhet el.

#### *A kölcsönzésre irányuló munkaviszony*

Az Mt. a 218. §-ában rögzíti a kölcsönzésre irányuló munkaviszony speciális szabályait. Kógens szabályok e körben, hogy a munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alaptérítést.<sup>138</sup> A munkaszerződés megkötését követő tájékoztatásnak speciális többleteleme a kölcsönbe adó nyilvántartási számáról való tájékoztatás. E szabályoktól a kollektív szerződés nem térhet el. A 218. § (3) bekezdésének *a)-f)* pontjai tartalmazzák a munkavállaló írásbeli tájékoztatásának szabályait, ezek köre azonban nem kógens, ettől a munkavállaló javára kollektív szerződés eltérhet. A kikölcsönzés időtartama alatt a munkavédelemmel, a jogszerű foglalkoztatással, az egészséges és biztonságos munkavégzéssel, valamint a munkaidővel, pihenőidővel és ezek nyilvántartásával összefüggésben a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti.<sup>139</sup> E körben a kollektív szerződés akár a munkavállaló javára, akár annak hátrányára eltérhet, de csak a munkaidő, pihenőidő és ezek nyilvántartása tekintetében, a többi rendelkezés kógens.

#### *Az egyenlő bánásmód követelménye*

Az Mt. az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos speciális szabályokat is rögzít. A kikölcsönzés teljes időtartama alatt biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállaló számára az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. Az Mt. azt is rögzíti, hogy mely feltételek tartoznak különösen ezek közé. Alapvető munkafeltételnek minősülnek várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra és az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.<sup>140</sup> E körben a kollektív szerződés kétoldalúan eltérhet, kivéve a várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók védelmére vonatkozó feltételek tekintetében, ugyanis e rendelkezések kógensnek. Az Mt. továbbra is rögzíti az egyenlő

---

<sup>138</sup> Mt. 218. § (1) bek.

<sup>139</sup> Mt. 218. § (4) bek.

<sup>140</sup> Mt. 219. § (2) bek.

bánásmód követelménye alóli kivételek körét. E kivétel kizárólag a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra, továbbá az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokra nézve irányadó. E feltételek tekintetében az egyenlő bánásmód követelményére irányadó szabályokat nem a kikölcsönzés első, hanem csupán a száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni három munkavállalói körre<sup>141</sup> nézve. E szabályoktól a kollektív szerződés nem térhet el.

#### *A munkaviszony megszüntetése*

Az Mt. 220. §-a rendezi a munkaerő-kölcsönzés tekintetében a munkaviszony megszüntetésének speciális szabályait. E körben a szabályok jelentős részétől mind a munkavállaló javára, mind annak hátrányára el lehet térni. Ez alól kettő - a felmondással kapcsolatos – kivétel van. Az Mt. szerint a felmondási idő a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése esetén 15 nap. E szabálytól csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Továbbá a kölcsönbe adó felmondása esetén eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló a felmondási idő egészére nézve mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Ez is csak egyoldalú eltérést engedő szabály.

#### *A kártérítési felelősség*

Az Mt. 221. §-a szerint a főszabály az, hogy a munkavállalót ért károk tekintetében a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő munkáltató egyetemlegesen felel. A munkavállaló által okozott károk tekintetében az Mt. általános szabályai irányadóak. A Ptk. szerinti alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályait csak a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő megállapodása alapján kell alkalmazni. Az alkalmazott károkozásáért való felelősség érvényesítése tekintetében munkáltatónak - eltérő megállapodás hiányában – a kölcsönvevőt kell tekintetni. A kártérítési felelősségre irányadó szabályok tekintetében a kollektív szerződés elviekben kétoldalúan tartalmazhatja eltérő rendelkezést, azonban tekintettel kell lennünk az Mt. általános szabályaira, amely általánosan csak a munkavállaló javára engedi az eltérést - kivételt képez a fentiekben már tárgyalt leltárhiányért való felelősség, amelynél az eltérés

<sup>141</sup> Az első csoport a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül. A második csoport a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül. A harmadik csoport a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.



lehet kétoldalú -, így e szabályok tekintetében is csak a munkavállaló előnyére korlátozódik a kollektív szerződés eltérési lehetősége.

*A munkaerő-kölcsönzés körében nem alkalmazható szabályok*

A munkaerő-kölcsönzés esetén nem alkalmazhatóak a behívás alapján történő munkavégzés, a munkakör-megosztás, bedolgozói munkaviszony és a több munkáltató által létesített munkaviszony szabályai. Nem alkalmazhatóak emellett a cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó szabályok sem, így munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszony nem létesíthető cselekvőképtelen munkavállalóval.<sup>142</sup>

**XVII. fejezet – Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályai**

Tekintettel arra, hogy a vizsgált tanulmány kérdésköre szempontjából e téma kevésbé releváns, ennek ismertetésétől eltekintünk.

**XVIII. fejezet – A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások**

Az Mt. XVIII. fejezete rögzíti a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodásokra irányadó szabályokat. E fejezetben két jogintézmény kerül szabályozásra, a versenytilalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés. A fejezet végén eltérő megállapodások alcím alatt nincsen korlátozva a kollektív szerződés mozgásterét, tehát a törvény nyelvtani értelmezése alapján a kétoldalú diszpozitivitás irányadó, azonban vannak a jogirodalomban olyan vélemények, amelyek ettől eltérő álláspontot képviselnek, így ezeket részletesen ismertetjük a két jogintézmény elemzése során.

*A versenytilalmi megállapodás*

A versenytilalmi megállapodásra irányadó szabályokat az Mt. 228. §-a tárgyalja. Ennek a megállapodásnak az alapja részben az Mt. 8. § (1) bekezdése, amely kimondja, hogy munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Szintén releváns e körben az Mt. 8. § (2) bekezdése, amely szerint a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és

---

<sup>142</sup> Mt. 222. § (3) bek.

ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

A fentiek alapján láthatjuk tehát, hogy a munkavállalót általában a munkaviszony fennállása alatt terhelik azok a kötelezettségek, amelyek a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét hivatottak biztosítani. A munkaviszony megszűnését követően a legtöbb ilyen jellegű kötelezettség megszűnik. Kivétel azonban például a titoktartási kötelezettség, amely a munkaviszony megszűnését követően is fennmarad. Az egyéb ilyen jellegű kötelezettségek csak erre irányuló kifejezett megállapodás alapján kötik a munkavállalót. E célt szolgálja a versenytilalmi megállapodás, amely lényegében egy olyan szerződés, amely alapján a munkavállaló megfelelő ellenérték fejében a munkaviszony megszűnése utáni legfeljebb kettő éves időtartamra kötelezettséget vállal arra, hogy nem tanúsít olyan magatartást, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

***Eltérő szabályok vonatkoznak a köztulajdonban álló munkáltatókra nézve. A 207. § (3)-(4) bekezdése a versenytilalmi megállapodás törvényi korlátozását tartalmazza. A versenytilalmi megállapodás megkötésének szabadsága korlátozott a köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében. A köztulajdonú vállalkozások esetében nem érvényesül a versenytilalmi megállapodás megkötésének szabadsága, így a tulajdonosi jogokat gyakorló korlátozhatja azokat a tevékenységeket (munkaköröket), amelyekben foglalkoztatottakkal a versenytilalmi megállapodás megköthető. A korlátozásba ütközően létrejött megállapodás érvénytelen. A korlátozás módjára vonatkozóan a törvény nem kívánt további előírást adni. A korlátozás csak abban az esetben érvényes, ha az a versenytilalmi megállapodás megkötését megelőzően létrejött.***

A versenytilalmi megállapodásra mindig a megkötésekor hatályos szabályok irányadóak, tehát a 2012. július 1. előtt kötött megállapodásokra az 1992-es Mt., annak azonban nincs akadálya, hogy a felek egyező akarattal az új Mt. szerint módosítsák a megállapodásukat. A megállapodás lehet a munkaszerződés része vagy köthető külön, akár a munkaviszony megszűnésével kapcsolatosan is. Az Mt. nem írja elő kötelezőképpen az írásbeli formát, azonban ez bizonyítási szempontból mindenképpen célszerű. A megállapodás időtartama legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két év lehet.<sup>143</sup> A megállapodás kötelező tartalmi eleme, hogy meg kell benne határozni, hogy a tilalom mely tevékenységi

---

<sup>143</sup> Mt. 228. § (1) bek.

körre, mely földrajzi területre terjed ki és mennyi ideig áll fenn. A megállapodás a felek közös akaratával módosítható, akár a munkaviszony megszűnését követően is.<sup>144</sup> A munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás esetén a megállapodásból fakadó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra szállnak át.<sup>145</sup>

Kiemelkedő jelentőséggel bír a versenytilalmi megállapodás tekintetében a megállapodás ellenértéke. A versenytilalmi megállapodásból fakadó titoktartási kötelezettség teljesítéséért ugyanis a munkáltató ellenértéket fizet, amely nem lehet kevesebb, mint a munkavállaló azonos időszakra járó alapbérének egyharmada.<sup>146</sup> Az ellenértéknek felső határa elvileg nincs, a korábbi Mt. alapján kialakult bírói gyakorlatnak volt egy olyan megoldása, miszerint a megfelelő ellenérték az éves átlagkereset fele.<sup>147</sup> Fontos követelmény az ellenérték tekintetében az arányosság is, e körben különösen arra kell figyelemmel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben korlátozza a munkavállalót újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az arányossági szabály megsértése esetén a bíróság kiküszöbölheti az aránytalanságot azzal, hogy a munkáltatót megfelelő ellenérték megfizetésére kötelezi.<sup>148</sup>

***Speciális szabályok vonatkoznak a köztulajdonban álló munkáltatók vezető állású munkavállalójával kötendő versenytilalmi megállapodásokra. A vezető állású munkavállalóval kötendő versenytilalmi megállapodáshoz minden esetben a tulajdonosi jogokat gyakorló előzetes hozzájárulása szükséges. E megállapodások időtartamát a törvény az általánoshoz képest korlátozza, és korlátozó rendelkezést tartalmaz a volt munkavállalónak nyújtható ellenérték tekintetében is a 226. §-ban foglalt szabályokhoz képest. A köztulajdonban álló munkáltatónál a versenytilalmi megállapodás (Mt. 228. §) legfeljebb egy évre köthető, és az ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50%-át.***

Hasonlóan lényegesek az elállási joggal kapcsolatos szabályok is. A munkavállalót törvényes elállási jog illeti meg arra az esetre, ha a munkaviszonyát indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondással szünteti meg.<sup>149</sup> Természetesen a felek megállapodásának függvényében egyéb esetekre is kiköthető elállási jog, de a teljesítés megkezdését követően a munkáltató már nem élhet az elállási jogával.<sup>150</sup> Elállás esetén a megállapodás a megkötés időpontjára visszaható hatállyal szűnik meg.

<sup>144</sup> EBH2001. 457.

<sup>145</sup> Mt. 228. § (4) bek.

<sup>146</sup> Mt. 228. § (2) bek.

<sup>147</sup> BH2006. 334.

<sup>148</sup> Lőrincz és Kardkovács (szerk.) i. m. 421. o.

<sup>149</sup> Mt. 228. § (3) bek.

<sup>150</sup> EBH2001. 559.

Végül az Mt. lehetőséget ad kötbér kikötésére. Ebben az esetben a Ptk. vonatkozó szabályai irányadóak (Ptk. 6:186-189. §). Kötbér alapján a megállapodás kötelezettje írásban pénz fizetésére kötelezheti magát arra az esetre, ha olyan okból, amelyért felelős, megszegi a szerződést. A felelősség alóli mentesül feltétele a szerződésszegés kimentése.<sup>151</sup>

A fent ismertetett szabályoktól elviekben - tekintettel arra, hogy a fejezet végén nincs szűkítő rendelkezés a kollektív szerződésre vonatkozóan – eltérhet a kollektív szerződés akár a munkavállaló javára, akár annak hátrányára. Léteznek azonban a munkajogi jogirodalomban ettől eltérő álláspontok is. Létezett olyan álláspont, miszerint a megfelelő ellenérték olyan releváns kellék, amelynek hiányában a munkavállalót nem terhelheti a megállapodásból fakadó kötelezettség, ugyanis ez a megoldás 2014. március 15-e, az új Ptk. hatályba lépése előtt alkalmazandó Mt. 31. § alapján alkalmazandó 1954. évi Ptk. 201. §-ban rögzített általános jogelvből utközne, amely a szolgáltatás és az ellenszolgáltatás egységének elvét fogalmazza meg.<sup>152</sup> E nézet szerint nincs mód arra sem, hogy a versenytilalmi megállapodás tilalmi időszakát két évnél hosszabb időtartamban állapítsák meg. Tekintettel azonban arra, hogy az Mt. 31. §-a szerint e jogelvet tartalmazó új Ptk. szakasz (Ptk. 6:61. §) már nem alkalmazható, így álláspontunk szerint e korlátozás fennállta immáron vitatható. Korlátozott lehet az eltérés lehetősége a munkáltatói jogutódlással kapcsolatos szabály tekintetében is, ugyanis a 228. § (4) bekezdésébe szorosan kapcsolódik az Mt. VI. fejezetében szabályozott jogintézményhez,<sup>153</sup> amelyre nézve a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Egyértelműen jogszerű lehet viszont – és e tekintetben konszenzus van - az elállási jog kizárása. ***E szabályok a köztulajdonban álló munkáltatókra is azonos módon irányadóak, mint a versenyszféra munkáltatóinál.***

#### *A tanulmányi szerződés*

A fejezet 229. §-a a tanulmányi szerződésre irányadó szabályokat rögzíti. A tanulmányi szerződés törvényi definícióját az Mt. 229. § (1) bekezdése adja. Eszerint a tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a munkavállalónak a tanulmányok folytatása alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, és a képzettség megszerzése után meghatározott időn, de legfeljebb

<sup>151</sup> Aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. (Ptk. 6:142. §)

<sup>152</sup> Lőrincz in Kardkovács (szerk.): i. m. 423. o.

<sup>153</sup> A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás.

öt éven keresztül a munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg. A munkaviszonyban töltött idő számításánál - hacsak a felek eltérően nem állapodnak meg - az Mt. 115. § (2) bekezdését kell megfelelően alkalmazni.

Bár az Mt. hatálya a munkáltató és vele munkaviszonyban álló munkavállaló közötti szerződésre terjed ki, ez azonban nem zárja ki, hogy a munkáltató a Ptk. rendelkezéseinek alkalmazásával, más személlyel kössön hasonló tartalmú szerződést, illetve azt, hogy ez utóbbi szerződésben kifejezetten az Mt. 229. §-ának alkalmazását kössék ki.<sup>154</sup>

A tanulmányi szerződésre mindig a megkötésekor hatályos jogszabályi rendelkezések irányadóak.<sup>155</sup> A tanulmányi szerződést kötelező írásba foglalni.<sup>156</sup> A szerződés tartalmát illetően a feleknek meg kell állapodni a munkáltatót terhelő támogatás<sup>157</sup> formájában, mértékében, valamint a támogatással arányosan annak az időnek a hosszában, amely alatt a munkavállaló köteles a felmondástól tartózkodni.<sup>158</sup> Ki kell emelnünk azonban, hogy a munkavállaló a felmondáson kívüli más jogcímen (például indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondással) a tanulmányi szerződésben meghatározott idő alatt is megszüntetheti a munkaviszonyát. Az, hogy a tanulmányi szerződés mely tanulmányok folytatására szól, a felek megállapodásától függ. Nem lehet azonban tanulmányi szerződést kötni munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.<sup>159</sup> A munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás esetén a megállapodásból fakadó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra szállnak át.<sup>160</sup>

Eltérő szabályokat állapít meg az Mt. a munkáltató és a munkavállaló szerződésszegésére. A munkáltató lényeges szerződésszegésének esetén automatikusan – minden további jognyilatkozat nélkül - mentesül a felelősség alól a munkavállaló.<sup>161</sup> Ebben az esetben a munkavállaló nem köteles megtartani a szerződésben foglaltakat, és az addig kapott támogatást sem kell visszafizetnie. Lényeges szerződésszegést követ el például a munkáltató, ha a szorgalmi időszakban a munkavállaló számára nem biztosítja teljes körűen a kötelező iskolai foglalkozásokon való részvételt, és a szabadnapokat.<sup>162</sup>

<sup>154</sup> Lőrincz in Kardkovács (szerk.): i. m. 424. o.

<sup>155</sup> Mth. 15. §

<sup>156</sup> Mt. 229. § (3) bek.

<sup>157</sup> A munkáltatót terhelő támogatás lehet például a tandíj megtérítése, a tanszerek, tankönyvek megvásárlása, az utazási, szállásköltségek viselése, az előadások, tanórák, konzultációk, vizsgák, házi dolgozatok, szakdolgozat elkészítésének idejére fizetett távollét biztosítása.

<sup>158</sup> Gyulavári Tamás in Gyulavári (szerk.): 133.o.

<sup>159</sup> Mt. 229. § (2) bek.

<sup>160</sup> Mt. 229. § (4) bek.

<sup>161</sup> T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, részletes indokolás

<sup>162</sup> BH2009. 191.

A munkáltató akkor állhat el a tanulmányi szerződéstől, és követelheti vissza a nyújtott támogatást, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi.<sup>163</sup> Ilyen lehet, például ha a munkavállaló nem látogatja az előadásokat, nem teszi le az előírt vizsgákat, vagy éppen nem fejezi be időben a tanulmányait. Tehát a munkavállalóhoz képest a munkáltatónak az Mt. pusztán elállási jogot biztosít, így itt nem automatikus a kötelemből való szabadulás és elszámolásnak is helye van ekkor, ami lényegében a munkáltató által nyújtott támogatás visszakövetelésének jogát jelenti. A törvény erejénél fogva szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. Ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le, a visszatérítési kötelezettsége ezzel arányos.<sup>164</sup>

A korábbi szabályozáshoz képest a tanulmányi szerződést bármelyik fél azonnali hatállyal felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna (*clausula rebus sic stantibus*).<sup>165</sup>

Végül az Mt. a tanulmányi szerződés körében is lehetőséget ad kötbér kikötésére. Ebben az esetben a Ptk. vonatkozó szabályai irányadóak (Ptk. 6:186-189. §).

E szabályoktól a kollektív szerződés elviekben akár a munkavállaló javára, akár annak hátrányára eltérhet. Elviekben tehát a kollektív szerződés rendelkezhet akként is, hogy a munkavállalót a tanulmányi szerződésből eredő korlátozás megfelelő támogatás hiányában is terheli. A jogirodalomban létezett olyan álláspont miszerint ez a megoldás az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó régi Ptk. 201. §-ban foglalt általános jogelvbe ütközne, amely a szolgáltatás és ellenszolgáltatás egyenértékűségének elvét fogalmazza meg. Így ezen álláspont szerint nincs jogalapja annak, hogy a tanulmányi szerződés alapján a munkaviszonyban töltendő időszakot öt évnél hosszabb tartamban állapítsák meg és, hogy a munkavállalót terhelő kötelezettség teljesítését munkáltatói támogatás hiányában is kikössék.<sup>166</sup> Tekintettel azonban arra, hogy az Mt. 31. §-a szerint e jogelvet tartalmazó új Ptk. szakasz (Ptk. 6:61. §) már nem alkalmazható, így álláspontunk szerint e korlátozás fennállta szintén vitatható. Korlátozott lehet az eltérés lehetősége a munkáltatói jogutódlással kapcsolatos szabály tekintetében is, ugyanis a 229. § (4) bekezdése szorosan kapcsolódik az Mt. VI. fejezetében

---

<sup>163</sup> Mt. 229. § (6) bek.

<sup>164</sup> Mt. 229. § (6) bek.

<sup>165</sup> Mt. 229. § (7) bek.

<sup>166</sup> Lőrincz in Kardkovács (szerk.): i. m. 429. o.

szabályozott jogintézményhez,<sup>167</sup> amelyre nézve a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

### **3.2. Mt. harmadik rész – a munkaügyi kapcsolatok**

Az Mt. harmadik része tartalmazza a kollektív munkajogra vonatkozó szabályokat. A tanulmányban eddig vizsgált szabályok az individuális munkaviszonyra vonatkoztak. Az eddig vizsgált rendelkezésekből is világosan látható, hogy a munkáltatók és a munkavállalók közötti viszony nem tekinthető mellérendeltségi viszonynak, hanem sokkal inkább az alá-fölérendeltség a jellemző, így szükséges, hogy legyenek olyan – a munkavállalók minimális védelmét biztosító – kógens szabályok, amelyektől sem a kollektív szerződés, sem a felek között megkötött munkaszerződés nem térhet el. E kógens rendelkezéseket meghaladóan azonban szükséges, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos további feltételek és szabályok kimunkálásában a munkáltatók és a munkavállalók konszenzusos, mindkét félre nézve előnyös megoldásokra törekedjenek.

Ennek a legfontosabb eszköze a szakszervezeti szervezkedés és a kollektív alku szabadsága. Ezek olyan – minden uniós tagállam által tiszteletben tartandó - alapjogok, amelyek minden munkavállalót megilletnek. E jogok révén a munkáltatónál az egy kollektívát alkotó munkavállalók közösen léphetnek fel az érdekeik érvényesítése végett, és az egyéni munkafeltételeikről magasabb, kollektív szinten egyezhetnek meg a munkáltatóval.<sup>168</sup> A szakszervezet lényegében a munkavállalók olyan konfrontatív<sup>169</sup> szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalói érdekek védelme és előmozdítása. A kollektív munkajog eszközei közé sorolandó a munkavállalók általi kollektív érdekérvényesítés egyik legrégebbi eszköze, a sztrájk is, valamint az üzemi tanács, mint a munkáltató működésében való munkavállalói részvételt biztosító konzultatív intézmény.

*A munkaügyi kapcsolatokra irányadó szabályok kollektív szerződéssel való eltéréseinek vizsgálata körében mindenekelőtt azt kell kiemelnünk, hogy a törvényi szabályok teljes köre kógens a köztulajdonban álló munkáltatókra nézve. Az Mt. 206. §-a alapján az Mt. XIX-XXI. fejezetének (általános rendelkezések, üzemi tanácsra, szakszervezetre irányadó szabályok) rendelkezéseitől a köztulajdonban álló munkáltatók számára eltérni nem lehet, szemben a versenyszféra magántulajdonú munkáltatóval, ahol a*

<sup>167</sup> A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás.

<sup>168</sup> Kiss György: i. m. 327. o.

<sup>169</sup> A munkáltatóval szembeálló, a munkáltatói érdekekkel sokszor ellentétes érdekek érvényesítésére szolgáló.

***kollektív szerződésre irányadó szabályok körében az Mt. 277. §-ának (3) bekezdése lehetővé teszi – bizonyos korlátok között – a szakszervezetre vonatkozó szabályoktól való eltérést.***<sup>170</sup>

Az Mt. 206. §-ának azért van kiemelkedő jelentősége a köztulajdonban álló munkáltatók számára, mert az tulajdonképpen a kollektív szerződés kötelmi részének mozgásterét általános jelleggel determinálja.

Álláspontunk (és a jogi szaknyelv szerint) szerint a kógencia jelentése a következő: kényszerítő, a meghatározottól eltérést nem engedélyező, feltétlen érvényesülést kívánó szabály. Tehát a kógencia nem a szabályozás teljeskörűségére, kimerítő jellegére, „lezártságára” utal, hanem a meghatározottól (jelen esetben az Mt. XIX-XXI. fejezetének rendelkezéseitől) való eltérést tilalmazza. E körben is különös jelentősége van a szakszervezeti jogokat rendező XXI. fejezet státuszának és tartalmának. Másképpen: az Mt. 206. §-ából önmagában álláspontunk szerint nem következik az, hogy nem lehet olyan jogosultságot biztosítani a szakszervezetnek, amely az Mt. XXI. fejezetében nem szerepel. A kógencia mibenlétének általános felfogása – és álláspontunk – szerint a 206. § nem jelent többet, mint hogy a XXI. fejezettől nem lehet eltérni (azaz az itt szabályozott jogosítványok eltérő szabályozása a tilos, nem általában a szabályozás<sup>171</sup>). Ebből még nem következik automatikusan az, hogy például egyéb, a szakszervezetnek járó jogokat, esetleg munkáltatói garanciákat ne lehetne kikötni. Utóbbi kikötéseknek álláspontunk szerint a XXI. fejezet kógens mivolta nem képezheti akadályát. Úgyszintén nem lehet az akadály a a XXI. fejezet kógens mivolta annak, hogy a szakszervezetek olyan többletgaranciákat harcoljanak ki a kollektív alku során, amelyek révén a munkavállalóknak többletszolgáltatásokat, kedvezményeket tudnak garantálni (pl. jóléti infrastruktúra, eszközök, programok, szociális támogatás stb.).

Ugyanakkor természetesen nem lehet a szakszervezeti jogokat, illetve a szakszervezetek munkáltató általi támogatását korlátlanul bővíteni. Ennek egyrészt az az elv szab elsősorban gátat, hogy a kollektív tárgyalásoknak „szabadnak és önkéntesnek” kell lenniük.<sup>172</sup> Tehát amennyiben a szakszervezetek számára nyújtott többlettámogatások már a szakszervezet függetlenségét és az alku szabad és önkéntes jellegét veszélyeztetnék, a támogatás

<sup>170</sup> Tehát kollektív szerződés a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el általában sem (a magántulajdonú munkáltatóknál sem).

<sup>171</sup> Azaz álláspontunk szerint az Mt. által nem érintett kérdésekben lehetséges a megállapodás annyiban, amennyiben a megállapodás nem sérti, nem írja felül, nem játssza ki az Mt. 206. §-ában megjelölt kógens szabályokat.

<sup>172</sup> Lásd: A kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülészakán elfogadott 154. számú Egyezmény preambuluma.



nyilvánvalóan nem lehet jogszerű.<sup>173</sup> A szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülészakán elfogadott 98. számú ILO Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LV. törvény 2. cikke szögezi le konkrétan, hogy a munkavállalók és a munkaadók szervezeteinek megfelelő védelemben kell részesülniük egymás ellenében tett minden beavatkozás ellen, ami megalakulásukat, tevékenységüket és igazgatásukat illeti, történjék az akár közvetlenül, akár képviselőik, akár tagjaik útján. Másfelől a joggal való visszaélés (Mt. 7. §) általános magatartási követelménye is gátat szab a szociális partnerek kötelmi jellegű megállapodásainak, hiszen a kollektív autonómia gyakorlása sem irányulhat az Mt. e fejezeteinek kógens jellegének kijátszására, megkerülésére (azaz például nem állapodhatnak meg a felek a törvény által szabályozott – és kógens – jogosítványokkal azonos, vagy azokhoz nagyon hasonló tárgykörű jogokról<sup>174</sup>).

Fenti álláspontunkat az is alátámasztja, hogy ellenkező értelmezés esetében a köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó kollektív szerződések kötelmi része szinte kiüresedne, mozgástere pusztán a törvényben foglalt szabályozás megismétlésére (esetleg részletezésére, konkretizálására) degradálna, elzárva a feleket az érdemi alku lehetőségétől, kapcsolatrendszerük autonóm kialakításától. Hazánkban a 2000. évi LXXIV. törvény hirdette ki a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülészakán elfogadott 154. számú Egyezményt. Az Egyezmény 8. cikke értelmében a kollektív tárgyalások elősegítésére szolgáló intézkedések nem hozhatók meg, vagy nem alkalmazhatók oly módon, hogy azok gátolják a kollektív tárgyalások szabadságát. Az 1. cikk pedig leszögezi, hogy az Egyezmény a gazdasági tevékenység valamennyi ágazatára vonatkozik (szektorsemlegesség), korlátozásokra csak a közszolgálat tekintetében van mód a nemzeti jogalkotás vagy gyakorlat alapján.<sup>175</sup>

A kógenca kiterjesztő (álláspontunk szerint téves) értelmezése ellen szól az is, hogy a jogalkotó az Mt. Általános indokolás 26. pontjában kifejtette: „A kollektív szerződésre

<sup>173</sup> Ennek aggályát vetheti fel a munkáltató részéről a szakszervezetnek nyújtott esetleges közvetlen pénzügyi támogatás intézményesítése. Az aggály ugyanakkor jóval kisebb, amennyiben a támogatást nem a munkáltató, hanem a munkáltatói érdekképviselői szerv vállalja olyan kollektív szerződésben, amelyet a munkáltatói érdekképviselői szerv köt (hiszen utóbbi nem minősül az Mt. 204. §-a szerint köztulajdonban álló munkáltatónak).

<sup>174</sup> Például a munkaidő-kedvezmény bővítéséhez igen hasonlatos – és ezáltal aggályos – lenne valamiféle, a tisztviselőknek biztosított többlétszabadság rendszeresítése.

<sup>175</sup> Az Egyezmény 5. cikk ekként pontosítja mindezt: A kollektív tárgyalások elősegítésére a nemzeti körülményeknek megfelelő intézkedéseket kell tenni. Ezen intézkedéseknek az a célja, hogy az „Egyezmény alá tartozó tevékenységi ágakban működő valamennyi munkaadó és munkavállalói csoport lehetőséget kapjon a kollektív tárgyalások folytatására”.

vonatkozó szabályozás kialakításában a törvény szemléletét az határozza meg, hogy a legkevésbé korlátozza a felek úgynevezett kollektív autonómiáját, azaz egymáshoz fűződő viszonyuk rendezését és a munkaviszonyok szabályozását. Ettől a törvény azt reméli, hogy jelentősen növeli az érdekképviseletek aktivitását a munka világának alakításában, egyúttal visszaszorítja az indokolatlan állami beavatkozást, illetve azt piacokonform megoldások alkalmazására korlátozza.” E megfogalmazás is azt támasztja alá, hogy az Mt. 206. §-át nem lehet úgy értelmezni, hogy az elzárna a feleket (szociális partnereket) kapcsolatrendszerük alakításától. **Megjegyezzük, hogy e ponton ismeretes a kommentárirodalomban olyan eltérő álláspont is, amely szerint a köztulajdonban álló munkáltatóknál az Mt.-ben nem nevesített többlet-jogokat a szakszervezetek számára egyáltalán nem lehet biztosítani, azaz az Mt.-ben írt szakszervezeti jogok köre nem bővíthető.**<sup>176</sup>

A munkaügyi kapcsolatok irodalma szerint a kollektív alku lehetséges témájának meghatározásra az egyes országok különböző megoldásokat alkalmaznak: 1. Egyes országokban a tárgyaló felek azok, akik dönthetnek a tárgyalandó kérésekről. 2. Más országokban a törvény sorolja fel a tárgyalásokra alkalmas kérdéseket. 3. Lehetséges, hogy a törvény kiköti, hogy mely témákat kell bevenni a kollektív szerződésekbe. 4. Előfordulhat, hogy a törvény felsorolja azokat a témákat (is), amelyeket kizár a kollektív tárgyalás köréből.<sup>177</sup> A magyar jog megoldása alapvetően az első modellen nyugszik (lásd Mt. 277. §), azaz az Mt. két tárgykörben (normatív tartalom, kötelmi kérdések) mintegy általános felhatalmazást, szabályozási szabadságot ad, azaz a felekre bízta, hogy miről kívánnak tárgyalni és megállapodni. A köztulajdonban álló munkáltatóknál az első modell a negyedik modellel vegyül, hiszen itt az Mt. bizonyos kérdéseket kizár a kollektív alku köréből, amikor a 206. §-ában leszögezi, hogy a XIX-XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet. Álláspontunk szerint e rendelkezés nem írja felül az uralkodó első modellt, azaz nem kiiktatja, csupán szűkíti a szociális partnerek kollektív autonómiáját. Amint említettük, sem a nemzetközi munkajog szabályai, sem munkaügyi kapcsolatok általános, klasszikus normatív modelljének dogmatikája ("*collective laisser-faire*"<sup>178</sup>) szerint sem lenne lehetséges a kötelmi alku lehetőségének teljes kiiktatása.<sup>179</sup>

Tekintettel arra, hogy a fejezetben lévő szabályok a köztulajdonban álló munkáltatókra nézve kógensek, az egyes jogintézményekre irányadó szabályokat csak általános jelleggel

<sup>176</sup> A munka törvénykönyvének magyarázata (szerk.: Kardkovács Kolos), HVG, Budapest, 2014, 375. o.

<sup>177</sup> Tóth Ferenc: Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba, Szent István Egyetem, Gödöllő, é.n., 160. o.

<sup>178</sup> Vö: Kahn-Freund, Otto: *Labour and the law*, Third Edition, Stevens & Sons, London, 1983.

<sup>179</sup> A kollektív alku alapjog jellegének hangsúlyozásához, illetve annak a koalíciós szabadságból való levezethetőségéhez lásd például az utóbbi idők nemzetközi joggyakorlatából: *Demir and Baykara v Turkey* [2008] ECHR 1345.

ismertetjük, elsősorban arra rámutatva, hogy melyek azok a jogintézményeket, amelyeket az Mt. a vizsgált szakaszokban szabályoz. Az Mt. e fejezete elsőként a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó általános rendelkezéseket rögzíti, majd az üzemi tanács, a szakszervezet és a kollektív szerződés szabályozását ismerteti.

Végezetül megjegyezzük, hogy amennyiben olyan szélesebb hatályú, ágazati kollektív szerződés tartalmaz az Mt. 206. §-ába ütköző rendelkezéseket - amelynek hatálya alá egyaránt tartoznak magántulajdonban, illetve köztulajdonban álló munkáltatók -, e kollektív szerződés bizonyos szabályai nem hatályosulhatnak a köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében. Álláspontunk szerint tehát az adott kollektív szerződés érvényességét általában nem érinti e problematika, csupán a hatályosság kérdését. Ebben az esetben a köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében az Mt. 206. §-ába ütköző rendelkezések részlegesen hatálytalanok. Ez akkor is így van, ha az ágazati kollektív szerződés ezt kifejezetten rögzíti, és akkor is, ha nem. Álláspontunk szerint célszerű e problematikát akként elkerülni, hogy az ágazati kollektív szerződésben lévő szabályok egységesen történő rögzítésén túl maga a kollektív szerződés mondja ki az egyes fejezetei végén, hogy mely szabályok nem alkalmazhatóak a köztulajdonban álló munkáltatók esetében. E kizárt szabályok tekintetében pedig az Mt. köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó speciális rendelkezései lesznek irányadóak.

### **XIX. fejezet – Általános rendelkezések**

Az Mt. 230. §-a általános jelleggel fogalmazza meg deklaratív jellegű szabályok körében a munkaügyi kapcsolatok lényegét, valamint az ezzel összefüggő szabályozás célját.<sup>180</sup> A munkaügyi kapcsolatok körében kiemeli a törvény az érdekképviseleti szervezetek jogállásával kapcsolatos jogokat és a munkavállalók részvételi jogait. Fontosnak tartja a törvény azt is, hogy e deklarációban biztosítsa a munkaügyi konfliktusok feloldására irányuló eljárások támogatását is.

Az Mt. 231. §-a rögzíti a munkavállalók és a munkáltatók egyesülési jogát, és a szakszervezetek létrehozásához és működéséhez való jogot. Az Mt. 232. §-a rögzíti a munkáltató, a szakszervezet és az üzemi tanács kölcsönös írásos tájékoztatási kötelezettségét a képviselőre jogosult, valamint tisztségviselő személyéről. Az Mt. 233. §-a a tájékoztatás és a konzultáció alapvető fogalmát rögzíti. Az Mt. 234. §-a pedig a munkáltató gazdasági érdekeit védi a munkaügyi kapcsolatok körében való együttműködéssel összefüggésben.

***E fenti szabályok kógensnek a köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében.***

<sup>180</sup> Pál in Kardkovács (szerk.): i. m. 430. o.

## XX. fejezet – Az üzemi tanács

*Az Mt. XX. fejezete rögzíti az üzemi tanácsra irányadó szabályokat. E szabályok teljes egészében kógensek a köztulajdonban álló munkáltatókra nézve.* A munkavállalók egyik fontos, a 20. században kialakult joga, hogy beleszólhassanak a munkáltató meghatározott döntéseibe, biztosítva ezzel a munkavállalói érdekek figyelembevételét. Az üzemi tanács jellegét tekintve számottevően különbözik a szakszervezettől, ugyanis az alapvető feladata az együttműködés a munkáltatóval, és nem az - akár konfrontációig eljutó – érdekképviselő, érdekvédelem.

Az általános szabályok körében az Mt. 235-239. §-ai rögzítik az üzemi tanács legfontosabb szerveit, valamint az üzemi tanács létrehozásának, létszámának és az üzemi tanácstagga válásnak a legalapvetőbb feltételeit. Az Mt. 240-249. §-ában rögzíti az üzemi tanács választására irányadó részletes szabályokat. E körben jelennek meg a választójogra, a választás érvényességére és eredményességére, és a választási eljárás lebonyolítására vonatkozó rendelkezések. Az Mt. 250-251. §-a rögzíti a központi és vállalatcsoporti szintű üzemi tanács speciális szabályait.

Az üzemi tanács létrehozását és az üzemi tanácstagok megválasztását követően rendezi a törvény - kissé logikátlan módon a működésre, a feladat- és jogkörre és az üzemi megállapodásra irányadó szabályokat megelőzően – az üzemi tanács megszűnésének, az üzemi tanácstag megbízatásának megszűnésének és a gazdasági egységek szétválasztására, valamint a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó kérdéseket.<sup>181</sup>

Ezt követik az üzemi tanács működésére, valamint az üzemi tanács feladat- és jogkörére irányadó szabályok. Itt kerülnek rögzítésre az üzemi tanács működését elősegítő jogosítványok, mint a propagandajog,<sup>182</sup> az üzemi tanács tagját megillető munkaidő-kedvezmény,<sup>183</sup> a működési és választási költségek biztosítása,<sup>184</sup> információs jogok (tájékoztatáskérés és tárgyaláskezdeményezés),<sup>185</sup> a munkajogi védelem,<sup>186</sup> és a munkaügyi jogvita indításának joga.<sup>187</sup> Az üzemi tanács feladata és jogköre alcím alatt kerül

---

<sup>181</sup> Mt. 252-258. §

<sup>182</sup> Mt. 261. §: A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye.

<sup>183</sup> Mt. 262. § (1)-(2) bek.

<sup>184</sup> Mt. 293. § (2)-(3) bek.

<sup>185</sup> Mt. 262. § (2) bek.

<sup>186</sup> Mt. 260. § (3)-(5) bek. és 269. § (2) bek.

<sup>187</sup> Mt. 285. § (1) bek.

szabályozásra az üzemi tanács együttdöntési joga, valamint az előzetes véleményezéshez és az előzetes tájékoztatáshoz való jog.<sup>188</sup>

A fejezetet az üzemi megállapodás megkötésére, hatályára és tartalmára, valamint az üzemi megbízottra vonatkozó szabályok zárják.<sup>189</sup>

## **XXI. fejezet – A szakszervezet**

A munkavállalók konfrontatív érdekképviseleti és érdekvédelmi szervére irányadó rendelkezések az Mt. 270-275. §-ában találhatóak. E szabályoktól a versenyszféra munkáltatói tekintetében a kollektív szerződés tartalmazhat bizonyos – szigorú korlátok közé szorított – eltéréseket, azonban *a köztulajdonban álló munkáltatók számára a XXI. fejezet valamennyi szabálya kógens, attól eltérni sem a munkavállaló javára, sem annak hátrányára nem lehet.* Erre tekintettel e fejezetben is csak a szabályozás általános ismertetésére kerül sor, illetve említést teszünk azokról a pontokról, ahol a kógens szabálya ellenére szabályozási dilemmák léphetnek fel a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó kollektív szerződések tekintetében.

Az Mt. 270. §-a rögzíti a szakszervezet fogalmára, szervezetére vonatkozó szabályokat. A szakszervezetek létrejöttének szabályait nem az Mt.-ben találjuk, hanem a hatályos Ptk.-ban, amelynek az oka az, hogy a szakszervezet jogi értelemben véve egyesületnek minősül.

Az Mt. 271. §-a tartalmazza a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmére irányadó szabályokat. Ez a védelem lényegében azt jelenti, hogy vannak – főszabály szerint - egyoldalú munkáltatói intézkedések, amelyekhez szükséges a szakszervezet előzetes egyetértése is. Természetesen e jog nem korlátlan, hiszen a szakszervezetnek az intézkedéssel kapcsolatos, írásbeli álláspontját 8 napon belül kell közölnie, ennek hiányában pedig úgy kell tekinteni, hogy egyetért az intézkedéssel.<sup>190</sup> Védni kell a szakszervezeti tisztségviselőket a hátrányos megkülönböztetéstől is, ezt a célt szolgálják az Mt. 271. §-ába épített diszkriminációtilalmi esetek. Szintén lényeges e körben az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. (Ebkvtv.) 8. § s) pontja, amely a védett tulajdonságok között nevesíti az érdekképviselethez való tartozást. A szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó védelem terjedelmét és feltételeit részletesen rögzíti a hatályos a Mt., tekintettel arra, hogy a korábbi szabályozástól eltérően az új Mt. korlátozza a védett tisztségviselők számát. Ennek részletes szabályait az Mt. 273. § (1)-(5) bekezdései rögzítik.

<sup>188</sup> Mt. 262-264. §

<sup>189</sup> Mt. 267-269. §

<sup>190</sup> Mt. 273. § (6) bek.

A szakszervezeti tisztségviselőket megillető munkaidő-kedvezmény részletes szabályait az Mt. 274. §-a rögzíti. E szakasz tartalmazza a munkáltatóval való konzultáció időtartamára a munkavállaló munkavégzési kötelezettség alóli felmentésének szabályát is. A munkaidő-kedvezménnyel kapcsolatos szabályok célja, hogy biztosítva legyen a szakszervezeti tisztségviselőnek az érdekképviseleti tevékenység ellátásához szükséges idő. ***Mint említettük, a köztulajdonú munkáltatók tekintetében e szabályok is kőgensek, tehát nem lehetséges a törvénytől eltérő mértékű munkaidő-kedvezmény kikötése.***

Végül e fejezet rögzíti a szakszervezeteket megillető törvényes jogokat. Az 1992-es Mt.-hez képest a hatályos törvény szűkítette a szakszervezeteket megillető jogokat. A hatályos törvény megszüntette a szakszervezeti kifogást, amelynek lényege az volt, hogy a szakszervezet megtámadhatta a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviseleti szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedéseket, mulasztásokat.<sup>191</sup> Szintén kikerült a törvényből a szakszervezetek ellenőrzési joga, amely alapján a szakszervezet minden munkakörülményre vonatkozó szabály betartását ellenőrizhette és az illetékes hatósághoz fordulhatott, amennyiben a munkáltató nem orvosolta az észlelt hiányosságokat.<sup>192</sup> Bár ez a jog kifejezetten nem szerepel az Mt.-ben, annak semmi akadálya sincsen, hogy az esetleges hiányosságok észlelése esetén a szakszervezet hatósági eljárást kezdeményezzen, mint bejelentő. Az ellenőrzési jog továbbá abban az értelemben, annyiban továbbra is létezik, hogy a szakszervezet bizonyos tételesen nevesített jogainak (tájékoztatási jog, képviseleti jog stb.) gyakorlásához fogalmilag és természetesen szükséges a munkafeltételekről való tájékozódás, informálódás, azok figyelemmel kísérése. ***Tehát ugyan nem társulnak az ellenőrzési joghoz sajátos eszközök, eljárások és garanciák, illetve a törvény expressis verbis nem is említi e jogot, az ellenőrzés lehetősége a szó köznapi értelmében álláspontunk szerint továbbra is megilleti a szakszervezetet (és ennek részletkérdéseit kollektív szerződés szabályozhatja, akár a köztulajdonú munkáltatók tekintetében is).***

A szakszervezet legfőbb jogosítványa az Mt. 272. § (6)-(7) bekezdésében rögzített képviseleti jog. A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje. Emellett a szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni. Ez a rendelkezés tehát feljogosítja a szakszervezetet az összes munkavállaló tekintetében az

<sup>191</sup> Kártyás in Gyulavári (szerk.): i. m. 460. o.

<sup>192</sup> 1992-es Mt. 22. § (3)-(4) bek

érdekképviselőre, még a tagjai tekintetében – meghatalmazás alapján – akár jogi képviselőre is.

Lényegesek a szakszervezetet megillető információs jogok. Ezek alapján a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet, valamint a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval jogosult közölni, és e véleményével összefüggésben konzultációt kezdeményezni.<sup>193</sup> A fejezet általános rendelkezései alapján a tájékoztatás információ átadását jelenti, míg a konzultáció ennél több: a szakszervezet és a munkáltató közötti párbeszéd, véleménycsere.<sup>194</sup> A konzultáció abban is több, hogy az Mt. 233. § (3) bekezdése alapján a folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de - hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában - legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában természetesen a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezheti, és az intézkedést végrehajthatja.

A szakszervezeteket megillető jogok harmadik releváns csoportja a működési feltételek biztosítására szolgáló jogok köre.<sup>195</sup> E jogok köré tartozik a propagandajog, amely alapján a szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni, valamint a munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.<sup>196</sup> Szintén ide sorolandó a helyiséghasználati jog, amely lehetővé teszi a szakszervezet számára, hogy a munkáltatónál történt megállapodás alapján - munkaidőben vagy munkaidő után - a munkáltató helyiségeit érdekképviselői tevékenysége céljából használja.<sup>197</sup> A szakszervezetek helyiséghasználatának joga szintén a nemzetközi munkaügyi standardokban gyökerezik.<sup>198</sup> A helyiséghasználat kapcsán a legfontosabb szabály az, hogy annak részletkérdéseit az Mt. a „munkáltatóval történt megállapodás” körébe utalja, ami irányadó a köztulajdonban álló munkáltatókra is. A kollektív szerződéses megállapodás tehát nem csak hogy rendezheti, hanem annak (vagy egyéb megállapodásnak) rendeznie is szükséges – a

<sup>193</sup> Mt. 272. § (4)-(5) bek.

<sup>194</sup> Mt. 233. § (1) bek.

<sup>195</sup> Kártyás in Gyulavári (szerk.): i. m. 463. o.

<sup>196</sup> Mt. 272. § (2)-(3) bek.

<sup>197</sup> Mt. 272. § (8) bek.

<sup>198</sup> 135. számú ILO Egyezmény, kihirdette a 2000. évi LXXIV. törvény, valamint az ehhez kapcsolódó 143. számú ILO ajánlás.

felek szabad alkujja alapján – a helyiséghasználat részleteit (pl. felszerelések, infrastruktúra, költségviselés stb.).<sup>199</sup> Lényeges továbbá a belépés joga<sup>200</sup> és a tagdíjlevonási kötelezettség.<sup>201</sup>

*Amint már arra utaltunk, a szakszervezetre irányadó szabályok a köztulajdonban álló munkáltatókra nézve kógensek, attól a kollektív szerződés rendelkezésével eltérni nem lehet. A szakszervezeteket megillető jogok tekintetében azonban nincs egységes álláspont a jogirodalomban. Az uralkodó álláspont szerint az Mt. kógenciára irányadó szabálya okán a szakszervezeteket megillető jogok köre nem bővíthető. Álláspontunk szerint ez a megközelítés vitatható, hiszen nincs olyan rendelkezés jelen esetben az Mt. XXI. fejezetében, amely expressis verbis tiltaná bizonyos többletjogok (pl.: internetelés nyújtása stb.) biztosítását a szakszervezet részére.*

---

<sup>199</sup> Álláspontunk szerint önmagában e szabályozás logikája is azt a fentebb kifejtett érvelésünket erősíti, hogy a kollektív szerződés kötelmi része a köztulajdonú munkáltatóknál sem lehet „üres halmaz”.

<sup>200</sup> A szakszervezet képviselőjében eljáró olyan személy is beléphet – a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályok megtartása mellett - a munkáltató területére, aki nem áll munkaviszonyban a munkáltatóval.

<sup>201</sup> A szakszervezeti tagdíjat a munkáltató a szakszervezet írásbeli kérelmére – ellenérték nélkül - köteles levonni a munkabérből és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet javára átutalni.



### Felhasznált irodalom

- 1) Berke Gyula: A köztulajdonú vállalkozások munkajoga. In: Kéki Zoltán – Nadrai Norbert (szerk.): *Kaposvári jogi beszélgetések 2010-12*, Kaposvár, 2013.
- 2) Berki Erzsébet – Fodor T. Gábor – Nacsá Beáta – Neumann László: *Kollektív jogok és érvényesülésük közszolgálatban. Összehasonlító elemzés a köztisztviselői, a szolgálati és a hivatásos katonai jogviszonyra vonatkozóan. (Zárótanulmány)* Budapest, 2007.
- 3) Bokodi Márta – Hazafi Zoltán – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Szakács Gábor: *Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás*. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014.
- 4) Cséffán József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2012.
- 5) Ferencz Jácint: *Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése*. PhD-értekezés, Győr, 2014.
- 6) Hanyu Henrietta: *Roszsabb a munkavállalóknak az államosítás*. Ügyvédvilág, 2014. 02.21. <http://www.ugyvedvilag.hu/rovatok/szakma/rosszabb-a-munkavallaloknak-az-allamositas> (2014. május 6.)
- 7) Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013.
- 8) Horváth Eszter: *Állami tulajdonnal is gazdálkodj okosan – A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről*. Jogi Fórum. <http://www.jogiforum.hu/hirek/22419> (2014. május 6. )
- 9) Jacobs, Antoine: Article 11: The Right to Bargain Collectively, In: *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*. Edited by: Filip Dorssemont, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2013
- 10) Kahn-Freund, Otto: *Labour and the law*. Third Edition, Stevens & Sons, London, 1983.
- 11) Kiss György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2005.
- 12) Kun Attila – Homicskó Árpád: A munkáltató 'méretének' relevanciája a munkajogi szabályozásban a 41/2009 (III.27.) AB Határozat fényében (utánközlés); In: *Dikaioszlóság, Tanulmányok Kovács István emlékére*. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2012, pp. 231-249.
- 13) Ördög Zita: *Állami cégek, vezetői bérek*. Budapesti Corvinus Egyetem, Tudományos Diákköri Dolgozat, 2010. március.

- [http://publikaciok.lib.unicorvinus.hu/publikus/tdk/OZ\\_20100329212109.pdf](http://publikaciok.lib.unicorvinus.hu/publikus/tdk/OZ_20100329212109.pdf) (2014. május 7.)
- 14) Pál Lajos - Radnay József - Tallián Blanka: *Munkajogi Kézikönyv*. HVG-ORAC, Budapest, 2007.
- 15) Sárközy Tamás: A gazdasági társaságok vezetési rendszeréről. *Gazdaság és Jog*, 2010/7-8.
- 16) Tóth Ferenc: *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba*. Szent István Egyetem, Gödöllő, é.n.,
- 17) Voszka Éva: Állami tulajdonlás: Elvi indokok és gyakorlati dilemmák. *Közgazdasági szemle*, 2005/1.
- 18) CompLex jogtár magyarázata

### Jogforrások

- 1) Alaptörvény
- 2) 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről
- 3) 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- 4) 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról
- 5) 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről
- 6) 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- 7) 2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról
- 8) 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
- 9) A kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülészakán elfogadott 154. számú Egyezmény
- 10) 135. számú ILO Egyezmény (kihirdette a 2000. évi LXXIV. törvény)
- 11) 143. számú ILO ajánlás
- 12) ILO CEACR, FAC; ECSR.
- 13) 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről

**Bírósági, hatósági határozatok**

- 1) Legfelsőbb Bíróság Pfv.IV.21.148/2009/6.
- 2) Legfelsőbb Bíróság Mf. II. 10.137/2001/5.
- 3) EBH2001. 457.
- 4) EBH2001. 559.
- 5) BH2006. 334.
- 6) BH2009. 191.
- 7) Demir and Baykara v Turkey [2008] ECHR 1345
- 8) AJB-743/2013.

**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Dr. Nemeskéri Gyula - Makkos László**

**A  
villamosenergia-iparág területén dolgozó  
munkavállalók munkavédelmi, munkabiztonsági,  
munkahelyi egészségmegőrzés helyzete**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2014.**

## Tartalom

|   |    |
|---|----|
| 1 A tanulmány célja .....   | 3  |
| 2 A munkavédelem alapfogalmai .....   | 3  |
| 3 A munkavédelem nemzetközi szabályozása .....  | 4  |
| 4 Magyarországi szabályozás: .....  | 7  |
| 5 Munkavédelmi képviselő .....  | 10 |
| 6 A munkavédelmi képviselők jogosítványai .....   | 13 |
| 6.1 <i>Érdekképviselő fogalmának értelmezése a munkavédelemben</i> .....                | 13 |
| 6.2. <i>A munkáltatók és a munkavállalók együttműködése</i> .....                       | 16 |
| 6.3 <i>A munkavédelmi képviselők jogosítványai</i> .....                                | 17 |
| 6.4. <i>A munkavédelmi képviselők egyeztetési lehetőségei</i> .....                     | 21 |
| 7 Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fóruma (VIMFÓ).....                     | 23 |
| 8 A munkavédelem megjelenése a kollektív szerződésekből .....                           | 26 |
| 8.1. <i>A munkavédelem megjelenése az Ágazati KSZ-ben</i> .....                         | 26 |
| 8.2. <i>A munkavédelem megjelenése a helyi KSZ-ekben</i> .....                          | 27 |
| 9 A jelen helyzet értékelése .....  | 30 |
| 9.1 <i>A munkavédelmi képviselők és munkavédelmi bizottsági elnökök véleménye</i> ..... | 31 |
| 9.2 <i>A munkavédelemért felelős vezetők véleménye</i> .....                            | 37 |
| 10 Javaslatok .....   | 39 |
| 10.1. <i>A VIMFÓ szerepének, elismertsége növelésére vonatkozó javaslatok</i> .....     | 39 |
| 10.2. <i>A munkavédelmi képviselők szakmai ismereteinek fejlesztése</i> .....           | 41 |
| 10.3. <i>A munkavédelmi témák megjelenítése a KSZ-ekben</i> .....                       | 44 |

## 1 A tanulmány célja

A villamosenergia-ipari ágazat területén dolgozó munkavállalók munkavédelmi, munkabiztonsági, munkahelyi egészségmegőrzés helyzetének elemzése a munkavédelmi képviselő ágazati szintű erősítése érdekében.

A tanulmány a helyzet értékelésén túl javaslatokat fogalmaz meg az ágazatban dolgozók munkahelyi biztonságának megteremtése érdekében a szervezeti feltételekre. Ennek érdekében fontosnak tartottuk, hogy kiemelten foglalkozzunk a szakszervezet érdekvédelmi, érdekképviselői szerepével általában a munkavédelemmel, valamint a munkavédelmi képviselők tevékenységének támogatásával kapcsolatban.

A tanulmány megírása során alapul vettük a „Felmérés a villamosenergia-iparág területén dolgozó munkavállalók munkavédelmi, munkabiztonsági, munkahelyi egészségmegőrzés helyzetéről” című dokumentumot.<sup>1</sup>

## 2 A munkavédelem alapfogalmai

Az alábbiakban kiemeljük azokat a fogalmakat, amelyek a munkavédelem témakörének feldolgozása során a tanulmányban megemlítünk:

*A munkavédelem fogalma:*

A munkavédelem nem más, mint a szervezett munkavégzésre vonatkozó biztonsági és egészségügyi követelmények, tovább szervezési és intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása

*Tárgya:*

Egészséges és biztonságos munkahelyek, műszaki és higiéniai követelmények; munkaeszközök; veszélyes anyagok; munkaszervezés és munkaidő; kiemelt csoportok védelme; munkavédelmi szervezet

*Munkabiztonság fogalma:*

Olyan műszaki megoldások, fejlesztések, amelyek képesek megelőzni a munkabaleseteket

*Munkaegészségügy fogalma:*

A munkafolyamattal és a munkakörnyezettel összefüggő megbetegedések megelőzése

*Munkavédelmi szabályozás célja:*

A munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzése, a jogi normák betartása és betarttatása.

---

<sup>1</sup> Dr. Nemeskéri Gyula - Makkos László: Felmérés a villamosenergia-iparág területén dolgozó munkavállalók munkavédelmi, munkabiztonsági, munkahelyi egészségmegőrzés helyzetéről. Ergofit Kft. 2014. Kézirat.

### 3 A munkavédelem nemzetközi szabályozása

A munkavédelem megvalósulását több szintű szabályozás biztosítja: nemzetközi egyezmények, irányelvek, ajánlások; nemzeti, állami szabályozás: országos hatályú (pl. tv.), ágazati hatályú (pl. szabvány); munkáltatói belső szabályzatok.

A szabályozások közös pontja, hogy mind a munkáltatónak és mind a munkavállalónak meghatároz felelősségeket, kötelezettségeket. Alapvetően a munkahelyi egészségért és biztonságért a munkáltató felel. Az ő felelőssége, hogy az irányítása alá tartozó valamennyi területen a munkahelyek kialakítása és üzemeltetése megfeleljen az előírásoknak. Az ő kötelezettsége a kockázatbecslés, a munkahelyi kockázatok elkerülése vagy minimalizálása és a védő intézkedések meghozatala, írásban való lefektetése.

A munkavállalók felelőssége a munkavédelmi eszközök megfelelő használata, az előírások betartása, munkaképes állapotban végezze feladatait.

1. Római szerződés (1957):

*Az „élet és munkakörülmények állandó javítása”, mint megfogalmazott elvárás.*

2. Gazdasági, Szociális, Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1966)

3. Európai Szociális Charta (1991)

Magyarországon az 1999. évi C. törvénnyel hirdetik ki (19 cikkből, melyből legalább ötöt kötelezőnek kellett elfogadni, Magyarország több mint ötöt elfogadott, de nem az összes 19 cikket). Ezek közül a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jogot Magyarország kötelezőként elfogadta.

4. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 155. számú Egyezménye

A dolgozók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló egyezmény (1981 június 22), Magyarországon a 2000 évi LXXV törvénnyel lett kihirdetve.

II. rész 4. cikk

*„Minden tagállam köteles az országos körülmények és a gyakorlat tükrében, valamint a munkaadói és munkavállalói legrepresentatívabb érdekképviselői szervekkel lefolytatott konzultáció után kialakítani, megvalósítani és időközönként felülvizsgálni a munkavállalók biztonságára, egészségre és a munkakörnyezetre vonatkozó nemzeti politikát.”*

5. AZ ILO 161. számú Egyezménye 5.cikk (1988 évi XIII. törvénnyel lett kihirdetve):

Az üzemegészségügy, foglalkozás egészségügyi szolgálattá való átalakításáról szól.

Az Egyezmény új irányt adott a munkavállalók egészségvédelmének azzal, hogy a gyógyítás helyett a megelőzésre, a munkáltató munkavédelmi feladataiban való szakértői, tanácsadói közreműködésre helyezte a hangsúlyt.

6. Az ILO 164. számú Egyezménye

Célja: *„A vélemény-, a tapasztalat-, információcsere elősegítése országos szinten vagy egy iparág vagy gazdasági tevékenységi ágazat keretében.”*

Kimondja, hogy a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos érdekvédelmét biztosítani kell. Rögzíti a javaslattevési jogosultságot.

## 7. 89/391 EGK irányelv, az Európai Bizottság Közleménye

*„A munka minőségének és termelékenységének javítása a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007-2012 között”*

*„Bevezetés:*

*A lisszaboni stratégia keretében a tagállamok felismerték, hogy a munkahelyi minőség és teljesítmény biztosítása nagymértékben hozzájárulhat a gazdasági növekedés és foglalkoztatás előmozdításához. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság hatékony védelmének hiánya a munkahelyi balesetekből és foglalkozási megbetegedésekből adódó távolmaradásból illetve a kereső tevékenységből eredő tartós rokkantsághoz vezethet. Ennek nem csak jelentős emberi vonzat van, de a gazdaságra is erősen negatív hatást gyakorol. A munkahelyi egészségvédelemmel és balesettel kapcsolatos problémákból eredő hatalmas költségek gátolják a gazdasági növekedést, és az EU vállalatainak versenyképességére is káros hatással vannak. E költségek igen jelentékeny része a szociális biztonsági rendszerekre és az államháztartásra hárul.*

## 8. 89/391 EGK irányelv, az Európai Bizottság Közleménye

3.pont

*„ A 2007-2012-es közösségi stratégia elsődleges célja a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések folyamatos, tartós és homogén csökkentése. A Bizottság úgy értékeli, hogy ezen időszak központi célkitűzéseit a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések – 100000 munkavállalóra vetítve – 25%-os csökkentése kellene, hogy képezze a 27 tagú EU-ban”*

89/391 EGK irányelv, az Európai Bizottság Közleménye:

*„Mind gazdasági, mind humán szempontból a munkahelyi egészségvédelem és biztonság kiemelt helyet érdemel a közösségi politikai menetrendben. A lisszaboni stratégia azon központi célkitűzése, mely foglalkoztatást és a termelékenységet a nagyobb versenyképesség révén kívánja növelni, további erőfeszítéseket kíván minden érintett szereplőtől ahhoz, hogy a munkahelyi egészségvédelem tekintetében az EU eredményeiben javulást érjenek el. A munkahelyi egészség védelem és biztonság fontos szerepet játszik a vállalatok versenyképességének és termelékenységének fokozása és szociális védelmi rendszerek fenntarthatósága céljából, mivel a balesetek, azok hatásai és betegségek csökkenésével, illetve a munkavállalók motivációjának növekedésével jár.”*

Az irányelvet nem ratifikálta Magyarország, de mégis szerepeltetni kell, mivel a bírói gyakorlatban figyelembe veszik.

## 9. Az Európa Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól

- Az ügyeleti idő meghatározása olyan szempontból, hogy teljes egészében munkaidőnek számít
- Az irányelv 2. cikke meghatározásokat tartalmaz a munkaidőre, pihenőidőre, elegendő pihenésre stb.
- A 3. cikk a napi pihenőidővel foglalkozik, az 5. a heti pihenőidővel, a 6. a maximális heti munkaidővel stb.



10. Az Európa Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről

- Ez a keretirányelv irányelv a munkáltatók kötelezettségeit, a védelmi eszközökre és intézkedésekre vonatkozó előírásokat tartalmaz
- Az irányelv a konzultációs kötelezettségről a munkavállalókkal és rögzít munkavállalói kötelezettségeket is

11. Európai Szociális Párbeszéd

A szociális párbeszéd a szociális partnerek közötti párbeszéd, dialógus. Szociális partnerek alatt pedig a munkaadók, illetve munkavállalók szervezeteit értjük. Az európai szociális párbeszéd olyan párbeszéd, egyeztetés, mely az európai szintű szociális partnerek között zajlik

Keret-megállapodások:

- Részmunkaidős foglalkoztatás (Irányelv)
- Határozott ideig tartó munkaviszony (irányelv)
- Szülői szabadság (irányelv)
- Távmunka (autonóm megállapodás)
- Munkahelyi stressz (autonóm megállapodás)
- Munkahelyi zaklatás és erőszak (autonóm megállapodás)
- Befogadó munkaerőpiac (autonóm megállapodás)

A különbség az autonóm megállapodások és az irányelvek között az, hogy az irányelvek a közösségi jog részét képezik, mindenkire kiterjednek. Míg az autonóm megállapodások csupán a megállapodást aláíró felekre terjednek ki.

A legmagasabb szintű szociális párbeszéd fórum 2004. október 08-án keretszerződésben, autonóm megállapodásban állapodott meg a munkahelyi stresszről. Az irányelv a cél megjelölésén túl meghatározza a munkahelyi stressz fogalmát, meghatározza a munkahelyi stressz problematikáját, a munkáltatók és a munkavállalók felelősségét. Ezen túl megállapításokat tesz a munkahelyi stressz megelőzése, csökkentése vonatkozásában és az irányelvben foglaltak megvalósításáról és nyomon követéséről is rendelkezik

Az összeurópai szociális párbeszéd előbb ismertetett keretszerződésének hatására a villamosenergia-iparban szociális párbeszédet folytató szervezetek 2004 decemberében közös nyilatkozatot adtak ki a munkahelyi stresszről.

#### 4 Magyarországi szabályozás:

„XVII cikk

(1) A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.

(2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.

XVII. cikk (3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

XXI. cikk

(1) Magyarország elismeri és érvényesíti mindenki jogát az egészséges környezethez.<sup>2</sup>

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv

„A munkavédelmi törvény szabályozza a munkavédelmi érdekképviselőt (munkavédelmi képviselő, munkavédelmi bizottság, paritásos munkavédelmi testület munkavédelmi képviselő) munkajogi védelmét, de ennek lehetőségével a munkavállalók nagy hányada ma még nem él, (nem mer élni). Csak a nagyobb- főleg multinacionális vállalatoknál - ahol a munkaügyi viszonyok amúgy is rendezettebbek - választanak munkavédelmi képviselőket. A kisebb cégeknél (ezek között is jellemzően a változó munkahelyűeknél) ez elmarad, és ez negatívan hat vissza mind a munkavédelem színvonalára, mind pedig a munkavédelmi szemlélet kialakítására”.<sup>3</sup>

A törvény preambuluma:

„Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket, az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és kötelezéseit meghatározva az Országgyűlés a következő törvényt alkotja”

E törvény biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét, meghatározva a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, nem érintve a munkavállalói érdekképviselőknek más jogszabályban - így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről,

<sup>2</sup> Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

<sup>3</sup> Dr. Szilágyi József: A munkavédelem a szakszervezeti munka fókuszában. Megjelent: Szakszervezetek és a munkavédelem. Liga. Budapest. 2010.

illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekben - szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait.

A törvény rögzíti, hogy a munkáltatóknak és a munkavállalóknak, valamint az állami szervezeteknek e törvényben és a munkavédelemre vonatkozó más szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.

A munkavédelmi törvény minden paragrafusa nagyon fontos meghatározásokat szabályozásokat tartalmaz, amelyről teljes képet csak a törvény szövegének teljes idézésével lehet adni. Ez most nem cél, de érdemes néhány fontosabb megállapítást, szabályozást kiemelni

*Általános követelmények: (Mtv. 18.§)*

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat.

*Tárgyi feltételek: (Mtv. 23 – 39 §)*

Minden munkavállaló részére biztosítani kell

- a) megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő minőségű ivóvizet;
- b) a munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget.

*Személyi feltételei: (Mtv. 49 -53.§)*

A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

- a) annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- b) foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalokú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
- c) foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,
- d) mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.

A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönten.

*A munkáltatók kötelezettsége: (Mtv. 54-59. §)*

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles

- a) a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni;
- b) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;

*A munkavállaló kötelezettsége: (Mtv. 60. §)*

A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát.

A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.

*A munkavállaló jogai: (Mtv. 61-63. §)*

A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától

a) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;

b) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;

c) a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, valamint tisztálkodó szerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.

A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

*A munkavállalókkal folytatott tanácskozás:*

A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.

A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján – az előző pontban meghatározottak mellett – különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:

- a. a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége
- b. a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása
- c. a munkavédelmi oktatás megtervezése és megszervezése.
- d. A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselők javaslattételi jogát.
- e. A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

## 5 Munkavédelmi képviselő

*„..... a törvény az egyes munkáltatóknál a munkavállalók speciális munkavédelmi érdekeink megjelenítését és védelmét a munkavédelmi képviselő intézményével oldotta meg, módot adva a munkavállalóknak, hogy munkafeltételeik alakulásába beleszóljanak. Mindez nem érinti más működő társadalmi szervezet, így különösen a szakszervezet, valamint az üzemi tanács hatáskörét.”<sup>4</sup>*

A munkavédelmi képviselő a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.

A munkavállalók jogosultak maguk közül képviselőt vagy képviselőket választani:

1. *Választásra jogosult:* - a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló
2. *Választható:* - a munkáltatóval munkaviszonyban álló (6 hó) és az adott telephelyen dolgozó cselekvőképes munkavállaló

*Területi elv:*

A munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az 54–56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.

A munkavédelmi képviselő – a munkavállalókkal folytatott tanácskozásnál leírtakat is figyelembe véve – jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről. Kiemelten figyelve:

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotát;
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtását;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítését és felkészültségét.

*Működési feltételek*

A feltételeket a Mvt. 75. § paragrafusban rögzítettek szerint a munkáltatónak kell biztosítania annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa.

„(1) A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen

a) a feladatai elvégzéséhez szükséges, átlagkeresettel fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka;

b) a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;

---

<sup>4</sup> Dr. Szilágyi József i.m.

c) egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőségét.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak költségei a munkáltatót terhelik, illetve a c) pont szerinti képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.”

#### Védelem

A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti. A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervezen a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.

#### Titoktartás

A munkavédelmi képviselő (bizottság) a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított munkajogi szabályoknak megfelelően köteles eljárni.

Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

A munkavédelmi képviselők helyzete a szervezetekben ellentmondásos. Ennek bizonyításához álljanak itt az alábbi idézetek:

A LIGA Szakszervezetek IX. Munkavédelmi konferenciáját tartotta Budapesten, a Hotel Ébenben. A konferencián a munkavédelem tárgykörének neves előadói, gyakorlati szakemberek adtak elő a LIGA Szakszervezetek munkavédelmi képviselőinek és szakszervezeti tisztségviselőinek 2014. április 28-án és 29-én. A konferencia vendégei voltak a Fővárosi Kormányhivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Szakigazgatási Szervének munkatársai. A konferencia előadásai közül kettőt emeltünk ki a témakörünk szempontjából:

*„Borhidi Gábor a munkavédelmi képviselők lehetőségeiről, valamint a jogszabályváltozásokról beszélt. Elmondta, a szakszervezetek az új Munka törvénykönyve szerint elvesztették munkavédelmi ellenőrzési jogosultságukat. A munkáltatók abban érdekeltek, hogy minél kisebb létszámú munkavédelmi képviselő testületet válasszanak. A munkáltatók drágának találják a munkavédelmi képviselők kiképzését, működési feltételeik biztosítását. Ugyanakkor, ha egyetlen egy büntetést megúszik a vállalat, már megérte, hogy a munkavédelmi képviselőt megválasszák. Az előadó felhívta arra a figyelmet, hogy a munkáltató egyfajta „szükséges rossznak” tekinti a munkavédelmi képviselői intézményt, rosszabb esetben szinte „belső ellenségnek”. S ha így van, a képviselő bizony nehezen fogja a munkáját végezni. Ráadásul az Új Munka Törvénykönyvben foglaltak szerint a szak-szervezetek*

„elveszítették” a munka-körülményekkel kapcsolatos ellenőrzési jogosultságukat, így nagyobb felelősség hárul a munkavédelmi képviselőkre. Ők azonban akkor tudják igazán hatékonyan végezni a munkájukat, ha a kapcsolatban állnak a szakszervezetekkel és üzemi tanácsokkal. Ekkor jelentősen csökkenhet a munkabalesetek száma. „

*Dr. Kápolna Ferenc a munkavédelmi képviselők együttműködéséről beszélt. Elmondta, a munkavédelmi képviselők intézményét 1993-ban hozta létre az állam azzal a céllal, hogy a munkavédelmi érdekképviselőket napi munkájuk végzése mellett, maguk közül választott dolgozók lássák el. A munkavédelmi képviselők intézménye a munkaügyi érdekképviselő analógiájára lett felépítve, és a munkavédelemben üzemi tanácsrendszer érdekképviselői megfelelője. Tevékenységük jogalapját az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről VI. fejezete tartalmazza. A munkavédelmi képviselők ellenőrizhetik a munkahelyet, munka-eszközt, védőeszközt, javaslatokat tehetnek a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzésére, ellenőrizhetik a munkavállalói felkészítéseket, véleményt nyilváníthat, tájékoztatást kérhet, sőt, a munkavédelmi hatósághoz is fordulhat. Az előadó felhívta a figyelmet, hogy a munkavédelmi képviselő észrevételeire a munkáltató köteles reagálni, illetve, hogy a munkavédelmi képviselő munkajogi védeltséget élvez. Ezt követően az előadó felvázolta a képviselői kapcsolatrendszerét, majd a képviselő személyiség jegyeinek, emberi adottságait vette nagytitkos alá. Ráirányította a figyelmet a munkáltatóval való együttműködés csapdáira, és ötleteket adott a hatékony munkavédelmi képviselői munka végzéséhez.<sup>5</sup>*

---

<sup>5</sup> [http://munkavedo.blog.hu/2014/04/29/draga-e\\_a\\_munkavedelmi\\_kepviselo](http://munkavedo.blog.hu/2014/04/29/draga-e_a_munkavedelmi_kepviselo)

## 6 A munkavédelmi képviselők jogosítványai

### 6.1 Érdekképviselő fogalmának értelmezése a munkavédelemben

Az érdekképviselő egy vagy több személy, vagy azok szervezeteinek, intézményeinek megbízásából, egy vagy több meghatározott ügyben, egy harmadik fél, személy, személyek vagy azok intézetei, szervezetei felé történő egyszeri vagy folyamatos eljárás az érdekek képviselésében. Az érdekek lehetnek anyagi, szellemi, erkölcsi jellegűek, vagy az élet, az egzisztenciális biztonsághoz köthetők.

Érdekképviselő lényegében egy meghatározott csoport, szervez felhatalmazása alapján végzett érdekvédelmi munka.

Általános értelmezés szerint az érdekképviselő három fő résztevékenységből áll:

- a, érdekegyeztetés,
- b, érdekérvényesítés,
- c, érdekvédelem.

E három tevékenységet egymástól eltérő, egymásra épülő, egymást feltételező tevékenységekből áll. Sőt azt is észre kell vennünk, hogy a „puha” érdekképviseléssel kezdődik és a „kemény” érdekképviseléssel záródik le. A zavart az okozza, ha összetévesztjük egymással az érdekképviselési tevékenységeket. Vagyis más-más tartalmakat adunk, másként értelmezzük, mint amelyek valójában, és ennek megfelelően nem a megfelelő módon, és magatartással végezzük az érdekképviselési munkát. Az alábbiakban ismertetjük érdekek képviselésének értelmezését a munkavédelem területén.

#### a, *Érdekegyeztetés:*

Az érdekegyeztetés az érdekek felismeréséből, a részérdekek ismertetéséből, az együttműködő felek közötti egyeztetésből és a közösen elfogadott érdekek rendszerbe foglalásából áll.

##### a1, *Az érdekek felismerése:*

Az érdekegyeztetés egyik legfontosabb része az érdekek felismerése, megfogalmazása és bemutatásra alkalmas formákba rendezése.

A munkavédelmi képviselőnek az érdekképviselési tevékenységeinek végzése során a szervezetben végzett munkatevékenységek, valamint a munkakörülmények jellegzetességei igen sokféle szakmai ismeretet feltételeznek. Ehhez ismernie kell a szervezetben lévő munkatevékenységek, munkakörök munkavédelmi szempontú jellegzetességeit. A dolgozó biztonságos munkavégzéséhez szükséges érdekek felismerése, áttekintése szakmailag megalapozott felkészültséget kíván. Ehhez szükség van a szervezetekben a munkavédelmi szempontú állapotfelmérések, szabályzatok, vonatkozó jogszabályok, irányelvek stb. ismeretére, valamint mindazon szervezeti dokumentumok ismeretére, amelyek a meglévő problémák megoldására, a megelőzésre vonatkoznak.



Az érdekek felismerése feltételezi a naprakészséget, hiszen a munkavédelmi helyzet akár a munkavállalók oldaláról, mint a munkafeltételek oldaláról dinamikusan változhatnak.

*a2, Az érdekek rendszerbe foglalása:*

Az érdekegyeztetés fontos része a munkavállalók biztonságos munkavégzéséhez kötődő érdekek megfelelő rendszerbe foglalása, hiszen ahhoz, hogy valamit érdemben tudjunk képviselni, védeni elengedhetetlenül szükséges az is, hogy a magunk és mások számára is érthető módon rögzítsük. Az érdekek rendszerbe foglalásánál ügyelni kell arra, hogy az érdekek érhetően és pontosan, jól strukturáltan kerüljenek rögzítésre, hogy azok magunk és mások számára is egyértelműek, világosak legyenek.

Az érdekeket súlyozni kell a munkavédelmi szempontú kockázatok szerint. Fennáll a veszély, hogy a strukturálatlan és súlyozatlan érdekrendszer képviselete kudarcba fog fulladni. A munkáltatói partner számára így értelmezhetetlen és elfogadhatatlan, tárgyalásra alkalmatlan. A túl általánosan és tágra megfogalmazott igények nehezebben értelmezhetőek, ez esetleg veszélyeztetik a kiemelten fontos munkavédelmi problémák elfogadtatását és megoldását.

A képviselt érdekeket kellő érvanyaggal alá kell támasztani. Ne feledkezzünk meg a munkáltatói érdekek és a munkavállalói érdekek összekapcsolásáról sem. A munkavédelem területén a problémák felismerésében és megoldásában mindkét fél (a munkavállalói érdekképviselő és a munkáltatói felelősség) közös érdekei vannak. Ezért is fontos, hogy ezek az érdekek világosan legyenek megfogalmazva. Nehezíti a helyzetet, hogy a munkavédelem problémáinak megoldásában a közös érdekeket a munkáltatói oldal nem minden szervezetben ismerte fel.

*b, Érdekérvényesítés:*

Az érdekérvényesítés az érdekképviselő egyik legfontosabb része, amely az érdekek elismertetéséből áll. Célja, hogy elérje az érdeket meghatározó célcsoport érdekében és szempontjából meghatározható kívánatos jövőt. Ennek érdekében befolyásolja az adott ügyben a döntéshozatalt az ellenérdekelt fél meggyőzésével.

A munkavédelmi képviselők esetében ez szakmai felkészültségre, megalapozott információkra alapozott érveléssel, és nem a nyílt érdekérvényesítés rendszerében szükséges hatalmi erőviszonyok befolyásolásával, az erő felmutatásával, az ügy mögé közösségi erő felállításával jár. Természetesen a munkavédelmi képviselő a munkavállalók tájékoztatásával megszerezheti támogatásukat, de nincs lehetősége a tárgyalásaihoz a munkavállalói támogatottság alapján az az erőviszonyok befolyásolása.

Alapvető az érdekérvényesítésben a tervezettség, az egyértelmű célok meghatározása, ehhez az informálódás, a szükséges adatok beszerzése részben a szervezettől, részben a saját felmérései alapján, és közvetlenül a munkavállalóktól.

Az érdekvényesítés mindig valamilyen kézzelfogható eredménnyel kell, hogy járjon. Ennek tárgyasult formái:

- megállapodások írásos megkötése,
- szerződés aláírása,
- egy, a munkavállalók munkavédelmi helyzetét befolyásoló feladatra, problémamegoldásra vonatkozó akcióterv kidolgozása.

#### *b1, Az érdekek elismertetése*

Míg az előző pont alapvetően a munkavédelem területén az érdekek felismeréséhez szükséges szakmai felkészültségre hívta fel a figyelmet, az érdekek elismertetése már más ismeretek, más irányú felkészültség igényét fogalmazza meg. Az egyeztetés alapvetően megbeszélések, viták, tárgyalások sorozata, amely a szakmai érvelés mellett feltételezi a tárgyalásokban elengedhetetlen kommunikációs, meggyőzési, konfliktuskezelési technikákban való jártasságot. Ezek elengedhetetlenek az eredményes egyeztetésekhez. Az érdekek elismertetése gyakran összefonódik az érdekegyeztetéssel, annak melléktermékeként jön létre. Ezért is vigyázzunk arra, hogy az érdekek egyeztetése még nem az elvárt eredménye az érdekképviselőnek, hanem a munkavállalói érdekek elismertetése a cél. Ha nincs elismertetés, nincsenek olyan munkáltatói akciók, amelyek a munkavédelmi helyzeten javítanának.

#### *b2, Lobbizás*

Az érdekvényesítési folyamat során az érdekelismertetésnek van egy sajátos a szakmai/politikai befolyásolási (esetenként nyomásgyakorlási) formája, amit lobbizásnak is szokás nevezni. A Magyar Larousse Enciklopédia szerint: „lobbyzik: Valamely csoport közös gazdasági érdekek és/vagy politikai célok érvényesítésére, érdekében határozottan, együtt lép fel a számára kedvező törvények, rendelkezések elfogadtatásáért.” A munkavédelmi képviselőnek meg kell találnia azokat a személyeket, partnereket, amelyeknél kifejtheti álláspontját, akinél meg tudja értetni egy adott szervezetben a munkavállalók érdekeit, és aki nyomást tud gyakorolni a munkáltatóra ebben a témakörben. Például a munkáltatók szövetségei, anyavállalat, tulajdonos, szakmai szövetségek, munkavállalói érdekképviselői szervezetek, hatóságok kormányzervek, stb.

#### *c, Érdekvédelem:*

Az érdekképviselő leghosszadalmasabb résztvevőenysége az érdekvédelem, ami az elismert érdekek védelmét jelenti. A cél a munkavállalói elismert érdekek sérelem nélküli érvényesülésének biztosítása a törvényes érdekvédelmi eszközök felhasználásával.

Az érdekképviselői tevékenység különböző, egymástól eltérő feladatokat is jelenthet:

- az érdekvényesítés során elismert érdekekre vonatkozó dokumentumokban foglaltak betartásának folyamatos ellenőrzése,
- megbeszélések, tárgyalások kezdeményezése a betartás biztosításához,
- a jogi keretek között nyomásgyakorlás a munkáltatókra vagy egy új megállapodás kötésére, vagy a tárgyalásokon közösen egyeztetett és elfogadott megállapodások betartására, az érdekképviselői eredmény elérésére.

## 6.2. A munkáltatók és a munkavállalók együttműködése

A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását szorgalmazó intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK számú irányelvben foglaltaknak megfelelően újraszabályozza a munkáltatóknak a munkavállalókkal való együttműködését. A módosított törvény szerint az együttműködés több szinten valósul meg. Csupor Zsoltné<sup>6</sup> a szintek bemutatásához az alábbiakat emelte ki.

### a, Az első szint

Az EGK irányelvének megfelelően törvényi szinten szabályozza a munkavállalók azon jogát, hogy megvitathassa előzetesen a munkáltatót a munkavédelemmel kapcsolatos intézkedéseit. Szabályozza a tanácskozáson való részvételére vonatkozó legfontosabb jogosultságait, a tanácskozás általános elveit.

A munkavállalók tanácskozási joga különösen a következő kérdésekre terjed ki:

- a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége,
- a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása,
- a munkavédelmi oktatás megtervezése és megszervezése.

A tanácskozásokon biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve a munkavédelmi képviselők javaslattételi jogát. A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

### b, A második szint

A munkavédelmi képviselőkkel való együttműködésre vonatkozik. Ez a szint magában foglalja a munkavédelmi képviselők

- megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának szabályait
- munkájához szükséges munkafeltételeit, ehhez kapcsolódóan a képviselők munkaidő- kedvezményének mértékét, a technikai, anyagi feltételeket,
- oktatásuk feltételeit.

A képviselet működési feltételeinek költségei a munkáltatót terhelik, a képviselők képzése csak rendes munkaidőben történhet.

### c, A harmadik szint

Azoknál a munkáltatóknál jelenik meg, ahol a foglalkoztatottak száma eléri legalább ötven főt, összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet kell létesíteni. A testület elnöki tiszttét a munkavállalók (munkavédelmi képviselők), illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A testület működési rendjéről, ügyrendjéről, elnöklési rendjéről a

<sup>6</sup> Csupor Zsoltné: Munkahelyi érdekvédelem. Hadmérnök. IV. Évfolyam 1. szám. 2009. március

munkavállalók képviselői és a munkáltató állapotnak meg. A paritásos testület tevékenysége az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek javítására irányul.

A munkavédelemről szóló törvény a következő feladatokat rója a paritásos testületre:

- rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását;
- megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósulását;
- állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

### 6.3 A munkavédelmi képviselők jogosítványai

Az alábbi táblázat segítségével áttekinthető, hogy melyek a munkavédelmi képviselők jogosítványai az „1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről” szerint. (A jogosítványokat a 7.1 pontban ismertetett struktúra szerint mutatjuk be.)

#### a, Érdekegyeztetés:

##### a1, Az érdekek felismerése

| <b>A jogosítvány tartalma</b>  |
|--|
| <p><b>40. §</b><br/>(2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell.</p>  |
| <p><b>58. §</b><br/>(3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.</p>   |
| <p><b>59. §</b><br/>(1) A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja el.<br/>(2) A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57-58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázatértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.</p> |

**72. §**

(1) A munkavédelmi képviselő - a 70. §-ban leírtakat is figyelembe véve - jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

(2) A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott jogának gyakorlása keretében

a) működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;

c) tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;

*a2, Az érdekek rendszerbe foglalása*

|                               |
|-------------------------------|
| <b>A jogosítvány tartalma</b> |
|-------------------------------|

**70/B. §**

(7) A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:

- a) rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;
- b) megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;
- c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

**72. §**

(3) A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.

*b, Érdekérvényesítés:**b1, Az érdekek elismertetése*

| <b>A jogosítvány tartalma</b>  |
|--|
| <p><b>6. §</b> A munkáltatóknak és a munkavállalóknak, valamint az állami szerveknek e törvényben és a munkavédelemre vonatkozó más szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.</p>  |
| <p><b>54. §</b><br/>(7) d) új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit;</p>  |
| <p><b>70. §</b><br/>(1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.<br/>(2) A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján - az (1) bekezdésben meghatározottak mellett - különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:<br/>a) a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok);<br/>b) a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § a) pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdése i) pontjában, az 54. § (7) bekezdése a) pontjában, az 58. § (3) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];<br/>c) a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése.</p> |
| <p><b>71. §</b> A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.</p>  |
| <p><b>72. §</b><br/>(2) b) részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására (8. §, 57-58. §-ok), a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;<br/>d) véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;<br/>e) részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;<br/>(4) Amennyiben a munkáltató a 2. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettsége keretében munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.</p>  |

## c, Érdekvédelem:

| <b>A jogosítvány tartalma</b>  |
|--|
| <p><b>72. §</b><br/>(2) <i>f</i>) indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat;<br/><i>g</i>) a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.</p>  |
| <p><b>74. §</b> A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) az Mt.-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát<sup>7</sup> kezdeményezhet.</p> |

(Az 1. mellékletben részletesebben ismertetjük a munkavédelmi képviselők érdekképviseleti jogait. A részletesebb ismertetés tartalmazza a hivatkozásokat is.)

<sup>7</sup> A kollektív munkaügyi vita: A törvény ugyan adós marad a kollektív munkaügyi vita fogalmának meghatározásával, a 291. § (1) bekezdés a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közt felmerült vitákat említi, így valószínűsíthető, hogy a jogalkotó szerint a kollektív munkaügyi vita egyik résztvevője a munkáltató, míg a másik a nála működő üzemi tanács vagy a szakszervezet. Mivel a munkajogi igény érvényesítésére az előző fejezet irányadó, kollektív munkaügyi vita csak olyan vita lehet, amely nem minősül jogvitának, érdekvita. Az érdekvita feloldására a törvény két intézményes megoldást határoz meg: az egyeztető bizottságot és a döntőbíró igénybevitelét. Az egyeztető bizottságot a munkáltató és az üzemi tanács vagy a munkáltató és a szakszervezet közösen alakíthatják meg. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. A bizottságba a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet azonos számban delegál tagot, és megállapodik egy független elnök személyéről. Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni. A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik. A felek előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt. A törvény 13. §-a alapján a bizottság határozata munkaviszonyra vonatkozó szabálynak tekintendő. Döntőbírói igénybevitel a 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában. Előbbi az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek viseléséről, míg az utóbbi a munkáltató és az üzemi tanács együttdöntési jogáról rendelkezik. Döntőbíró dönt tehát, ha a munkáltató és az üzemi tanács nem tud megállapodni a költségekről (az indokolt költségeket a munkáltató viseli) vagy a jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról. A döntőbíró döntése a felekre kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbírói eljárásnak tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

<http://www.liganet.hu/page/88/artID/6388/html/a-munkaugyi-vita-szabalyai-az-uj-munka-torvenykonnyeben.html> (A letöltés dátuma 2014. aug 21.)

A jogosítványokat áttekintve az alábbiakra hívjuk fel a figyelmet:

- a munkavédelmi képviselők rendelkeznek az érdekképviselet mindhárom szintjével
- ezek a jogosítványok lehetőséget adnak szükség esetén nyomásgyakorlásra is
- (Lásd a 72. § (2) f) és 72. § (2) g) pontokban foglaltakat.
- Rendelkezésre áll a lehetőség kollektív munkaügyi vita kezdeményezésére abban az esetben, ha a munkavédelmi képviselő nem ért egyet a munkáltató véleményével, illetve ha a munkáltató nem akar együttműködni, vagy az együttműködés csak formális.

Az érdekképviselet különböző jogosítványait az adott konkrét helyzeteknek megfelelő tartalommal és kommunikációs stílusban célszerű alkalmazni. Ehhez rendelkeznie kell a munkavédelmi képviselőknek olyan kommunikációs, meggyőzési, tárgyalási ismeretekkel, képességekkel, készségekkel, hogy jogaikkal megfelelően tudjanak élni. Ezért a képzéseik ne csak a szakmai ismereteik fejlesztésére, hanem az érdekképviselési feladataik megfelelő módon történő alkalmazására is kell, hogy fókuszáljanak.

#### *6.4. A munkavédelmi képviselők egyeztetési lehetőségei*

Munkavédelmi bizottság:

Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat — ha azok a munkavállalók összességét érintik — a bizottság gyakorolja. A bizottság tárgyalásán — a bizottság kezdeményezésére — a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

Paritásos munkavédelmi testület:

Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.

A testületnek a munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. A póttag meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot, illetve a rendes tag megbízatásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép. A testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot) a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit.

A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót, továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni. A



munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában.

A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól. A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A működés feltételeit a munkáltató biztosítja.

A testület az érdekegyeztető tevékenysége keretében:

- a) rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;
- b) megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;
- c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

A testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság jogállását, valamint a munkáltatónak a munkavédelmi követelmények megvalósításáért e törvényben meghatározott felelősségét.

## 7 Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fóruma (VIMFÓ)

A Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fóruma (VIMFÓ) az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) kezdeményezésére az iparág munkáltatóinál működő munkavédelmi képviselők között létrejött együttműködési megállapodás során alakult meg.

Általános célként a következők lette megjelölve:

- Rendszeres tanácskozásaival információt nyújt és konzultációs szakmai segítséget ad a villamosenergia-iparban működő munkavédelmi képviselőknek, munkavédelmi bizottságoknak az érdekképviseleti munkájukhoz
- A tagok ismerjék meg egymás tevékenységét és tapasztalataikat megosztva eredményesebben valósítsák meg érdekképviseleti tevékenységüket.
- A Fórum tagjai a tapasztalatok által hatékonyabban működhessenek közre a munkáltatójuknál felmerült munkavédelmi kérdések megvitatásában és az egészségre, biztonságra vonatkozó intézkedések megvalósításában.
- A Fórum működése járuljon hozzá az iparágon belül a munkavédelem elismertségéhez.
- Az ülésekre szervezett programok bővítsék a tagok munkavédelemmel kapcsolatos ismereteit.
- Épüljön ki olyan együttműködés a tagok között, amely egységes megelőzési szemléletet alakít, és ennek eredményeként javuljon a munkáltatók baleseti mutatói.

Ezen célok mellett alakultak ki általános feladatai:

- Tájékoztatást ad, információt biztosít tagjainak a munkavédelmet érintő kérdésekben.
- Összehangolja tagjainak szakmai véleményeit, álláspontjait, illetve érdekeit.
- Figyelemmel kíséri tagjai törvényben biztosított jogainak érvényesülését.
- Véleményt alkot, észrevételt tesz, ajánlást alakít ki, javaslatot ad az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek megvalósításáról.
- Igény szerint segítséget nyújt más, hivatalos szakmai egyeztetést végző fórumok munkájához.
- A Fórum elé kerülő előterjesztések véleményezését, adat- és információszolgáltatással, szakvéleménnyel segíti.
- Működésével elősegíti a munkavédelmi képviselők együttműködését a munkáltatókkal, munkahelyi szakszervezetekkel, Üzemi Tanácsokkal.
- A Fórum tagjai tapasztalataikat megosztják egymással.
- Felhívja tagjai figyelmét honlapján a munkavédelmet érintő főbb jogszabályi változásokra.
- A villamosenergia-iparág munkavédelmi helyzetét évente értékeli.
- Folyamatos kapcsolatot tart az EVDSZ vezetésével.
- Minden munkavállaló számára elérhető honlapot működtet.

A VIMFÓ a működését egy részletesen elkészített és elfogadott munkaterv alapján végzi. A VIMFÓ által szervezett konferenciákat, találkozókot egy-egy iparági munkáltató bevonásával rendezte meg. A rendezvények dologi költségeit a munkáltatók biztosítják (terem, szállás, előadók). Eseti jelleggel az EVDSZ is biztosít támogatást.

VIMFÓ az alábbi fórumokat, munkavédelmi konferenciákat szervezte 2009-től kezdve:

- 2009. április 29-30, Paks. Házigazda a Paksi Atomerőmű Zrt.
- 2009. november 2-5, Gyula. Házigazda a DÉMÁSZ Prímavill Kft.
- 2010. április 21-22, Siófok. Házigazda: MVM Zrt.
- 2010. november 10-11, Pécs. Házigazda: E-ON Hungária
- 2011. május 5-6, Budapest. Házigazda az ELMŰ-ÉMÁSZ.
- 2011. november 3-4, Mátraháza. Házigazda a Mátrai Erőmű ZRT.
- 2012. május 10-11, Keszthely. Házigazda: MVM OVIT
- 2012. november 8-9, Szeged. Házigazda: EDF DÉMÁSZ
- 2013. május 9-10, Paks. Házigazda: MVM Paksi Atomerőmű Zrt.
- 2013. november 7-8, Hajdúszoboszló, Házigazda: E-on csoport
- 2014. május 8-9., Pustavám. Házigazda: Vértesi Erőmű Zrt.

A rendezvényeken nemcsak a munkavállalói oldalhoz köthető szakértők vettek részt, mint előadók, hanem a munkáltatói rész is mindig képviseltette magát. A VIMFÓ nemcsak a munkavédelmi képviselőknek, hanem a munkáltatói oldalon szereplő biztonságtechnikai szakértőknek is tud biztosítani egy olyan lehetőséget, hogy kölcsönösen egymás álláspontját megismerve hatékonyabbá válhat a munkavédelem, munkabiztonság az egyes iparági szervezeteknél. Hiszen mindkét félnek jogai és kötelezettségei vannak a másik felé, amit csak abban az esetben tud jól teljesíteni, ha közöttük egy, szakmai alapon nyugvó együttműködés valósul meg. A VIMFÓ ezt a kapcsolatot, fórumot biztosítani tudja.

A szakszervezet és a munkavédelmi képviselők helyi szintű együttműködése elősegítheti nemcsak a munkavédelmi problémák felszínre hozását, hanem az érdekvédelmi tevékenységben a munkavédelem erősebb képviseletét.

*„ Ezeket az okokat felismerve a VDSZSZ VI. kongresszusának 2008-ban elfogadott programja új irányt szabott a munkavédelmi érdekképviseleti munka tekintetében. Rögzítette, hogy a teljeskörű érdekvédelmi munka szempontjából elengedhetetlen, hogy mind ágazati szinten, mind helyi szinten hatékonyan együtt kell működni a munkavédelmi képviselőkkel. Ennek az együttműködésnek a motorja a szakszervezet kell, hogy legyen. Célként került megfogalmazásra, hogy erősíteni kell az ágazathoz tartozó munkavédelmi képviselők koordinációját, mint ahogy az is, hogy mind tagszakszervezeti, mind szövetségi szinten több támogatást kell adni a munkavédelmi képviselőknek. Feladatként került meghatározásra, hogy tenni kell annak érdekében, hogy a munkavállalók egyes társaságoknál technológiai, munkaszervezési, munkairányítási hiányosságok miatt ne szenvedjenek balesetet, illetve elkerülhető legyen a foglalkoztatási megbetegedés.*

*A program alapján cselekvési program alapján, amely révén 2009-ben újjá szerveződött a munkavédelmi képviselők fóruma. Ugyanazon év novemberében elfogadásra került a működési rendje, amely a fórum célját hat pontban foglalta össze:*

1. *Információs és konzultációs szakmai segítség biztosítása rendszeres tanácskozásain a munkavédelmi képviselők számára.*
2. *Egymás tevékenységének megismerése, a „jó gyakorlatok” átvétele.*
3. *A munkavédelmi képviselők munkája hatékonyságának növelése.*
4. *A munkavédelem elismertségének növelése.*
5. *Az ismeretek bővítése.*
6. *Az egységes megelőzési szemlélet kialakulásának segítése.*

*A VI. kongresszusán nevet változtató ágazati szakszervezet az Egyesült Villamosenergia-ipari Szakszervezeti Szövetség (EVDSZ) és a megújult VIMvFO 2010-ben Együttműködési megállapodást írt alá, amely alapján többek közt az EVDSZ lehetőséget biztosított a VIMvFO részére, hogy honlapján saját oldalt működtessen. Az EVDSZ vállalta azt is, hogy a lehetőségei keretein belül anyagilag is segíti a VIMvFO-t és az EVDSZ kötelezettséget vállalt arra, hogy az országos érdekegyeztetés keretében folyó- a munkavédelemmel kapcsolatos jogszabályi véleményezés során a VIMvFO szakmai véleményét képviseli. Ezen megállapodás alapján a VIMvFO megalkotta munkatervét, költségvetését, amelynek egy részét az EVDSZ finanszírozta. „<sup>8</sup>*

---

<sup>8</sup> Dr. Szilágyi József i.m.

## 8 A munkavédelem megjelenése a kollektív szerződésben

A munkavédelmi helyzet javításának egyik lehetősége lehet egy munkavédelmi fejezet beemelése az ágazati, valamint a vállalati KSZ-ekbe.

A 2012 évi. I. törvény a munka törvénykönyvéről „230. § A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdekképviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.”

### 8.1. A munkavédelem megjelenése az Ágazati KSZ-ben<sup>9</sup>

„V. Fejezet. Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása

2. Információk biztosítása

2.1. Információk biztosítása a helyi szakszervezetek részére

*A munkáltatók a helyi szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják helyi megállapodás szerinti ütemezésben:*

- *a kötelező éves állami – munkaügyi tárgyú – statisztikákat,*
- *az átlagkeresetre (Ft/fő/hó), a bérköltségre (eFt), a jóléti-szociális ráfordítások összegére (eFt), valamint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára (fő) vonatkozó adatokat, negyedéves bontásban,*
- ***a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minőségéről való tájékoztatást.***
- *A cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót és üzleti jelentés. A fentiekén túl a munkáltató – az elfogadásától számított 30 napon belül – tájékoztatja a helyi szakszervezeteket a munkavállalókat közvetlenül érintő tervezett üzletpolitikáról, célkitűzésekről (átszervezés, kiszervezés, leépítés, létszámbővítés).”*

Az információadási kötelezettségek között szerepel (információk a balesetek alakulásáról), de nem tudni miért, mivel nincs hozzá kapcsolódó megállapodás. A kollektív szerződés a munkavédelemmel kapcsolatos más információt, illetve normatív megállapodásokat nem tartalmaz.

<sup>9</sup> Villamosenergia-ipari ágazati kollektív szerződés (VKSZ) 2008. február 12.

## 8.2. A munkavédelem megjelenése a helyi KSZ-ekben

Általános tapasztalatok a helyi KSZ-ek átolvasása után:

- alig van konkrét normatív megállapodás a munkavállalók munkakörülményeire vonatkozóan, annak ellenére, hogy a munkavédelmi törvény részletesen kifejti, mi tartozik ebbe a tárgykörbe. Még a törvényben foglalt normatívák teljesítésére vonatkozóan sincsenek utalások a helyi KSZ-ekben.
- a megállapodások sem témaköreiket, sem tartalmukat tekintve nem egységesek.

A céges KSZ-ek aláírási ideje 2008-2010 közé esik. Az 1. táblázat a munkáltató és a szakszervezet közötti viszonyra vonatkozó megállapodásokat tartalmazza, amelyek a munkavállalók munkakörülményeit érintik például egy-egy iparági szervezetnél.

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Bakonyi Erőmű            | <p>IV. 4.1. <u>A munkáltató kötelezettségei</u><br/> A munkáltató köteles a KSZ-ben meghatározottak szerint, a jogszabályok betartásával, a munkáltatói jogkörét gyakorolni, és ennek során:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a lehetőségek figyelembevételével folyamatosan javítani a munkavégzéshez szükséges körülményeket,</li> <li>- munkavállaló egészségmegőrzéséért a tőle elvárható feltételeket, szolgáltatásokat, biztosítani.</li> </ul>  |
| Budapesti Erőmű          | <p>7.2. A Munkáltató a reprezentatív szakszervezetek részére a következő információkat biztosítja:<br/> - baleseti mutatók alakulása negyedévenként és éves összesítésben, beleértve a balesetek jellegéről és minősítéséről való tájékoztatást.</p> <p>8.2. <u>A Munkáltató és a Munkavédelmi Bizottság kapcsolata</u><br/> 8.2.2 A Bizottságot a Munkavédelmi Szabályzat kiadásához egyetértési jog illeti meg.<br/> 8.2.3. A Munkáltató a Munkavédelmi Bizottsággal a működési feltételek biztosításáról és az együttműködés egyéb kérdéseiről külön megállapodást köt.</p> |
| MVM GTER Zrt.            | <p>3, A Munkáltató az Érdekképviselő részére a következő információkat biztosítja megállapodás szerinti ütemezésben:<br/> a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást.</p>  |
| PANNONPOWER HOLDING Zrt. | <p>III.1 A felek megállapodnak abban, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el.<br/> A Munkáltató vállalja, hogy az információk kellő időben történő biztosítása érdekében az Érdekképviselők képviselőit minden olyan ülésre, értekezletre - kivéve az Zrt-k Igazgatósági üléseit - meghívja, amelyen a munkavállalók élet-és munkakörülményeit érintő kérdéseket tárgyalnak.</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>IV.1 <u>A Munkáltatók kötelezettségei</u>: A Munkáltatók kötelesek a KSZ-ben meghatározottak szerint, a jogszabályok betartásával gyakorolni munkáltatói jogkörüket, és ennek során:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a lehetőségek figyelembevételével folyamatosan javítani a munkavállalók munkavégzéséhez szükséges körülményeket,</li> <li>- Továbbá munkavállalóinak egészségmegőrzéséért a tőlük elvárható feltételeket, szolgáltatásokat biztosítani.</li> </ul> |
| Villamosipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. | <p>II. 2. A Munkáltató az Érdekképviselő részére a következő információkat biztosítja megállapodás szerinti ütemezésben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minőségéről való tájékoztatást,</li> </ul>  |

## 1. táblázat

A 2. táblázatban a helyi KSZ-ekből azokat a megállapodásokat emeltük ki, amelyek a Munkáltató részéről a rendkívüli felmondási okok lehetnek (A hivatkozás a régi Mt. vonatkozó rendelkezése Mt. 96.§.)

|                      |   |
|----------------------|---|
| Budapesti Erőmű      | 14.3.1. - a munkavégzésre vonatkozó előírások (kezelési utasítás, munkavédelmi utasítás stb.) szándékos, vagy súlyos gondatlanságból történő jelentős megszegése (súlyos gondatlanságnak minősíthető az az eset, ha valaki ismeri a kötelezettségszegés következményeit, de könnyelműen bízik annak elmaradásában); |
| ELMÜ                 | 10.4.1.- a munkavédelmi szabályokat, előírásokat súlyosan és/vagy rendszeresen megsérti,  |
| MVM GTER Zrt         | 5.3. - a munkavédelmi és biztonságtechnikai előírásokat szándékosan vagy gondatlanul súlyosan megszegi,   |
| MAVIR                | 5.5. - a munkavédelmi és biztonságtechnikai előírásokat szándékosan vagy gondatlanul súlyosan megszegi,   |
| MVM                  | 6.6.1. - a munkavédelmi, biztonsági és titokvédelmi előírások súlyos megszegése;  |
| PA Zrt               | 2.4.2.1.- a technológiai utasításokat, munkavédelmi, sugárvédelmi és tűzvédelmi előírásokat szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy figyelmeztetés ellenére ismételtén megszegi,   |
| TATABÁNYA ERŐMŰ KFT. | 10, - a munkavédelemre és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályok és az azok alapján kiadott munkáltatói utasítások súlyos megszegésével munkatársának munkabalesetnek minősülő testi sérülést, vagy egészségkárosodást okoz.  |
| MVM OVIT             | 15.1. b) A munkavállaló a technológiai, vagy a biztonságtechnikai előírásokat szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi.   |
| Vértési Erőmű Zrt.   | 10, a munkavédelemre és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályok és az azok alapján kiadott munkáltatói utasítások súlyos megszegésével munkabalesetnek minősülő testi sérülést, vagy egészségkárosodást okoz.  |

## 2. táblázat

A 3. táblázatban a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetésére vonatkozó részeket emeltük ki.

|  |   |
|--|---|
| ELMÜ   | 10.4.1.a Munkáltató nem biztosítja a Munkavállaló számára az egészséges és biztonságos munkafeltételeket, és ezzel a Munkavállaló további munkavégzése egészségét, testi épségét veszélyezteti,   |
| PA Zrt   | 2.4.2.2.2_A munkavállaló rendkívüli felmondása szempontjából lényeges kötelezettségszegésnek minősül a munkáltató részéről, ha szándékosan vagy súlyos gondatlansággal nem biztosítja a munkavállalónak a munkaviszonyból származó jogait, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit. |
| Villamosipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. | 1.2.8. a Munkáltató nem biztosítja a Munkavállaló számára az egészséges és biztonságos munkafeltételeket, és ezzel a Munkavállaló további munkavégzése egészségét, testi épségét veszélyeztet.  |

### 3. táblázat

A 4. táblázat a munkára képes állapot feltételeit rögzíti.

|                          |   |
|--------------------------|---|
| MVM GTER Zrt.            | <p>3.1. Minden munkavállaló tartozik munkahelyén a biztonságos munkavégzésre alkalmasan, kipihent állapotban, megfelelően tisztán tartott, jó állapotban lévő öltözetben, pontosan megjelenni.</p> <p>Nem minősül a munkavállaló munkára képes állapotban lévőnek, ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– nem rendelkezik a munkakörére előírt biztonsági, illetve védőfelszerelésekkel,</li> <li>– nem rendelkezik a munkakörére előírt érvényes időszakos szakmai, munkavédelmi, sugárvédelmi vizsgákkal, illetve orvosi vizsgálattal.</li> </ul> |
| PANNONPOWER HOLDING Zrt. | <p>VII.1.4 Különösen nem tekinthető munkára képes állapotban lévőnek a munkavállaló, ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• munkakörére előírt és használatára bocsátott védőruházattal, egyéni védőeszközzel nem rendelkezik,</li> <li>• ha egészségi állapota a munkaköréből adódó feladatok elvégzésében akadályozza, illetve érvényes orvosi alkalmassággal nem rendelkezik.</li> </ul>   |

### 4. táblázat



## 9 A jelen helyzet értékelése

A Villamosenergia-iparágon belül a munkavédelem, munkabiztonság, munkaegészségügy terület megfelelő rendezettséget mutat. A munkavállalói oldalról nézve a munkavédelmi felelősök vállalt tisztségüket kellő színvonalon ellátják, ehhez a VIMFÓ-tól segítséget, támogatást kapnak munkájuk elvégzéséhez. A munkáltatók is felismerték az együttműködés jelentőségét és előnyét, így a konferenciák helyéneket biztosításával illetve szakmai előadásokkal járulnak hozzá a minél jobb információcseréhez, a tapasztalatok megismertetéséhez, mindezekkel a munkavédelmi képviselők tudása szakmai színvonalának növeléséhez.

A VIMFÓ különböző kérdőíves felmérésekkel segíti a munkáltatóknál munkavédelmi állapotok felmérését, valamint a munkavédelmi képviselők helyzetének, munkáltatókkal való kapcsolatuk megismerését. A kérdőívek kialakítását a munkáltatói oldallal egyeztetették, így a munkabaleseteket és az iparági munkavédelmi helyzetet felmérő kérdések közös munka terméke. A VIMFO a kérdőívek kitöltésében is számít a munkáltatók aktív támogatására, hiszen az adatszolgáltatással biztosítható, hogy minél több iparági szereplőtől visszajuttatott adatok feldolgozása kellő megbízhatóságú helyzetképet mutasson mindazoknak, akiknek szerepe van az ágazat munkavédelmi helyzetének javításában.

A VIMFO három kérdőívet dolgozott ki:

1, A munkavédelmi képviselők és munkavédelmi bizottsági elnökök részére:

A kérdőív célja a villamos iparághoz tartozó munkáltatók munkavédelmi képviselői, valamint a bizottságai működési hatékonyságának növeléséhez az érdekképviselőt fejlesztése. A kérdőívre adott válaszok

- tájékoztatást adnak a munkavédelmi képviselőt működésének eredményeiről, hiányosságairól és akadályairól,
- segítséget nyújtanak a VIMFÓ rendezvényeinek szervezéséhez és a programok tervezéséhez,
- erősíti a munkáltatókkal való együttműködést az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében.

(A kérdőívet a 2. melléklet tartalmazza.)

2, Kérdőív a munkavédelemért felelős vezetők részére

A Villamosenergia-iparban működő Alágazati Bizottság (VÁPB) részére a villamosenergia-iparban folyó munkavédelmi tevékenység ágazati szintű együttműködése érdekében fontos megismerni a munkavédelemért felelős vezetők véleményét is. A cél VÁPB keretén belül a villamosenergia-iparban folyó munkavédelmi tevékenység ágazati szintű együttműködésének koordinálásához megfelelő információk összegyűjtése az ágazat munkavédelmi helyzetének javítása érdekében. A kérdőív kitöltése anonim, azonosításra alkalmas információkat nem tartalmaz. (A kérdőívet a 3. melléklet tartalmazza.)

3, Adatlap a villamosenergia-ipari ágazat munkabaleseteinek összegző értékeléséhez

Az adatlap az ágazat általános munkavédelmi helyzete értékeléshez ad segítséget. A balesetekre, foglalkozási megbetegedésekre vonatkozó statisztikai adatlap kitöltése anonim, azonosításra alkalmas információkat nem tartalmaz.

(Az adatlapot a 4. melléklet tartalmazza.)

A felmérések információi alapján kidolgozható évente egy tanulmány, amelyben ágazati szinten általánosan meghatározhatók az ágazatra jellemző munkavédelem hiányosságok, valamint a tipikusnak tekinthető munkabalesetek.

A VIMFO feladatai a cél megvalósítása érdekében:

- Az iparágban bekövetkezett és a munkáltatóknál nyilvántartásba vett munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések adatainak begyűjtése. Az éves munkavédelmi statisztika elkészítése, közzé tétele.
- Az iparág munkavédelmi helyzetére vonatkozóan évenként értékelés elvégzése, a munkavédelemmel kapcsolatos javaslatok és vélemények VÁPB felé továbbítása.

### 9.1 A munkavédelmi képviselők és munkavédelmi bizottsági elnökök véleménye

A munkavédelmi képviselők helyzetének felmérésére vonatkozó kérdőív (Lásd az 5. táblázatot) eredménye összefoglalóan egy átfogó és jó képet mutat a munkáltatói gyakorlatról a munkavédelmi képviselők munkájának támogatásáról, segítségéről. Az adatok két évre, 2009-re és 2014-re álltak rendelkezésre.

*A kérdőív alapján leszűrhető általános megállapítások:*

- Döntően igen válaszok születtek azokra a kérdésekre, amelyek a formális együttműködést és annak biztosítására irányultak.
- Magas pontszámot kapott a munkavédelem jelentőségére irányuló kérdés is. Az együttműködésre vonatkozóan is jók az adatokat bár itt már látható csekély gyengülés.
- A munkavédelmi bizottságok tekintetében is felismerhető a munkáltatói támogatás megléte.
- A törvényes jogok gyakorlásánál is tapasztalható, hogy mind a munkavédelmi képviselők és mind a munkavédelmi bizottságok a jogszabályok betartásával tudnak működni, érvényesíthetik jogaikat. A munkáltató lehetőséget biztosít nekik és együttműködik velük. A működéshez szükséges infrastruktúrát biztosítja, az egyes munkabaleseteknél partnerként kezeli őket. Megadja nekik a kellő tájékoztatást és az információkat. Ez egy harmonikusnak mondható kapcsolat.
- A paritásos munkavédelmi testület tekintetében is hasonlóak a vélemények. A munkáltató támogatta a létrejöttét, jó a kapcsolat és biztosítottak a működés feltételei.
- A véleményekre vonatkozó kérdéseknél viszont láthatóak érdekes utalások és bizonyos következtetéseket kiváltó adatok.

„Hogyan értékeli a munkavédelmi képviselők tevékenységét a munkahelyi munkavédelmi helyzet javításában?” kérdésre adott válaszok már nem mutatnak az előzőekhez képest kedvező képet. A válaszoknál a inkább középérték (3) jelenik meg jellemzően. Az, hogy ez mitől lehet, két válasz is adható:

1. A válaszadó nem rendelkezik megfelelő információval a többi képviselő munkájáról, így a saját tapasztalatát jeleníti meg.
2. Nincs valódi és előremutató tevékenység az adott munkáltatónál. Csupán a formális és jogi keret betartása és megfelelés a cél, a gyakorlatias alkalmazás nem. Ezért nem is kap lehetőséget a munkavédelmi képviselő az előremutató munkában.

A VIMFÓ-ra utaló kérdések nagyon pozitív hozzáállásról tanúskodnak. Teljes mértékben elfogadják a VIMFÓ célját, működését és a rendezvényeit hasznosnak, sőt inkább hiánypótlónak érzik. Nagyon fontos vélemény ez, mert ez egyrészt azt mutatja, hogy igénylik a megfelelő információkat a munkájuk során másrészt ez egy nagy kapaszkodó és segítség abban, hogy egy munkavédelmi képviselő vagy bizottság ne csak formálisan, hanem valóban és hasznosan, előremutatóan végezze a munkáját. Ehhez nyújt nagy segítséget a VIMFÓ, és ezt felhasználva tudják a jogi és formális keretek között minél jobban érvényesíteni a munkavállalók jogait a munkavédelem területén.

A munkáltatók felemás hozzáállását mutatja a „Vállalná-e a fórum rendezését munkáltatója támogatásával?” kérdésre adott közel fele-fele megoszlású igen-nem válasz. Természetesen ennek a kérdésnek megválaszolásánál a válaszadónak nemcsak a saját véleményét kellett figyelembe vennie, hanem a munkáltatója lehetőségeit is. A munkáltatóknál a főcél az adott tevékenység elvégzése a különböző jogszabályhelyeken előírtak betartásával. Így tud megfelelni az előírásoknak illetve próbál gazdaságos és költséghatékony lenni. Ennek az égíse alatt a plusz erőforrások biztosítása már nem minden esetben működik. Adnak is, de csak olyan keretek között, amelyet ők határoznak meg, abban beleszólása, javaslata érdemben nincs a munkavédelemnek.

Összefoglalva a kérdőív 2014 évre vonatkozó adatait, röviden megállapítható, hogy a munkavédelmi képviselők és bizottságok működése, munkája biztosított minden munkáltatónál. Létező együttműködés látható és valósul meg. Az egyes munkabalesetknél egymással közösen, összehangolva végzik annak kivizsgálását és vonják le belőle a tapasztalatot. Azonban minden olyan pluszként – a jogszabályi előírásokon túli - jelentkező igény, amely a képviselők, bizottságok tevékenységét elősegítené, nem minden esetben valósul meg, nincs meg a megfelelő támogatása.

Rendelkezésünkre álltak a 2009. évi kérdőívre adott válaszok is. Mivel a kérdőív az évek során módosult, a két kérdőívre adott válaszok összehasonlítás nem teljesen lehetséges. Ezt nehezítette az is, hogy eltérő volt a válaszokat adó szervezetek száma is.

A táblázatban szereplő összehasonlítható adatokból az alábbi következtetések vonhatók le:

- Általában a 2009. évi adatokhoz képest a 2014. évi adatok kedvezőbb képet mutatnak. Ez mutatja, hogy a munkavédelmi képviselői intézmény egyre elfogadottabb.
- A kérdőív egyszerűsödött, rövidült. Ez arra is utalt, hogy néhány kérdés már okafogyottá vált, illetve a témakör már nem igényelte az árnyaltabb, részletesebb kifejtést.
- A munkáltatóval való együttműködés javult. Ebből arra lehet következtetni, hogy a munkáltatók egyre inkább elfogadják a munkavédelmi képviselőket.
- A foglalkozás- egészségüggyel való kapcsolat már a 2009. évi felmérésnél is arra utalt, hogy nem erős, ez a helyzet az 5 év alatt érdemben nem javult.
- Ugyancsak javult a munkáltatóknál dolgozó munkavédelmi szakemberekkel is a kapcsolat. Ez ugyancsak az elfogadottság egy fontos jellemzője.
- A Paritásos Munkavédelmi testület munkáját érintően is fejlődés, javulás látható. Ez érthető az előzőek alapján. Ha a munkavédelmi képviselők elfogadottsága javult, akkor ez óhatatlanul meg kell, hogy jelenjen a bizottság elfogadottságában is.

- A VIMFO helyzete és elfogadottsága is javult 5 év alatt. Ez megmutatkozik abban, hogy jobban ismeri a VIMFÓ célját, működését.
- A kitöltők már nem jeleztek problémát arra vonatkozóan, hogy részt tudnak-e venni a VIMFÓ rendezvényein.

### K é r d ő í v

|  | 2009   | 2014   |
|--|--|--|
| <b>1, Általános kérdések</b>   |  |  |
| a) A gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatottak száma ?   | változó  | 16240  |
| b) A megválasztott munkavédelmi képviselők száma?  | változó  | 164  |
| c) A munkáltató partnerként kezeli a munkavédelmi képviselőt?  |  | igen 15<br>nem 0   |
| d) Van érvényes együttműködési megállapodást a munkáltatóval?  |  | igen 11<br>nem 4   |
| f) A munkavédelem jelentősége a munkáltatónál?   |  | kiváló 10<br>jó 4<br>közepes 2                           |
| <i>Létrehozták-e a munkavédelmi bizottságot?</i>   | <i>igen 15<br/>nem 6</i>                                 |  |
| <i>Kötöttek-e együttműködési megállapodást a munkáltatóval?</i>  | <i>igen 11<br/>nem 9</i>                                 |  |
| <b>2, Együttműködés</b>  |  |  |
| a) Hogyan értékeli a munkáltatóval való együttműködést?  | kiváló 2<br>jó 12<br>közepes 6<br>nem jó 1               | kiváló 7<br>jó 6<br>közepes 3                            |
| b) Milyen a kapcsolat a szakszervezettel?  | kiváló 9<br>jó 11  | kiváló 8<br>jó 7   |
| c) Milyen a kapcsolat a foglalkozás- egészségüggyel?   | kiváló 4<br>jó 7<br>elfogadható 4<br>gyenge 3<br>rossz 3 | kiváló 4<br>jó 7<br>elfogadható 3<br>gyenge 1<br>rossz 1 |
| d) Milyen a kapcsolat a munkavédelmi szakemberekkel?   | kiváló 6<br>jó 9<br>elfogadható 4<br>gyenge 3<br>rossz 2 | kiváló 10<br>jó 4<br>elfogadható 2                       |
| e) Munkahelyi vezetője támogatja választott funkciójában?  | igen 19<br>nem 2   | igen 15<br>nem 0   |
| f) A munkabalesetekre vonatkozó adatokat átadná a munkáltatója egy általános ágazati helyzetértékelés céljára? |  | igen 14<br>nem 1   |
| <b>3.) A munkavédelmi bizottság</b>  |  |  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| Megalakult-e a bizottság?  | igen 16<br>nem 3  |  |
| a) A mv. bizottság hány fővel működik?   |   | 67   |
| b) Van-e kidolgozott ügyrendje a munkavédelmi bizottságnak?  | igen 12<br>nem 4  | több 2<br>igen 8<br>nincs 5  |
| c) Milyen gyakran ülésezik a bizottság? (alkalom/év)   | (2)havonta<br>(3)évente 2x<br>(5)évente 4x<br>(1)évente 5x<br>(0) soha    | (5)havonta<br>(3)évente 2x<br>(0)évente 4x<br>(2)évente 5x<br>(0) soha |
| d) Biztosítottak-e a feltételei a bizottság munkájának?  | igen 14<br>nem 1  | igen 13<br>nem 0   |
| e) Készített éves munkatervet a bizottság?   | igen 11<br>nem 4  | igen 7<br>nem 6  |
| <i>Készül emlékeztető, feljegyzés az ülésekről?</i>  | <i>igen 13<br/>nem 2</i>  |  |
| <b>4.) A munkavédelmi képviselők és a munkavédelmi bizottság törvényes jogainak gyakorlása.</b>                      |   |  |
| a) Az mv. képviselői jogok gyakorlásának van akadálya?   |   | igen 1<br>nem 15   |
| b) A munkáltató bevonja a mv-t érintő döntések előkészítésébe?   | igen 16<br>nem 5  | igen 14<br>nem 2   |
| c) Kért-e a képviselő (bizottság) tájékoztatást a munkáltatótól?   | igen 14<br>nem 7  | igen 11<br>nem 5   |
| d) A munkáltató tájékoztat a munkabaleset bekövetkezéséről?  | igen 18<br>nem 2  | igen 14<br>nem 0   |
| e) A munkáltató biztosítja a munkabaleset kivizsgálásban való részvételt?  |   | igen 15<br>nem 1   |
| f) Előfordult-e, hogy egyet nem értés esetén külön véleményét feltüntette a képviselő a munkabaleseti jegyzőkönyvön? | igen 2<br>nem 17  | igen 4<br>nem 11   |
| g) Gyakorolt-e a bizottság egyetértési jogot a munkáltató munkavédelmi szabályozásait érintő kérdésekben?            | igen 13<br>nem 8  | igen 12<br>nem 2   |
| h) A képviselő, bizottság működési feltételei biztosítottak?   | igen 19<br>nem 3  | igen 16<br>nem 0   |
| i) Megtörtént-e a képviselők előírt képzése, továbbképzése?  |   | igen 13<br>nem 2   |
| j) Előfordult-e az elmúlt időszakban a mv. képviselő munkajogi védettségével összefüggő eljárás?                     | igen 3<br>nem 18  | igen 2<br>nem 14   |
| <i>Milyen gyakorisággal végeznek ellenőrzést a képviselők?</i>   | <i>havonta 3x 1<br/>havi 1x 9<br/>évente 4x 2<br/>évente 5<br/>soha 2</i> |  |
| <i>Kezdeményeztek-e intézkedést bizottsági szinten?</i>  | <i>igen 9</i>   |  |

|   |  |                                   |
|---|--|-----------------------------------|
|   | nem 11   |                                   |
| Van-e kialakított formája az intézkedési kezdeményezésnek?  | igen 11<br>nem 9   |                                   |
| Részt vesznek-e a munkavédelmi képviselők a baleset kivizsgálásának teljes folyamatában?                            | igen 6<br>nem 2<br>csak<br>részlete-iben<br>12           |                                   |
| Előfordultak-e viták az egyetértési jog gyakorlása során?   | igen 6<br>nem 15   |                                   |
| Van-e a gazdálkodó szervezetnek munkavédelmi programja?   | igen 15<br>nem 6   |                                   |
| Biztosítanak-e a képviselőnek (bizottságnak) számítógéphez, internethez hozzáférési lehetőséget?                    | igen 17<br>nem 4   |                                   |
| Megtörtént-e a képviselők előírt képzése, továbbképzése?  | igen 18<br>nem 3   |                                   |
| A munkáltatóval kötött együttműködési megállapodás rögzíti-e a munkajogi védelemmel összefüggő eljárási kérdéseket? | igen 10<br>nem 11  |                                   |
| <b>5.) A Paritásos Munkavédelmi testület</b>  |  |                                   |
| a) A munkáltató kezdeményezte a testület létrehozását?  | igen 13<br>nem 7   | igen 12<br>nem 3                  |
| b) Létrejött a testület?  | igen 14<br>nem 7   | igen 12<br>nem 3                  |
| c) Biztosítottak-e a testület működésének feltételei?   | igen 13<br>nem 6   | igen 13<br>nem 2                  |
| d) Van-e kidolgozott ügyrendje a testületnek?   | igen 11<br>nem 8   | igen 11<br>nem 3                  |
| e) Hogyan értékeli a testület működését?  |  | kiváló 1<br>jó 9<br>közepes 2     |
| f) A paritásos testület évente hány alkalommal ülésezik?  | (7)évente 1x<br>(3)évente 2x<br>(1) évente 1x            | (9)évente 1x<br>(2) évente 2x     |
| Működik-e érdemben a paritásos testület?  | igen 9<br>nem 10   |                                   |
| Tárgyalták-e a törvényben előírt témákat?   | igen 11<br>nem 8   |                                   |
| <b>6.) A képviselő (bizottság) véleménye, javaslata</b>   |  |                                   |
| a) Hogyan értékeli a munkavédelmi képviselők tevékenységét a munkahelyi munkavédelmi helyzet javításában?           | kiváló 5<br>jó 9<br>elfogadható 7<br>gyenge 1<br>rossz 1 | kiváló 6<br>jó 7<br>elfogadható 2 |
| b) Mennyire ismeri a VIMFÓ célját, működését?   | kiváló 2<br>jó 7   | kiváló 4<br>jó 7                  |

|   |                                      |                                   |
|---|--------------------------------------|-----------------------------------|
|   | elfogadható 5<br>gyenge 2<br>rossz 4 | elfogadható 2<br>gyenge 2         |
| c) Van-e lehetőség a VIMFÓ rendezvényein való részvételre?    | igen 17<br>nem 3                     | igen 15<br>nem 0                  |
| d) Az eddigi tapasztalata szerint hasznosnak ítéli a VIMFÓ-t? |                                      | kiváló 8<br>jó 5<br>elfogadható 1 |
| e) Vállalná-e a fórum rendezését munkáltatója támogatásával?  | igen 6<br>nem 13                     | igen 6<br>nem 8                   |
| Részt venne a fórum munkájában?                               | igen 12<br>nem 8                     |                                   |

| 2009   | 2014   |
|--|--|
| <p>7. kérdés: Mi akadályozza, illetve akadályozta a fórumon való részvételét?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nem mindig van lehetőség, de már többször voltam.</li> <li>- Érdemi program hiánya.</li> <li>- Legalább 30 nappal előtte értesítés a műszakcsere miatt.</li> <li>- Információ hiánya.</li> <li>- Még nem vettem részt ilyen fórumon.</li> <li>- Elfoglaltság.</li> <li>- Munkahelyi programmal való ütközés.</li> <li>- Nem hívtak.</li> <li>- Sok rendezvény.</li> </ul> | <p>7. kérdés: Mi akadályozza, illetve akadályozta a fórumon való részvételét?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nem annyian vettünk részt rezsicsökkentés miatt</li> <li>- nincs róla kellő időben információ, ill. nem megoldható a munkahelyi helyettesítem a késői információ miatt, már ha van egyáltalán</li> <li>- nincs akadály</li> <li>- Munkakörömből adódóan általában terepi munkát végzek, ami vidéki helyszíneket érint (többnyire tartós vidéki munkavégzés), ahol a cég dolgozói leginkább ki vannak téve a munkabaleset lehetőségének. Ezért nehezen tudom az időbeosztással összeegyeztetni.</li> <li>- Egy alkalommal családi okok miatt nem tudtam részt venni.</li> <li>- Munkáltatói támogatás.(Főleg anyagi.)</li> </ul> |
| <p>8. kérdés: Javaslat a fórum működésének javítására és a programszervezésre.<br/>A VDSZSZ IV. Kongresszusán megfogalmazottaknak, a 2008-2013 évekre készült cselekvési programnak megfelelő működés biztosíthatja a munkavédelem kellő helyen történő elismerését. Ehhez el kell érni mindenki részéről azt, hogy egyénileg is kiemelt feladatnak tekintsük a munkavédelemmel való foglalkozást.</p>   | <p>8. kérdés: Javaslat a fórum működésének javítására és a programszervezésre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Külföldi tapasztalatok megismerése hasonló témában, akár szakszervezetekkel történő eszmecsere során.</li> <li>- Bajára is szervezzük a fórumot.</li> <li>- Ha lenne rá lehetőség, a jövőben is szívesen hallgatnánk olyan színvonalas előadásokat a munkavédelemmel kapcsolatban, mint tavaly ősszel.</li> </ul>  |

5. táblázat: A VIMFÓ kérdőív a villamosenergia ipari ágazat munkavédelmi érdekképviselőinek 2014. évi működéséről

9.2 A munkavédelemért felelős vezetők véleménye

A kérdőív az ágazat általános munkavédelmi helyzetértékeléshez ad segítséget. Azokat a témaköröket érinti, amelyek egy-egy munkáltató munkavédelmi helyzetének legfontosabb jellemzőit emeli ki. A témakörök között szerepelnek olyanok is, amelyek a munkavédelmi képviselők kérdőívében is szerepel. (Ez a lehetőség egyben összehasonlításra is lehetőséget ad!)

Kérdőív 2012. évi adatai

|   |   |
|---|---|
| A társasági forma?                                      | ZRt -10<br>Kft-1  |
| A foglalkoztatottak száma                               | 100 fő alatt-1<br>101-200 fő között-1<br>201-500 fő között-3<br>501-1000 fő között-2<br>1001-2000 fő között-2<br>2001és felette-2 |
| Fő tevékenysége?  | termelés: 8<br>szolgáltatás: 2<br>egyéb: 1  |
| A foglalkozás-egészségügyi szolgálat?                   | cég területén belül: 5<br>területen kívül: 6  |
| Hogyan értékeli a munkavállalókkal való együttműködést? | kiváló-3<br>jó-8  |
| Milyen a kapcsolat a munkavédelmi képviselőkkel?        | kiváló-7<br>jó-4  |
| Munkavédelmi bizottság működik?                         | igen: 10<br>nem: 1  |
| A paritásos testület működik?                           | igen: 9<br>nem: 2   |
| Készült a munkavédelmet meghatározó szabályzat?         | igen: 11<br>nem: 0  |



|  |                    |
|--|--------------------|
| A munkavédelmi kockázatértékelés megtörtént?             | igen: 11<br>nem: 0 |
| A pszichoszociális kockázatok felmérése?                 | igen: 11<br>nem: 0 |
| A veszélyes anyagok és készítmények kockázatértékelése?  | igen: 11<br>nem: 0 |
| A munkabiztonsági szakember?                             | alkalmazott:11     |
| Munkaegészségügyi szakembert foglalkoztat?               | igen: 8<br>nem: 3  |
| Készült munkahelyi munkavédelmi program?                 | igen: 9<br>nem: 2  |
| A munkahelyeken biztosított az elsősegélynyújtás?        | igen: 11<br>nem: 0 |
| A munkáltatónak van rekreációs programja, egészségterve? | igen: 6<br>nem: 5  |

A kérdőív adatai jó helyzetet mutatnak a munkavédelmi vezetők véleménye szerint:

- A törvény által előírt kötelezettségeiknek eleget tesznek (elvégzik a kockázatelemzéseket, a munkavédelmi szabályzat rendelkezésre áll, a munkahelyeken biztosított az elsősegélynyújtás))
- Ugyancsak pozitívum, hogy a munkavállalókkal, valamint a munkavédelmi képviselőkkel való kapcsolatokat jónak ítélik
- Egy helyen nem működik a munkavédelmi bizottság, illetve két helyen a paritásos testület nem működik. (A táblázatból nem derül ki, hogy azért, mert nem szükséges a munkavédelmi törvény előírásai szerint, vagy más okból!)

## 10 Javaslato

### 10.1. A VIMFÓ szerepének, elismertsége növelésére vonatkozó javaslatok

A VIMFO alkalmas arra, hogy a munkavállalók munkavédelmi szempontú érdekképviseletét ágazati szinten ellássa. Ennek feltétele, hogy nem csak szakmai fórumként működjön, hanem a munkavállalói, valamint a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek közös megegyezése és megállapodása alapján paritásos középszintű szervezetté alakulna át. Ennek egyik lehetősége az Ágazati Párbeszéd Bizottság keretein belül egy bizottság létrehozása lenne. A VIMFO szakmai munkájának elismertségét az is kifejezi, hogy az Ágazati Párbeszéd Bizottság egy ad hoc Munkavédelmi Szakbizottságot hoz létre a VIMFÓ bevonásával.

Sok lehetőséget tartalmazhat egy albizottsági szakmai munka. Ahogy eddig is megnyilvánult a VIMFÓ munkájában, a közös, együttes szándék mindkét oldal számára előnyös tud lenni. A klasszikus munkáltatói munkavállalói szembenállás csökkenthető. A kulcs a közös szakmai pontok megtalálása, figyelembe véve a jogszabályi környezetet és tendenciát, mind Magyarország és mind az Európai Unió vonatkozásában.

Az ad hoc bizottság megalakulása, majd eredményes működése talán egy jó alap arra, hogy a VIMFO átalakuljon állandó bizottsággá. Ehhez azonban tisztázni kell, hogy a Szakbizottságnak mi lesz a jogosítványa, mi lesz munkájának igazi eredménye. (Például ki kellene emelni, az állandó bizottság létrehozása hogyan járulna hozzá a ágazati szinten a munkavédelem helyzet javításához, az elért eredmények megőrzéséhez!) Különösen azért, mert nemcsak a munkavállalói oldal számára, hanem a munkáltatói oldal számára is vonzó kell lennie, számukra is jó példát kell nyújtania ahhoz, hogy érdemes legyen továbblépni egy állandó bizottság létrehozására.

Ahhoz, hogy a munkáltatók számára elfogadható legyen egy állandó albizottság megalakítása, tisztázni kellene az alábbi kérdéseket:

- Milyen feladatai, jogosítványai legyenek az albizottságnak?
- Az albizottság működése milyen „hozzáadott értékkel” járulna hozzá a munkavédelmi helyzet javulásához és ezen előnyök miért lehetnek fontosak a munkáltatói oldal számára is?
- Milyen ügyrend alapján dolgozzon az albizottság?

Az ügyrend kialakításakor a törekedni kell a paritásos részvételre a munkavállalói, valamint munkáltatói oldalról.

1. Az ülések témájának meghatározása
2. Az ülések kezdete, határideje, időbeosztása
3. Az ülések helye
4. Technikai feltételek biztosítása
5. Írásbeliség, az üléseken törtétek rögzítése
6. A résztvevők összetétele
7. Az ülés elnöklése, levezetése
8. A megállapodások kihirdetése és ellenőrzése

Hogyan járulhat hozzá egy ágazati munkavédelmi bizottság az ágazat munkavédelmi helyzetének javításához? A VIMFO rendezvények jó lehetőséget teremtenek arra, hogy munkavédelmi témákban rendezvényeken foglalkozzanak munkavédelmi témákkal, lehet, hogy azon kellene gondolkodni, hogy a VIMFO rendezvényeket hogyan lehetne jobban felhasználni a munkavédelem munkavállalói képviselőjére.

Például a VIMFO munkavédelmi szakmai kérdések mellett foglalkozhatna olyan általános kérdések tisztázásával, mint

- Arany szabályok, „Tabu” szabályok összegyűjtése, ágazati példák gyűjtése annak egyértelmű meghatározásához, mi számít a munkavédelmi szabályok gondatlan, súlyos megszegésnek a munkavállalók részéről.
- A munkavédelmi képviselők saját jogosítványainak értelmezése, a jó gyakorlatok összegyűjtése.
- Azon munkavédelmi témák megtárgyalása, amelyekre vonatkozó megállapodások kerüljenek be a helyi és az ágazati KSZ-ekbe.
- Az állandó munkavédelmi albizottság ügyrendje

Melyek lehetnek azok a kiemelt munkavédelmi szakmai kérdések, amelyekkel egy albizottság foglalkozhat?

#### 1, A munkavédelmi szabályok betartását eredményező dolgozói magatartás erősítése

- a munkavállalók felvilágosítása,
- új megoldások előzetes véleményezése bevezetés előtt
- munkavédelmi képviselők képzése
- a munkavállalók munkavédelmi ismereteinek, kötelességtudatának fejlesztése
- életvezetési tanácsok, egészséges életmód ismertető
- az általános szabályok életben tartása (például védőruha helyes használata)
- viselkedésalapú munkavédelem feltételeinek és gyakorlatának támogatása

#### 2, Jó példák terjesztése

- A VIMFO lehetőséget ad arra, hogy fel lehetne tárni minél több szervezetet érintő témakörökben jó gyakorlatokat és jó megoldásokat be lehetne mutatni (erre eddig is volt már példa)
- Szakmai kiadványok elkészítése, kiadása, terjesztése

Ágazati specifikus munkavédelmi kiemelt témákkal kapcsolatos feladatok:

- Ágazati szinten
  - o célvizsgálatokat, felmérések készítése
  - o szakmai állásfoglalások, irányelvek megfogalmazása
  - o az Ágazati KSZ-ben való megjelenítéshez szempontok, témakörök, irányelvek meghatározása,
- Kiemelt munkavédelmi témák meghatározása, ágazati szintű szakmai feldolgozása, Ilyen témák lehetnek:
  - o pszichoszociális terhelő tényezők elemzése, értékelése, káros hatásainak csökkentése
  - o műszakos munkarend hatásainak elemzése, terhelő hatásainak csökkentése
  - o szabadban (változó időjárási körülmények között) végzett munka káros hatásainak csökkentése

- irodák ergonómiai problémáinak megoldása
- védőeszközök kiválasztása (használata nem lehet kényelmetlen a dolgozó számára, nem akadályozhatja munkavégzés közben)
- általános ergonómiai követelmények teljesítése
- szempontok meghatározása a munkavállalók munkahelyi viselkedésének befolyásolására a munkavédelmi szabályok betartásához (lásd 5. melléklet)

## 10.2. A munkavédelmi képviselők szakmai ismereteinek fejlesztése

A munkavédelmi képviselőket a munkavállalók maguk közül választják. Ezért a képviselők eltérő munkavédelmi szakmai felkészültségűek, akár lehetnek teljesen laikusok a munkavédelmi szakmai területen. Nem véletlen, hogy a munkavédelemmel foglalkozó törvény lehetőséget biztosít képzésükre, és ennek költségeit a munkáltatóknak kell biztosítaniuk.

A képzési lehetőségek és a szakmai színvonal a szervezeteknél eltérő lehet. Az ágazatban dolgozó munkavédelmi képviselők viszonylag azonos felkészültségének biztosítását szolgálják a VIMFO szakmai rendezvénye. E mellett lehetőséget kell biztosítani az önképzésnek is. Ehhez célszerű lenne egy Kézikönyvet kidolgozni.

Milyen előnyei lennének egy kézikönyv kidolgozásának?

- Kéznél van, ha utána kell nézni egy-egy jogszabálynak, eljárási szabálynak, egy munkavédelmi probléma feldolgozása, értelmezése érdekében.
- Erre épülhet a munkavédelmi képviselők képzése, így a felkészítésükhöz van egy jól használható tananyag.
- Az ágazati példák gyűjtése, feldolgozása segítheti az ellenőrzési munkát, a balesetek okainak kivizsgálását, a megelőző intézkedések kidolgozását.
- Az ismeretanyag folyamatosan bővíthető, a tudás átadható a következő ciklusban megválasztott képviselőknek. (Ezért célszerű lenne „kapcsos könyv” formában elkészíteni, ezzel biztosítható a fejezetek bővítése, az elavult oldalak, tartalmak cseréje.)
- 

Javaslat Munkavédelmi Képviselők Kézikönyvének tartalmára

### A. Általános ismeretek

- 1, Munkavédelemmel kapcsolatos alapfogalmak
- 2, Munkavédelmi képviselők szerepe és feladatai
  - 2.1. Általános feladatok és jogosítványok
  - 2.2. Speciális feladatok

Munkabaleset esetén  
 Hatósági ellenőrzés során  
 Új technológia, gép, berendezés bevezetése esetén  
 Új munkavállaló belépésekor  
 Saját ellenőrzéskor

### B. Munkavédelmi oktatás jelentősége, tematika összeállítása

- 1, A munkavédelmi oktatás célja

- 2, A munkavédelmi oktatás formái
- 3, Munkavédelmi oktatási tartalma
- 4, A munkavédelmi képviselők szerepe és feladatai a dolgozók munkavédelmi oktatásában

### C, Munkavédelmi kockázati tényezők

- 1, Mi a kockázat?
  - 1.1. Kockázatelemzés
  - 1.2. A kockázatok minősítése
  - 1.3. kockázatok csökkentése
- 2, Az ágazat főbb egészségkárosító kockázatai
  - 2.1. Fizikai, ergonómiai tényezők
  - 2.2. Biológiai kóroki tényezők
  - 2.3. Kémiai tényezők
  - 2.4. Pszichoszociális tényezők (stresszt kiváltó tényezők)
  - 2.5. Munkavédelmi tényezők

### D, Egyéni védőeszközök megfelelőségének és használatának ellenőrzése

- 1, Egyéni védőeszközök fogalma
- 2, Az ágazatban használt védőeszközök
- 3, A védőeszközök használatának általános szabályai

### E, A munkahelyek általános munkavédelmi előírásai

- 1, Munkáltatói kötelezettségek
- 2, Az elsősegélynyújtás személyi és tárgyi feltételei
- 3, Menekülési utak és vészkijáratok
- 4, Munkahelyek fizikai jellemzői
  - 4.1. Szellőztetés
  - 4.2. Hőmérséklet
  - 4.3. Természetes és mesterséges megvilágítás
  - 4.4. Padlózat, falak
  - 4.5. Közlekedési útvonalak
- 5, Pihenőhelyek, öltözők, szociális helyiségek

### F, Gépek, berendezések időszakos felülvizsgálata

- 1, Gép fogalma, veszélyforrások
- 2, Munkakörnyezet, munkahely kialakítása, biztonságos munkavégzés
- 3, Munkaeszköz
  - 3.1. A munkadarabok kezelése
  - 3.2. Anyag- és szerszámtárolás
  - 3.3. Hulladékkezelés
  - 3.4. Gépek elhelyezése
  - 3.5. A gépek kezelése (kezelő és jelzőelemek kialakítása, elhelyezése)
  - 3.6. Védőberendezések, védőburkolatok
  - 3.7. Veszélyes és nem veszélyes gépek, technológiák

### G, Ellenőrző felülvizsgálatok

- 1, Időszakos ellenőrzések
- 2, A munkahelyek ellenőrzése

- 3, Újraindítást megelőző munkavédelmi vizsgálat
- 4, Érintésvédelmi ellenőrzések
- 5, Egyéb berendezés felülvizsgálata
- 6, Az ellenőrzések dokumentálása

#### H, Munkabalesetek kezelése

- 1, A balesetek megelőzése
- 2, A baleset és a munkabaleset fogalma
- 3, Hogyan történik a baleset kivizsgálása?
- 4, Feladatok balesetek esetén

#### I, Foglalkozási megbetegedések

- 1, Foglalkozási ártalmak
  - 1,1, Fizikai terhelésből eredők
  - 1,2, Az emberi szervezet egyoldalú igénybevételéből származó ártalmak (statikus terhelés);
  - 1,3, A munkafolyamat pszichikai hatása;
  - 1,3, Zaj, rezgés, sugárzás;
  - 1,4, Munkahelyi klíma, időjárás hatásai;
  - 1,5, Vegyi ártalmak stb.
  - 1,6, Tipikus foglalkozási ártalmak az ágazatban
- 2, Foglalkozási betegségek:
  - 2,1, A kialakulás kockázata
  - 2,2, Tipikus megbetegedések az ágazatban

#### J, Ágazati példatár<sup>10</sup>

- 1, Tipikus ágazati veszélyek
- 2, Leggyakrabban előforduló balesetek az ágazatban
- 3, Megelőző intézkedések

#### Mellékletek:

- vonatkozó jogszabályok, illetve ezek kivonatai
- hazai, valamint nemzetközi irodalom jegyzék
- internet hozzáférési lehetőségek
- VIMFO előadások, prezentációk jegyzéke, hozzáférési lehetőségek

---

<sup>10</sup> Megjegyzés: A VIMFO rendezvényeken már számos olyan beszámoló hangzott el, amelyekből összeállíthatók, feldolgozhatók az ágazati tipikus balesetek, és meghatározhatók a kialakulás okai. Ugyanígy jól felhasználhatók a munkáltatók baleseti adatait összegyűjtő Kérdőív információi is.

### 10.3. A munkavédelmi témák megjelenítése a KSZ-ekben

Javasoljuk, hogy jelenjen meg a munkavédelem témaköre a KSZ-ekben. A munkavédelemmel foglalkozó fejezet ne a vonatkozó törvények, a meglévő dokumentumok „citolása” legyen, hanem azon keretek meghatározása, amely a munkavállalói képviselet lehetőségeit, módjait rögzíti. Fontos megállapítás: gyakori az a módszer a munkáltatói oldalnál, hogy a közös megállapodásokban, szerződésekben inkább a jogi szabályozás pontos idézete szerepel, mintsem egy a munkavállalók számára lényeges és a munkavédelmi, a baleseti helyzetet javító megállapodást fogalmazzanak meg. Például ilyen lehet a munkavédelmi képviselők jogosítványai gyakorlásának támogatása, valamint a munkájuk tapasztalatai alapján a legjobb megoldások kiterjesztése.

A kollektív szerződés - munkajogi értelemben - kötelmi és a normatív részből áll.

- A kötelmi rész a kollektív szerződést kötő felek közötti jogviszony szabályozása: azokat a kötelezettségeket foglalja össze, amelyeket a kollektív szerződést kötő felek egymással szemben vállalnak.
- A normatív rész mindig a munkával összefüggő jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos. Szabályozza az egyes munkavállalók és a munkáltatók jogviszonyát (a munkával összefüggő jogokat és kötelezettségeket), s ez a kollektív szerződés magja, tulajdonképpen ezért kötik meg a kollektív szerződést. A kollektív szerződésnek a munkaviszony tartalmát rögzítő második része általában kitérhet a munkavédelemmel kapcsolatosan a munkavállalók érdekeinek képviseletére (például a munkabiztonsági, egészségügyi kérdések; a munkaidő-beosztás, a túlmunka kérdései; a pihenőidő, stb.).

#### 1, Mit tartalmazhat az ágazati KSZ?

##### A kötelmi rész:

Javaslat az ágazati munkavédelmi tevékenység működési rendjére vonatkozó lehetséges témákra:

- a VIMFO betagozódása az ÁPB szervezetébe
- a VIMFO működési feltételei
- a munkavédelmi képviselők törvénynél kedvezőbb munkafeltételeinek szabályozása,
- a Munkavédelmi Testületek általánosítható ügyrendje
- a munkavédelmi képviselők VIMFO működésében, valamint a rendezvényeken való részvételi feltételei
- az ágazatban kiemelt munkavédelmi problémák meghatározásának, megoldásának ügyrendje
- a munkavédelmi oktatások rendje, tartalma
- a munkavédelmi képviselők szakmai munkájának támogatásához az ágazati szintű feltételek biztosítása.

##### A normatív rész:

#### a, A munkafeltételekkel kapcsolatos megállapodások

- a munkabiztonsági, munkaegészségügyi feltételek biztosítására;

- veszélyes és egészségre ártalmas munkavégzés arányainak csökkentésére, kompenzálására;
- a munkavállalókat érő terhelőhatások csökkentésére;
- a munkaidő-beosztás, az éjszakai munkavégzés, a túlmunka szabályozására;
- a pihenőidő szabályozására;

*b, A foglalkoztatás körülményeire vonatkozó megállapodások*

- a balesetet szenvedettek, és emiatt a csökkent munkaképességűek foglalkoztatására, munkahelyük védelmére;
- a foglalkoztatási ártalmakat szenvedettek foglalkoztatására, munkahelyük védelmére.

*2, Javaslatok a helyi KSz-ek munkavédelmi fejezetében megjelenő megállapodásokra*

A kötetmi rész:

- a munkavédelmi képviselők munkaidő kedvezményének megadása, az időtartam növelése;
- a munkavédelmi képviselők képzési feltételei;
- a munkavállalók munkavédelmi képzése;
- a munkavédelmi képviselők munkájához a működési, technika, anyagi feltételek;
- a Munkavédelmi Bizottság működési feltételeinek biztosítása;
- a Munkavédelmi Testület működési ügyrendje, működési feltételei;
- a munkavédelmi képviselők VIMFO működésében való részvételi feltételei.

A normatív rész:

(Ezek a megállapodásra javasolt témakörök hasonlóak, mint az ágazati KSZ-nél megfogalmazottak, de helyi szinten lehetnek kedvezőbbek és a helyi sajátosságokat figyelembe vevő lehetőségeket tartalmazóak.)

*a, A munkafeltételekkel kapcsolatos megállapodások*

- a munkabiztonsági, munkaegészségügyi helyzet javítására;
- veszélyes és egészségre ártalmas munkavégzés arányainak csökkentésére, kompenzálására;
- a munkavállalókat érő terhelőhatások csökkentésére;
- a munkaidő-beosztás, az éjszakai munkavégzés, a túlmunka szabályozására;
- a pihenőidő szabályozására.

*b, A foglalkoztatás körülményeire vonatkozó megállapodások*

- a balesetet szenvedettek, és emiatt a csökkent munkaképességűek foglalkoztatására, munkahelyük védelmére;
- a foglalkoztatási ártalmakat szenvedettek foglalkoztatására, munkahelyük védelmére.



## 1. melléklet

**A munkavédelmi képviselők érdekképviseleti jogkörei a munkavédelemről szóló törvény szerint.**

A táblázatok bal oldali oszlopa a jogszabványok tartalmára vonatkozó paragrafusokat emeli ki, míg a jobb oldali oszlopban a jogszabványok magyarázatához tartozó vonatkozó paragrafusokat ismerteti.

**1, Érdekegyeztetés****2.1 Az érdekek felismerése**

|  | <b>A jogszabvány tartalma</b>   | <b>Hivatkozás kibontása</b>   |
|--|---|---|
| <p><b>40.§</b> (2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentse. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell.</p>   | <p><b>A jogszabvány tartalma</b></p> <p>Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentse. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell.</p>   | <p><b>Hivatkozás kibontása</b></p>  |
| <p><b>58. §</b> (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.</p>   | <p><b>61. §</b> A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától</p> <p>a) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;</p> <p>b) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;</p> <p>c) a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőítal, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.</p> | <p><b>61. §</b> A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától</p> <p>a) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;</p> <p>b) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;</p> <p>c) a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőítal, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.</p> |
| <p><b>59. §</b> (1) A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja el.</p> <p>(2) A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57-58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázattérképezés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a</p> | <p><b>8. §</b> Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászati területén bányászati -, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi [foglalkozás- orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészség-tan-járványtan, megelőző orvostan és népegészség-tan] szakképesítéssel rendelkező személlyel végezteszheti.</p>   | <p><b>8. §</b> Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászati területén bányászati -, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi [foglalkozás- orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészség-tan-járványtan, megelőző orvostan és népegészség-tan] szakképesítéssel rendelkező személlyel végezteszheti.</p>   |

munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.

**57. § (1)** A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.

**(2)** Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás - ideértve a 8. §-ban előírtak végrehajtását is - az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható. E foglalkoztatás - függetlenül a formájától - nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.

**(3)** Az előző bekezdésekben meghatározott személy feladata különösen

a) a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése [21. § (3) bekezdés];

b) az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése [23. § (1) bekezdés];

c) közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében [23. § (2) bekezdés];

d) közreműködés mentési terv készítésében [45. § (1) bekezdés];

e) a megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása [54. § (1) bekezdésének g) pontja];

f) közreműködés a kockázatértékelés elvégzésében [54. § (2) bekezdés], a munkavédelmi oktatásban (55. §);

g) az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása (56. §);

h) a munkabalesetek kivizsgálása (64. §);

i) a külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában részvétel, továbbá a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében szükség szerinti közreműködés.

**58. § (3)** A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.

**54. § (2)** A munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A

|  |  |
|--|--|
|  | <p>kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóros tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról.</p> <p><b>81. §</b> (1) A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését a munkavédelmi hatóság látja el.</p> <p>(2) A munkavédelmi hatóság tájékoztatást ad a közbeszerzési jogszabályban meghatározott ajánlattevő részére a munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkozó kötelezettségekről.</p> <p>(3) A munkavédelmi hatóság tájékoztatással és tanácsadással segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviselőket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogokat gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék.</p> <p>(4) A munkavédelmi hatóság ellenőrzése kiterjed</p> <p>a) a munkáltatók és munkavállalók egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére, ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását is;</p> <p>b) a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;</p> <p>c) a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.</p> <p>(5) A munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzése során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében e törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására.</p> |
| <p><b>72. §</b> (1) A munkavédelmi képviselő - a 70. §-ban leírtakat is figyelembe véve - jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;</li> <li>- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;</li> </ul> | <p><b>70. §</b> (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.</p> <p>(2) A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselők útján - az (1) bekezdésben meghatározottak mellett - különösen a következő munkáltatói</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.</p> <p>(2) A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott jogának gyakorlása keretében</p> <p>a) működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;</p> <p>c) tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;</p> | <p>kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:</p> <p>a) a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok);</p> <p>b) a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § a) pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdése i) pontjában, az 54. § (7) bekezdése a) pontjában, az 58. § (3) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];</p> <p>c) a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése.</p> <p>(3) A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselők javaslattételi jogát.</p> <p>(4) A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.</p> |
|--|--|

#### Az érdekek rendszerbe foglalása

| <p><b>A jogszóvány tartalma</b></p>   | <p><b>Hivatkozás</b></p> |
|---|--------------------------|
| <p><b>70/B. § (7)</b> A terület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:</p> <p>a) rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;</p> <p>b) megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;</p> <p>c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.</p> <p><b>72. § (3)</b> A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.</p> |                          |

## 2, Érdekvédelem

### 2.1 Az érdekek elismerése

| A jogszabály tartalma  | Hivatkozás   |
|--|--|
| <p><b>6. §</b> A munkáltatóknak és a munkavállalóknak, valamint az állami szerveknek e törvényben és a munkavédelemre vonatkozó más szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.</p>  |  |
| <p><b>54.§</b> (7) d) új technológiák bevezetése előtt kellő időben megítélvén a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségére és biztonságra kiható következményeit;</p>  |  |
| <p><b>70. §</b> (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.</p> <p>(2) A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján - az (1) bekezdésben meghatározottak mellett - különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:</p> <p>a) a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok);</p> <p>b) a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § a) pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];</p> <p>c) a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése.</p> | <p><b>8. §</b> Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászati területén bányászati -, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi [foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészségügy-járványtan, megelőző orvostan és népegészségügy] szakképesítéssel rendelkező személyivel végezheti.</p> <p><b>54/A. §</b> (1) A munkáltató megfelelő intézkedésekkel biztosítja, hogy szükség esetén az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében haladéktalanul fel lehessen venni a kapcsolatot a külső szolgálatokkal, szervekkel.</p> <p>(2) A munkáltató a külön jogszabályok figyelembevételével köteles megtenni minden indokolt intézkedést veszély esetére a munkahely kiürítésének, továbbá a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásához szükséges, arra alkalmas munkavállalók kijelölése, létszámuk meghatározása, felkészítésük és megfelelő egyéni védőeszközzel való ellátásuk érdekében.</p> <p><b>57. §</b> (1) A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.</p> <p>(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás - ideértve a 8. §-ban előírtak</p> |

végrehajtását is - az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható. E foglalkoztatás - függetlenül a formájától - nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.

(3) Az előző bekezdésekben meghatározott személy feladata különösen

a) a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése [21. § (3) bekezdés];

b) az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése [23. § (1) bekezdés];

c) közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében [23. § (2) bekezdés];

d) közreműködés mentési terv készítésében [45. § (1) bekezdés];

e) a megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása [54. § (1) bekezdésnek g) pontja];

f) közreműködés a kockázatértékelés elvégzésében [54. § (2) bekezdés], a munkavédelmi oktatásban (55. §);

g) az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása (56. §);

h) a munkabalesetek kivizsgálása (64. §);

i) a külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában részvétel, továbbá a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében szükség szerinti közreműködés.

**58. § (3)** A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról megkaphassák.

**40. § (2)** Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell. Az összehangolás megvalósításáért a Polgári Törvénykönyv szerinti fővállalkozó, ennek hiányában bármely más olyan személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az a felelős, akinek az érdekében a munkavégzés folyik.

**42. §** A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében

a) a veszélyforrásokat és az ellenük való védekezés módját, az egészséget nem

|   |   |
|---|---|
| <p>veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit az érintett munkavállalókkal - mind a munkahely egésze, mind az egyes munkafolyamatok tekintetében - meg kell ismertetni, ideértve a 40. § (2) bekezdésében foglaltakat is;</p> <p><b>45. § (2)</b> A mentési terv munkahelyre vonatkozó részét minden érintett munkavállalóval ismertetni kell.</p> <p><b>54. § (1)</b> Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket:</p> <p><i>j)</i> a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.</p> <p>(7) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles</p> <p>a) a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni;</p> <p><b>58. § (3)</b> A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.</p> <p><b>59. § (2)</b> A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57-58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázátértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végett ellenőrzések megállapításairól.</p> <p><b>81. § (3)</b> A munkavédelmi hatóság tájékoztatással és tanácsadással segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviseleteket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogukat gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék.</p> | <p><b>71. §</b> A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.</p> <p><b>72. § (2) b)</b> részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására (8. §, 57-58. §-ok), a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére</p> |
| <p><b>8. §</b> Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászati területén bányászati -,</p>  |   |

|  |   |
|--|---|
| <p>vonatköz döntéseket is;</p> <p>d) véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;</p> <p>e) részt vehet a munkabalesek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;</p> <p>(4) Amennyiben a munkáltató a 2. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettsége keretében munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.</p> | <p>a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi [foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészség-tan-járványtan, megelőző orvostan és népegészség-tan] szakképesítéssel rendelkező személlyel végezhető.</p> <p><b>57. § (1)</b> A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.</p> <p>(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás - ideértve a 8. §-ban előírtak végrehajtását is - az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltató útján is megvalósítható. E foglalkoztatás - függetlenül a formájától - nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.</p> <p>(3) Az előző bekezdésekben meghatározott személy feladata különösen</p> <p>a) a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése [21. § (3) bekezdés];</p> <p>b) az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése [23. § (1) bekezdés];</p> <p>c) közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében [23. § (2) bekezdés];</p> <p>d) közreműködés mentési terv készítésében [45. § (1) bekezdés];</p> <p>e) a megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása [54. § (1) bekezdésének g) pontja];</p> <p>f) közreműködés a kockázatelemzés elvégzésében [54. § (2) bekezdés], a munkavédelmi oktatásban (55. §);</p> <p>g) az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása (56. §);</p> <p>h) a munkabalesek kivizsgálása (64. §);</p> <p>i) a külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában részvétel, továbbá a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében szükség szerinti közreműködés.</p> <p><b>58. § (3)</b> A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.</p> <p><b>55. § (1)</b> A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a</p> |
|--|---|



|  |  |
|--|--|
|  | <p>munkavállaló</p> <p>a) munkába álláskor,<br/> b) munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,<br/> c) munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,<br/> d) új technológia bevezetésekor</p> <p>elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. Az oktatást rendszer munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként - a megváltozott vagy új kockázatok, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve - meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.</p> <p>(2) Az (1) bekezdésben előírt ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.</p> |
|--|--|

### 3. Érdekvédelem

|  | Hivatkozás |
|--|------------|
| <p><b>72. § (2) f)</b> indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatóságához fordulhat;</p> <p><b>g)</b> a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.</p>   |            |
| <p><b>74. §</b> A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) az Mt.-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.</p> |            |

2. melléklet

**Tisztelt Munkavédelmi Bizottság Elnök!**

**Kedves Munkavédelmi Képviselőtársam!**

Az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) az iparágon belül a munkavédelem eredményesebb megvalósulása érdekében létre hozta 2009-ben a Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fórumát (VIMFÓ) és támogatja annak működését.

A VIMFÓ működési rendjében és az EVDSZ-vel kötött „Együtműködési Megállapodásban” megjelölt közös célok elérését csak a munkáltatókkal történő együtműködéssel lehet megvalósítani. A mellékelt kérdőív kitöltésével egy **általános** helyzetképet kívánunk felmérni második alkalommal – *2009. évben volt az első felmérés* – az ágazat munkavédelmi érdekképviselőinek **2014. évi** működéséről. A kérdőív egyben az iparág munkavédelmi helyzetértékelésének része. A beérkező kérdőívek névtelenek, biztosítva a titoktartási kötelezettséget. A kérdőívek válaszaiból egy általános összefoglaló készül, amit a VIMFÓ tagjai megkapnak. A VIMFÓ elnökség nevében kérem a címzettek válaszadását a kérdésekre. Ezzel is segítve a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (VÁPB) elé terjesztett dokumentumban megjelölt cél elérését.

Közös feladatunk, hogy tegyünk a munkáltatókkal együtműködve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek javításáért és a munkavállalók érdekeinek képviseletéért.

A kitöltött kérdőívet 2015. január 31-ig Orova Piroska VIMFÓ koordinátor [orovap@vert.hu](mailto:orovap@vert.hu) e-mail-címére kérjük visszaküldeni.

**Köszönjük, hogy válaszaival és véleményével segíti a VIMFÓ fejlesztését a munkavédelmi képviselők érdekében.**

Budapest, 2015. 01. 05.



Kovács János  
elnök

**K é r d ő í v**  
**2014. év**

**1.) Általános kérdések**

- a) A gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatottak száma ? ..... fő
- b) A megválasztott munkavédelmi képviselők száma? ..... fő
- c) A munkáltató partnerként kezeli a mv. képviselőt? **igen nem**
- d) Van érvényes együttműködési megállapodást a munkáltatóval? **igen nem**
- e) A munkavédelmi képviselők választása esedékessége? ..... dátum
- f) A munkavédelem jelentősége a munkáltatónál? **1 2 3 4 5**

**2.) Együttműködési kérdések**

- a) Hogyan értékeli a munkáltatóval való együttműködést? **1 2 3 4 5**
- b) Milyen a kapcsolat a szakszervezettel? **1 2 3 4 5**
- c) Milyen a kapcsolat a foglalkozás- egészségüggyel? **1 2 3 4 5**
- d) Milyen a kapcsolat a munkavédelmi szakemberekkel? **1 2 3 4 5**
- e) Munkahelyi vezetője támogatja választott funkciójában? **igen nem**
- f) A munkabalesetekre vonatkozó adatokat átadná a
- g) munkáltatója egy általános ágazati helyzetértékelés céljára? **igen nem**

**3.) A munkavédelmi bizottság**

- a) A mv. bizottság hány fővel működik? .....fő
- b) Van-e kidolgozott ügyrendje a munkavédelmi bizottságnak? **igen nem**
- c) Milyen gyakran ülésezik a bizottság? ..... alkalom/év
- d) Biztosítottak-e a feltételei a bizottság munkájának? **igen nem**
- e) Készített éves munkatervet a bizottság? **igen nem**

**4.) A munkavédelmi képviselők és a munkavédelmi bizottság törvényes jogainak gyakorlása.**

- a) Az mv. képviselői jogok gyakorlásának van akadálya? **igen nem**
- b) A munkáltató bevonja a mv-t érintő döntések előkészítésébe? **igen nem**
- c) Kért-e a képviselő (bizottság) tájékoztatást a munkáltatótól? **igen nem**
- d) A munkáltató tájékoztat a munkabaleset bekövetkezéséről? **igen nem**
- e) A munkáltató biztosítja a munkabaleset kivizsgálásban való részvételt? **igen nem**
- f) Előfordult-e, hogy egyet nem értés esetén külön véleményét feltüntette a képviselő a munkabaleseti jegyzőkönyvön? **igen nem**
- g) Gyakorolt-e a bizottság egyetértési jogot a munkáltató munkavédelmi szabályozásait érintő kérdésekben? **igen nem**
- h) A képviselő, bizottság működési feltételei biztosítottak? **igen nem**
- i) Megtörtént-e a képviselők előírt képzése, továbbképzése? **igen nem**
- j) Előfordult-e az elmúlt időszakban a mv. képviselő munkajogi védettséggel összefüggő eljárás? **igen nem**

\* A számokkal jelzett válaszoknál **1** rossz, **2** gyenge, **3** elfogadható, **4** jó, **5** kiváló.

\* Az **igen-nem** válaszokat aláhúzással jelölje.

**5.) A Paritásos Munkavédelmi testület**

- |   |                      |
|---|----------------------|
| a) A munkáltató kezdeményezte a testület létrehozását?  | <i>igen nem</i>      |
| b) Létrejött a testület?                                | <i>igen nem</i>      |
| c) Biztosítottak-e a testület működésének feltételei?   | <i>igen nem</i>      |
| d) Van-e kidolgozott ügyrendje a testületnek?           | <i>igen nem</i>      |
| e) Hogyan értékeli a testület működését?                | <b>1 2 3 4 5</b>     |
| f) A paritásos testület évente hány alkalommal ülészik? | <b>..... alkalom</b> |

**6.) A képviselő (bizottság) véleménye, javaslata**

- |   |                  |
|---|------------------|
| a) Hogyan értékeli a munkavédelmi képviselők tevékenységét a munkahelyi munkavédelmi helyzet javításában? | <b>1 2 3 4 5</b> |
| b) Mennyire ismeri a VIMFÓ célját, működését?   | <b>1 2 3 4 5</b> |
| c) Van-e lehetőség a VIMFÓ rendezvényein való részvételre?  | <i>igen nem</i>  |
| d) Az eddigi tapasztalata szerint hasznosnak ítéli a VIMFÓ-t?   | <b>1 2 3 4 5</b> |
| e) Vállalná-e a fórum rendezését munkáltatója támogatásával?  | <i>igen nem</i>  |

**7.) Mi akadályozza, illetve akadályozta a fórumon való részvételét?****8.) Egyéb javaslat a VIMFÓ működésére:**

## 3. melléklet

**Tisztelt Munkavédelemért Felelős vezető!**

Az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) és a Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fóruma (Fórum) közös előterjesztést nyújtott be a Villamosenergia-iparban működő Ágazati Bizottság (VÁPB) részére a villamosenergia-iparban folyó munkavédelmi tevékenység ágazati szintű együttműködésének koordinálására.

**A koordináció célja:** A munkáltatók és a munkavállalók jó együttműködésének kiterjesztése ágazati szintre is. Az ágazat munkavédelmi helyzetének javítása a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésével.

A Fórum feladatai a cél megvalósítása érdekében:

- Az iparágban bekövetkezett és a munkáltatóknál nyilvántartásba vett munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések adatainak begyűjtése. Az éves munkavédelmi statisztika elkészítése, közzé tétele.
- Az iparág munkavédelmi helyzetére vonatkozóan évenként értékelést végezni. A munkavédelemmel kapcsolatos javaslatokat és véleményeket a VÁPB felé továbbítani.

A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetségének (VTMSZ) Munkavédelmi Szakértői Bizottsága megtárgyalta az előterjesztésben megfogalmazott kezdeményezést és a VÁPB részére továbbította szakmai véleményét. A VÁPB 2011. november 30.-i ülésén a tárgyaló felek a következő döntést hozták:

„Az EU-s Irányelvek is szorgalmazzák az ágazati szintű együttműködést a munkavédelem területén. A VIMFÓ ennek megfelelően, betölti ezt a szerepet, munkáltatói támogatás is van. Támogatják a VIMFÓ adatgyűjtését. A munkabaleseteket ismerjük meg ágazati szinten, legyen együttműködés e kérdésben.” (részlet az ülés emlékeztetőjéből)

A Fórum az Európai Unió irányelveket és az ágazat közös munkavédelmi érdekét is figyelembe vette, amikor a VÁPB egyetértésével kezdeményezi az ágazat munkáltatóinál az alábbi kérdőív és statisztikai adatlap kitöltését. A kérdőív az ágazat általános munkavédelmi helyzetértékeléshez ad segítséget.

A **kérdőív** is és a balesetekre, foglalkozási megbetegedésekre vonatkozó statisztikai **adatlap** kitöltése anonim, azonosításra alkalmas információkat nem tartalmaz. Az egyenként beérkező kérdőívek kezelése bizalmas. A munkáltatók gazdasági tevékenységeit és piaci érdekeit sértő, vagy veszélyeztető információk nem kerülhetnek nyilvánosságra. A kérdőívek, adatlapok összegzése után a feldolgozott adatok, információk egy tanulmányban kerülnek összegzésre, mely minden adatszolgáltató munkáltató számára hozzáférhetővé válik ([www.vd.hu](http://www.vd.hu) honlap). A tanulmány célja, hogy ágazati szinten általánosan meghatározható legyen a munkavédelem hiányosságainak területe és ösztönözze a fejlesztéseket.

*A villamosenergia-ipari ágazat munkavédelmi helyzetének értékelése hozzájárul a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzéséhez a munkavédelem eredményesebb megvalósításához.*

A Fórum nevében, tisztelettel: Szabó Béla VIMFÓ elnök

**Kérdőív****I. Társaságcsoporthoz**

- A társaságcsoporthoz tartozó munkáltatók társasági formái?\*\*\* **ZRt NyRt Kft**
- A társaságcsoporthoz tartozó munkáltatók létszáma: ..... **fő**
- A társaságcsoporthoz tartozó munkáltatók főbb tevékenységei?\*\*\*  
**termelés elosztás kereskedelem szolgáltatás egyéb**
- A foglalkozás-egészségügyi szolgálat?\*\*\* **cég területén területen kívül**

**II. A gazdálkodó szervezet**

- A társasági forma?\*\*\* **ZRt NyRt Kft**
- A foglalkoztatottak száma: ..... **fő**
- Fő tevékenysége?\*\*\* **termelés elosztás kereskedelem szolgáltatás egyéb**
- A foglalkozás-egészségügyi szolgálat?\*\*\* **cég területén területen kívül**

|  | Társaságcsoporthoz                 |     | Munkáltató/k                       |     |   |
|--|------------------------------------|-----|------------------------------------|-----|---|
| <b>III. Együttműködés a munkavállalókkal</b>               |                                    |     |                                    |     |   |
| Hogyan értékeli a munkavállalókkal való együttműködést?*   | 1                                  | 2   | 3                                  | 4   | 5 |
| Milyen a kapcsolat a munkavédelmi képviselővel?*           | 1                                  | 2   | 3                                  | 4   | 5 |
| Munkavédelmi bizottság működik?***                         | igen                               | nem | igen                               | nem |   |
| A paritásos testület működik?***                           | igen                               | nem | igen                               | nem |   |
| <b>IV. A munkavédelem</b>                                  |                                    |     |                                    |     |   |
| Készült a munkavédelmet meghatározó szabályzat?***         | igen                               | nem | igen                               | nem |   |
| A munkavédelmi kockázatértékelés megtörtént?***            | igen                               | nem | igen                               | nem |   |
| A pszichoszociális kockázatok felmérése?***                | igen                               | nem | igen                               | nem |   |
| A veszélyes anyagok és készítmények kockázatértékelése?*** | igen                               | nem | igen                               | nem |   |
| A munkabiztonsági szakember?***                            | alkalmazott<br>vállalkozó<br>egyéb |     | alkalmazott<br>vállalkozó<br>egyéb |     |   |
| Munkaegészségügyi szakembert foglalkoztat?***              | igen                               | nem | igen                               | nem |   |
| Készült munkahelyi munkavédelmi program?***                | igen                               | nem | igen                               | nem |   |

|   |                                    |     |                                    |     |
|---|------------------------------------|-----|------------------------------------|-----|
| A munkahelyeken biztosított az elsősegélynyújtás?***        | igen                               | nem | igen                               | nem |
| A munkáltatónak van rekreációs programja, egészségterve?*** | igen                               | nem | igen                               | nem |
| A foglalkozás egészségügyi szolgálat?***                    | alkalmazott<br>vállalkozó<br>egyéb |     | alkalmazott<br>vállalkozó<br>egyéb |     |

**Megjegyzés, javaslat:**

\* A számokkal jelzett válaszoknál **1** rossz, **2** gyenge, **3** elfogadható, **4** jó, **5** kiváló.

\*\* A két csillaggal jelölt válaszokat aláhúzással jelölje.

\*\*\* Aláhúzással több válasz is megjelölhető

Egy munkáltató esetén a II. pontot és a III. IV. pontok „Munkáltató/k” oszlopát, míg társaságcsoporthoz esetén a I. III. IV. pontokat (a munkáltató/k oszlopát a többségi jellemző alapján) kérjük kitölteni!

***Köszönjük, hogy válaszaival segíti az ágazat munkavédelmi helyzetének megismerését.***

Készült: A VTMSZ Munkavédelmi Szakértői Bizottsága javaslatainak figyelembe vételével 2012.



4. melléklet

## ADATLAP

### A villamosenergia-ipari ágazat munkabaleseteinek összegző értékeléséhez

#### 1. A munkabaleset előzményének és körülményének rövid leírása:

- a) a sérült neme: nő férfi munkaköre:
- b) A munkabaleset körülményeinek meghatározása\*: 1 2 3 4 5
- c) A sérülés bekövetkezésének ideje:  
*évszak:* tavasz nyár ősz tél *napszak:* reggel délelőtt délután este éjszaka
- d) A munkabaleset rövid ismertetése, tényállása:
  
- e) Ha az esemény foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció, annak rövid leírása:

#### 2. A munkabaleset súlyossága, emberi és anyagi következményei:

- a) a sérülés súlyossága\*: 0 1 2 3 4 5 6 7
- b) az emberi és anyagi következmények:

#### 3. A munkabaleset kivizsgálása során feltárt okok, megállapítások:

- a) A baleset okai, megállapítások (munkakörnyezet, időjárás, személyi tényezők):
  
- b) Az egyéni védőeszközök, munkaeszközök alkalmassága, használatára vonatkozó megállapítások:



**4. A munkáltató intézkedése a hasonló munkabaleset megelőzése érdekében:**

**Melléklet: \***

1. Kérdés: A baleset körülményeinek meghatározása

- 1 Munkavégzés közben
- 2 Nem munkavégzés közben, de azzal közvetlenül összefüggő tevékenység során (pl. anyag, szerszámvételezés)
- 3 Nem munkavégzés közben és azzal nem közvetlenül összefüggő tevékenység során (pl. tisztálkodás, étkezés)
- 4 Nem munkavégzés közben és nem azzal összefüggésben folytatott tevékenység során (pl. verekedés)
- 5 Telephelyen kívüli munkaterület(ek) megközelítése közben - a munkakezdést követően a munkáltató saját vagy általa bérelt, a munkavállaló saját, engedéllyel használt járművével. A telephelyen kívüli munkaterület(ek)ről a telephely megközelítése közben a munkáltató saját vagy általa bérelt, a munkavállaló saját, engedéllyel használt járművével. A szállás, lakás és a munkahely közötti közlekedés közben, a munkáltató saját vagy általa bérelt, a munkavállaló saját, engedéllyel használt járművével.

3. Kérdés: A sérülés súlyossága

- 0 Nem súlyos munkabaleset, a munkaképtelenség időtartama 1-3 nap
- 1 Nem súlyos munkabaleset, a munkaképtelenség időtartama meghaladja a 3 napot
- 2 Nem súlyos csonkulással járó munkabaleset
- 3 Súlyos csonkolásos munkabaleset
- 4 Halálos munkabaleset (sérült, magzata, újszülöttje)\*
- 5 Önálló életvezetést gátló maradandó károsodás
- 6 Valamely érzékszerv (vagy érzékelő képesség) és a reprodukciós képesség elvesztésével, illetve jelentős mértékű károsodásával járó munkabaleset
- 7 Orvosi vélemény szerint életveszélyes sérüléssel, károsodással járó munkabaleset
- 8 A beszélőképesség elvesztésével, feltűnő torzulással, bénulással, elmezavarral járó munkabaleset.

\* Megjegyzés: Az adatlap kitöltése során az 5/ 1993 (XII. 26.) MüM sz. rendelet 5. számú mellékletének szempontjait kérjük figyelembe venni!

Készült: A VTMSZ Munkavédelmi Szakértői Bizottsága javaslatának figyelembe vételével 2012.

5. melléklet:

### **Viselkedésalapú munkavédelem**

A munkavédelem alapvetően a munkavállalók magatartásán, viselkedésén múlik. Ezért a munkavédelmi helyzet javítása, a megtörtént munkabalesetek csökkentése érdekében meg kell tanítani a munkavállalókat a helyes magatartásra kritikus helyzetekben. Meg kell győzni a munkavállalókat a helyes magatartásról, ez fontos, de nem könnyű feladat.

A magatartást alapvetően az attitűdök, a beállítódások határozzák meg. Nem mindegy, hogy milyen a munkavállalók beállítódása, munkához, munkahelyhez, azokhoz, akik a helyes munkahelyi magatartást képviselik.

A munkavédelmi helyzet alapvetően a szervezeti kultúra része. Ez megmutatkozik abban, hogyan kezelik a munkahelyen a munkavédelmi problémákat, milyen a megelőzés kultúrája, a motiválás és a szankcionálás, általában a szervezeti kultúrában a munkavédelemnek milyen fontosságot tulajdonítanak a vezetők és a munkavállalók. A helyes magatartásnak meg kell mutatkoznia a munkahelyi kultúrában.

Két szervezeti kultúra létezik:

- A nem megfelelő viselkedésre hívják fel a figyelmet tiltó szabályokkal, és a szabályok megsértését szankcionálják.
- A szervezeti kultúrában a helyes magatartásra hívják fel a figyelmet. Ezeket határozzák meg, begyakoroltatják készség szintig. Nem szankcionálnak, hanem támogatják, segítik a helyes magatartás elsajátítását, motiválják a munkavállalókat a helyes magatartásra.

Ez utóbbi kultúra elsajátítására egy olyan programot dolgoznak ki, amelyben megosztják, közössé teszik a felelősséget a vezetők, a munkavédelmi szakemberek, valamint a munkavállalók között a munkavédelemben. Ha egy baleset történik, nem a munkavállalókra próbálják egyoldalúan a felelősséget hárítani.

A sikeres munkavédelemnek elengedhetetlen alkotóelemei:

- egyértelmű célok kitűzése,
- a különböző szintű vezetők egyértelmű elkötelezettsége, példamutatása
- a vezetők részvétele az ellenőrzésekben, megbeszéléseken
- nyílt kommunikáció, folyamatos visszajelzés és megerősítés
- a teljesítmény, a helyes viselkedés elismerése, ösztönzés, a jutalmazás, és általában a pozitív szemlélet a szankciók helyett
- bizalom a vezetők és a munkavállalók között.

A program fontosabb elemei:

- Meg kell határozni azokat a kulcsfontosságú helyes munkahelyi viselkedésformákat, - nem a hibás viselkedéseket -, amelyeket a munkahelyeken szeretnének látni. Ez azon a felismerésen alapul, hogy nem a negatív példákat kell sulykolni, nem a

negatív hozzáállást kell kritizálni, hanem pozitív példákat kell bemutatni, az elvárt viselkedést kell begyakoroltatni.

- A helyes viselkedésmódok összegyűjtésébe be kell vonni a dolgozókat, ők is feladatuk kapják, hogy mondjanak követendő magatartásokat.
- A szakemberek értékelik a javaslatokat, melyek azok, amelyek elfogadhatók, beépíthetők. ezekről az elsajátítandó viselkedésekről listát és kellő részletességű leírást készítenek.
- Rendszeresen értékelik a vezetők a munkavállalók viselkedését a lista alapján. Ami már készségszinten működik, azt leveszik a begyakorolandó viselkedés listáról, és felvesznek egy új begyakorolandó magatartási mintát.
- Az elért eredményeket megbeszélik a dolgozókkal, a közös eredményeket visszacsatolják, megünneplik.
- Ha a dolgozók bármilyen munkavédelmi hiányosságot tapasztalnak, azt jelzik, és ezt azonnali visszajelzés, intézkedés követi.
- Rendszeresen tartanak munkavédelmi értekezletet, ahol a közvetlen vezetők beszámolnak a munkahelyi viselkedésről, illetve minden olyan eseményről, amely a munkavédelmi helyzettel kapcsolatos. Ismertetik, milyen intézkedéseket tettek annak érdekében, hogy megelőzzék a munkavédelmi problémák kialakulását.
- A munkavállalók képviselői számára beszélgetéseket szerveztek munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi kérdésekről.
- A munkavédelmi kultúra átalakításában fontos szerepe van a helyi szakszervezet(ek)nek.

Milyen előnyökkel jár egy ilyen program:

- Célirányosak a munkavédelmi képzések és konkrét mérhető eredményei vannak a viselkedés változásában.
- Megnő a bizalom a vezetők és a munkavállalók között, mivel egyoldalúan nem a munkavállalókra hárul a felelősség.
- Az együttműködés biztosítja a munkavállalók bevonását a munkavédelmi helyzet javításában.
- Megnő a munkavédelmi képviselők szerepe.
- A helyes magatartás leírásai segíthetik az új munkavállalók betanítását, sőt ezek a dokumentumok bármikor elővehetőek, ismételhetőek.
- Ha a szervezet, a technológia, a munkafeladat, a munkamódszer változik, a helyes viselkedés leírásai módosíthatók.
- A kultúrában nem a szankcionálási, hanem a támogatási szemlélet érvényesül, amely a munkahelyhez kötődést erősítheti.

**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Nagy Amarilla**

**Európai tapasztalatok,  
a szociális párbeszédet, a munka világát érintő,  
irányelvek, javaslatok**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2015. február**

## Tartalom

|  |    |
|--|----|
| Vezetői összefoglaló .....                             | 3  |
| Bevezetés .....  | 5  |
| 1. A társadalmi párbeszéd .....                        | 7  |
| 1.1 A párbeszéd jelentése .....                        | 7  |
| 1.2. A társadalmi párbeszéd elve .....                 | 8  |
| 1.3. A szociális párbeszéd kialakulása az EU-ban ..... | 8  |
| 1.4. A szociális párbeszéd működése .....              | 10 |
| 2. Az EVDSZ részvétele a szociális párbeszédben .....  | 18 |
| 3. Szükséges, de nem elégséges feltételek .....        | 30 |
| 4. Értékelés .....                                     | 33 |
| 5. Ajánlás .....                                       | 35 |
| Felhasznált irodalom .....                             | 40 |

## **Vezetői összefoglaló**

A feladat aktualitását az Európai Unióba történő belépéssel felértékelődött nemzetközi érdekvédelem adja, mivel az Európai Unió illetékes szervei döntenek a jogharmonizációs ajánlások kiadásáról és gazdasági kérdésekben, ők felügyelik a pénzügyi folyamatokat, és nem utolsó sorban itt ítélik oda a támogatási pénzeket, bírálják el a pályázatokat. Ezen kívül a villamos energetikai társaságok anyavállalatai európai multinacionális cégek. Az érdekképviselői vállalati szinten is fontos az EVDSZ jövője szempontjából nem csak feladata, de kötelessége is a hatékony részvétel a megfelelő fórumokon, hiszen ott kell az érdeket képviselni, ahol a döntés születik. Az EVDSZ kiemelten fontos feladata a fórumokon meghozott irányelvek és megállapodások alkalmazásának ellenőrzése, valamint figyelemmel kell kísérnie a gyakorlati megvalósulást.

A vizsgálat célja annak feltérképezése, hogy a magyar gyakorlatban hogyan érkeznek el a hazai ágazati vállalatokhoz az európai szociális párbeszédben született javaslatok, irányelvek.

A tanulmány első fejezete egy rövid tájékoztatást ad a szociális párbeszéd működéséről, jelentéséről, elvéről, a szociális párbeszéd kialakulásáról az Európai Unióban. Bemutatja a két- és háromoldalú szociális párbeszéd résztvevőit, beszámol a szociális párbeszéd formáiról, az Európai Parlament szerepéről és bemutatja a szociális partnereket.

A továbbiakban a tanulmány a teljesség igénye nélkül kifejt néhány az ágazatot érintő bipartit nyilatkozatot, mely nyilatkozatok egyeztetésében az EVDSZ képviselői is részt vállaltak, valamint taglalja azok megvalósulásának mértékét a hazai iparágban.

A harmadik fejezet a szükséges, de nem elégséges feltételeket gyűjti össze:

- Az első és legfontosabb előfeltétel a demokratikus alapok megléte, a társadalmi párbeszédet elősegítő jogszabályi háttér megteremtése.
- Szükség van még erős és reprezentatív munkavállalói és munkáltatói szervezetekre.
- A felek rendelkezzenek közös érdekekkel és akarattal, hogy részt vegyenek egy ilyen együttműködésen alapuló, konstruktív párbeszédben.

Magyarországon nem teljesülnek maradéktalanul a minimális előfeltételek. 2010-es kormányváltást követően az OÉT felszámolásra került. A szociális párbeszéd országos szintje nemhogy megkérdőjeleződött hazánkban, hanem jelenleg nem is működik tisztán három oldalú szociális párbeszéd fórum.

Az európai szintű szociális párbeszéd eredményei formát ölthetnek irányelvekben, autonóm és keret megállapodásokban. Ezek a dokumentumok azonban javarészt nem fogalmazzak meg tisztán érthető, a gyakorlatot konkrétan befolyásoló előírásokat.

Mivel hazánkban nem kedvező a környezet a szociális párbeszéd kiteljesedéséhez, ezért komoly kihívást jelent a szakszervezetek, így az EVDSZ számára is ezek kikényszerítése és ellenőrzése. A tanulmányból kiderül, hogy ezen a téren jelentős lemaradásban van a villamosenergia-ipar ágazati szakaszervezeti képviselője.

A lemaradás és hiányosságok kiküszöbölésére a dolgozat egy úgynevezett *tezaurusz* megalkotását ajánlja. A tezaurusz arra szolgál, hogy szisztematikusan lehessen végighaladni az összes, a villamosenergia-ipart érintő Európai Unió előíráson. Projektszerű munkát tesz lehetővé, hogy egy adott vizsgálati időintervallumban az EVDSZ elemezni tudja a különböző szabályozások alkalmazását, annak módját és meglétét. Az EVDSZ már elkezdte ezt a projektmunkát, napirendre tűzte az Európai Unió szinten folyó szociális párbeszéd megállapodásainak hazai alkalmazásának vizsgálatát, sőt tárgyalt a munkavédelem ágazati szintű kérdéseiről, melyben részsikereket könyvelhet el.

## Bevezetés

Az EVDSZ által elnyert pályázat 2. számú tanulmánya a következő feladatot írja elő: „Tanulmányban összefoglaljuk az európai tapasztalatokat, a szociális párbeszédn belül a munka világát érintő javaslatokat, irányelveket.”

Ez a feladat azért aktuális, mert az Európai Unióba történő belépéssel felértékelődött a nemzetközi érdekvédelem és a szociális párbeszéd fórumain végzett munka. Az Európai Unió illetékes szervei döntenek a jogharmonizációs ajánlások kiadásáról és gazdasági kérdésekben, ők felügyelik a pénzügyi folyamatokat, és nem utolsó sorban itt ítélik oda a támogatási pénzeket, bírálják el a pályázatokat. Ezen kívül a villamos energetikai társaságok egy részének anyavállalatai európai multinacionális cégek.

Az érdekképviselő nem csak Európai Unió szinten érdekes a magyar villamosenergia-ipar számára, hanem vállalati szinten is. A privatizált vállalatok esetében, amikor a döntések többségét földrajzilag Magyarországtól elhatárolt, multinacionális cégek központjaiban hozzák meg, akkor felértékelődik az európai munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőkben való részvétel. Fontos, hogy az EVDSZ saját tagszakszervezeteink képviselői is részt vehessenek a nemzetközi életben. Az EVDSZ-nek a jövője szempontjából nem csak feladata, de kötelessége is a hatékony részvétel a megfelelő fórumokon, hiszen ott kell az érdeket képviselni, ahol a döntés születik. Viszont nem elégséges csak a döntéshozatalnál ott lenni, és állásfoglalásokkal alakítani a munka világát és a szociális életet érintő jogalkotást, ezek alkalmazásának ellenőrzését is meg kell oldani, figyelemmel kell kísérni a gyakorlati megvalósulást, hiszen az érdekképviselői munka a kiharcolt eredmények megvalósításában tükröződik.

Az európai szociális párbeszédn számos olyan, a munka világát érintő javaslat, irányelv születik, amelynek meg kell, vagy meg kellene jelennie a hazai vállalatok konkrét gyakorlatában. Ezek közül kiemelten fontosak a „társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos irányelvek”, pl. családbarát munkahely, esélyegyenlőség, tisztességes bánásmód, stb. A tapasztalatok szerint ezek sokszor



csak hézagosan, esetleg sehogyan sem érvényesülnek Magyarországon. Ezért a vizsgálat célja annak feltérképezése, hogy a magyar gyakorlatban hogyan érkeznek el a hazai ágazati vállalatokhoz az európai szociális párbeszédben született javaslatok, irányelvek.

A vizsgálatot több lépcsős feldolgozással végeztük:

- Első lépésben feltérképeztük a kapcsolódó fontosabb európai irányelveket az EVDSZ munkatársainak, illetve az internet segítségével.
- A hazai gyakorlatban való megjelenés vizsgálatát dokumentumelemzésekkel, és az EVDSZ képviselőivel folytatott interjúk készítésével végeztük.
- Az esetleges hiányosságok kiküszöbölése érdekében, a kutatás eredményét figyelembe véve javaslatokat fogalmazzunk meg.

## 1. A társadalmi párbeszéd

### 1.1 A párbeszéd jelentése

A társadalmi párbeszéd olyan egyeztetések, konzultációk, együttműködések és tárgyalások összessége, amelyek a gazdasági élet két ágense, a munkavállalók és a munkáltatók szervezeteinek képviselőivel jön létre európai szinten.

Jogalapját a Római szerződés 137. és 138. cikke és olyan másodlagos közösségi jogforrások adják, melyek az európai szociális párbeszéd konkrét intézményeire vonatkoznak.

A párbeszédnek két fő formája van:

- Bipartit párbeszéd (kétoldalú): az európai munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők között létre jövő tárgyalások, egyeztetések összessége. E két érdekképviselőt nevezzük szociális partnereknek.
- Tripartit párbeszéd (háromoldalú): a szociális partnereken kívül az egyeztetéseken részt vesznek kormányzatok és európai intézmények is.

A konzultációkon a két, illetve három fél arra törekszik, hogy ismertessék saját, és megértsék a másik álláspontját, azaz egymás megértésére és befolyásolására törekszenek. A döntést hozó szerv a felek szempontjait megismerve, de nem kötelezően figyelembe véve dönt. Az európai szociális párbeszéd kiegészíti a tagállami szintű szociális párbeszédet, így adva lehetőséget a közösségi szintű érdekérvényesítéshez.

A szociális párbeszéd része az Európai Unió szociálpolitikájának, ugyanakkor nem csak szociális témákban kap szerepet. Minden olyan szakpolitikai kérdésben közreműködnek, amely valamilyen formában érinti a munkáltatókat vagy a munkavállalókat.

A szociális párbeszéd célja olyan konszenzusok meghozatala, melyek akár jogi erővel is bírnak, vagy a jogrendbe ugyan nem beemelve, de morális kötelezettségeket keltő megállapodásokat, közös véleményeket, ajánlásokat, közös cselekvési programokat, magatartási szabályokat alkotnak.<sup>1</sup>

## **1.2. A társadalmi párbeszéd elve**

A társadalmi párbeszéd alapvetően a partnerségre épül. A munkáltatók és a munkavállalók, azok képviselői, a szakszervezetek más-más megközelítésből ugyan, de közös problémával állnak szemben. A két fél elköteleződése a probléma kezelése mellett, közös akciók révén lehet hatékony.

A társadalmi párbeszéd, tehát egy eszköz, a megfelelő lépések megtételéhez, illetve ezen túlmenően tripartit formájában lehetőséget nyújt a kormányzati döntések befolyásolására.

Az ILO két fő előnyét látja a párbeszédnek:

- a gazdasági és szociális politikai döntéshozatal demokratizálása,
- a társadalmi konfliktusok csökkentése.

Mind tripartit, mind bipartit formájában a társadalmi párbeszéd egy gyakorlati, együttműködésen alapuló megközelítést jelent, amelynek célja a problémák közös megértése, a kompromisszumok megtalálása, és a közös válaszok megadása.<sup>2</sup>

## **1.3. A szociális párbeszéd kialakulása az EU-ban**

A szociális párbeszéd az Európai Unió jogrendszerébe illeszkedik, annak szociálpolitika részét képezi. 1957-ben a Római szerződés 137. és 138. cikkében kap nagyobb szerepet a szociálpolitika az Unió életében. A két cikk tartalma szerint a Gazdasági Közösség tagállamainak szorgalmazniuk kell a dolgozók élet- és

---

<sup>1</sup> [http://elib.kkf.hu/edip/D\\_14601.pdf](http://elib.kkf.hu/edip/D_14601.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.itcilo.org/it/HUSocialDialogue\\_AManualforTradeUnionEducation\\_HU\\_WEB.pdf](http://www.itcilo.org/it/HUSocialDialogue_AManualforTradeUnionEducation_HU_WEB.pdf)

munkakörülményeinek javítását. Ebben az időben még elsősorban a kitűzött gazdasági célok elérése miatt volt fontos a munkavállaló, dolgozó jóléte.

1961-ben a tagok aláírták az Európai Szociális Kartát, mely megalapozta az Európai Unió szociálpolitikáját. A '60-as években gyorsan fejlődött a szociálpolitika, megalakultak a szociális párbeszédet megelőző első szervezetek és fórumok: tripartit konferenciák, tanácsadó bizottságok (Advisory Committee), majd a Foglalkoztatási Állandó Bizottság. Az Ágazati Közös Bizottságokból és az informális munkacsoportokból 1998-ban, a Tanács határozata alapján alakultak ki az Európai Ágazati Párbeszéd Bizottságok.

A Val Duchesse-i folyamattal vette kezdetét a szociális párbeszéd tárhódítása, ettől kezdve a szociális partnerek európai szervezetei közvetlenül is bekapcsolódhattak a döntéshozatalba. Ebben az időszakban bipartit munka folyt, melyek eredményei közös állásfoglalásokban, határozatokban és nyilatkozatokban merültek ki, ezek nem bírtak kötelező erővel.

1991. október 31-én az európai szociális partnerek aláírták a Szociálpolitikai Megállapodást, mely a Maastricht-i Szerződés mellékletét képezi, mint Szociálpolitikai Jegyzőkönyv. A Megállapodásban rögzítették, hogy a partnerek által kötött megállapodásokat – ha a partnerek igénylik – a Tanács Határozata révén kötelező erejűvé válnak, és beépülnek a tagállamok jogrendjébe.

2001 decemberében az európai szociális partnerek kiadtak egy nyilatkozatot, melyben kiemelik a szociális partnerek szerepének súlyát a bővítéssel, a gazdasági és pénzügyi unió kiterjedésével és az Európai Unió jövőjével kapcsolatos egyeztetésekben. Az Európai Unió Bizottsága és a partnerek ezzel megalapozták a szociális párbeszéd működését.

A szociális partnerek többek között az alábbi megállapodásokat írták alá, melyek bekerültek az Unió jogrendjébe:

- A Tanács 96/34/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által kötött, a szülői szabadságról szóló keret-megállapodásról (1995)
- A Tanács 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által kötött, a részmunkaidőről szóló keret-megállapodásról (1997)
- A Tanács 99/70/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által kötött, a határozott idejű munkaviszonyról szóló keret-megállapodásról (1999).
- Az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP 2002. július 16-i megállapodása a távmunkáról
- A FST és CCFE megállapodása a 93/104/EK irányelv alkalmazásáról a vasútnál (1998. szeptember 30.)
- A Tanács 99/63/EK (1999. június 21.) irányelve az ECSA és a FST által, a tengerjárók munkaidejének megszervezéséről szóló megállapodásról
- A Tanács 2000/79/EK (2000. november 27.) irányelve az AEA, az EFT, az ECA, az ERA és az IACA által, a polgári légi közlekedés mobil munkavállalói munkaidejének megszervezéséről kötött európai megállapodásról.<sup>3</sup>

#### **1.4. A szociális párbeszéd működése**

A már említett Római Szerződés két cikke lehetőséget biztosít a szociális partnerek számára, hogy bekapcsolódjanak a jogalkotás folyamatába, a szociális és foglalkoztatási kérdések kapcsán. Amennyiben ezen a területen javaslat születik, akkor a Bizottságnak kötelezően konzultálni a kell az szociális partnerekkel. Ha a Bizottság azt a következtetést vonja le, hogy közösségi fellépés szükséges, tehát jogalkotásra van szükség, akkor erről a szociális partnerekkel ismételt konzultál. Ebben a fázisban a szociális partnerek még jelezhetik, hogy maguk szeretnék a kérdést szabályozni a munkáltatói és a munkavállalói szervezetek megállapodása révén, melyet a tagszervezeteik útján tartatnak be. Ennek kidolgozására 9 hónapjuk van. Amennyiben a szociális partnerek közötti párbeszéd megakad, a Bizottság visszaveszi a kezdeményezést és saját maga viszi tovább a kérdést. Ezt Tanácsi vita

<sup>3</sup> <http://www.nilo.hu/main.php?folderID=16206#ÁPB>

követi, és uniós jogforrás származhat belőle akkor is, ha a szociális partnerek ebben nem állapodtak meg. Amennyiben viszont a felek megállapodnak, abban az esetben dönthetnek arról, hogyan kívánják a megállapodást végrehajtani. Két lehetőség közül választhatnak: a végrehajtást saját maguk vállalják, és a tagszervezeteikkel betartatják, ezek az un. autonóm megállapodások, vagy pedig kéri a Bizottságot, hogy terjessze ki a megállapodást irányelvvel az egész unióra.

A következő megállapodások jöttek így létre:

- Részmunkaidős foglalkoztatás (Irányelv)
- Határozott ideig tartó munkaviszony (irányelv)
- Szülői szabadság (irányelv)
- Távmunka (autonóm megállapodás)
- Munkahelyi stressz (autonóm megállapodás)
- Munkahelyi zaklatás és erőszak (autonóm megállapodás)
- Befogadó munkaerőpiac (autonóm megállapodás)

A különbség az autonóm megállapodások és az irányelvek között jelentős. Az irányelvek a közösségi jog részét képezik, azaz kötelező érvényűek minden tagállamra nézve. Az autonóm megállapodások viszont csak azokra a felekre terjednek ki, akik aláírták a megállapodást.

Az autonóm megállapodások végrehajtására különböző gyakorlatok léteznek:

- bekerül a tagállami kollektív szerződésbe;
- a tagállami munkaadói, munkavállalói szervezetek megállapodásainak a részét képezik;
- bekerülnek a tagállam munka törvénykönyvébe

Ez utóbbi azokban az országokban valósul meg, ahol magas szintű kultúrája van az érdekképviselőnek és/vagy a kormányzat szociálisan érzékeny és gond nélkül módosítja a munka törvénykönyvét.

### Kétoldalú szociális párbeszéd

A Római Szerződés eredeti megfogalmazása értelmében szociális téren a Bizottság egyik feladata az volt, hogy a tagállamok közötti szoros együttműködést előmozdítsa a munkaadók és a munkavállalók közötti kollektív tárgyalások tekintetében.

A Bizottság elnöke, Jacques Delors kezdeményezésére 1985-ben indult el, a szociális párbeszéddel kapcsolatos Val Duchesse - i folyamat, melynek célja az volt, hogy az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ), az Európai Közösségek Gyáriparosainak Közössége (UNICE) és az Állami Vállalkozások Európai Központja (CEEP) által képviselt szociális partnereket bevonja a belső piaci folyamatokba. A szociális partnerek számos közös nyilatkozatot adtak ki a foglalkoztatásról, az oktatásról és a képzésről, valamint egyéb szociális kérdésekről.

Az európai szintű kétoldalú szociális párbeszéd legfontosabb fóruma az 1992-ben létrejött Szociális Párbeszéd Bizottság, amely általában évente 3 vagy 4 alkalommal ülésezik, és az európai titkárságok, illetve a nemzeti szervezetek részéről 64 tagból áll (32 a munkaadók, 32 a munkavállalók képviselésében). 1991 októberében az UNICE, az ESZSZ és a CEEP közös megállapodást fogadott el, amelyben kötelező konzultációt szorgalmaztak a szociális partnerekkel a szociális ügyekkel kapcsolatos jogszabályok előkészítése terén, illetve szorgalmazták, hogy a szociális partnereknek lehetőségük legyen közösségi szintű keret-megállapodások megtárgyalására.

A távmunkáról szóló, 2002 májusában megkötött megállapodás volt az első, amelyet a szociális partnerekre a tagállamokra jellemző eljárásokkal és gyakorlatokkal összhangban hajtottak végre. A szociális partnerek 2004-ben „autonóm megállapodásokat” is kötöttek a munkahelyi stresszről és a határokon átnyúló interoperábilis szolgáltatásokat ellátó vezetők európai engedélyéről, valamint 2007 áprilisában a munkahelyi zaklatásról és erőszakról, majd 2010 márciusában a befogadó munkaerőpiacokról.

Az Amszterdami Szerződés által bevezetett változásokat követően a konzultációs folyamat még fontosabbá vált, mivel az kiterjed az EUMSZ 151. cikkének hatálya alá tartozó valamennyi területre.

A Lisszaboni Szerződés hatálybalépésével új cikket illesztettek be: EUMSZ 152. cikke: „az Unió az egyes nemzeti rendszerek különbözőségeinek figyelembevételével elismeri és támogatja a szociális partnerek uniós szintű szerepvállalását; önállóságuk tiszteletben tartása mellett elősegíti a szociális partnerek közötti párbeszédet”. Az EUMSZ 153. cikke értelmében a szociális partnereket bármely tagállam megbízhatja európai szinten aláírt kollektív megállapodások megerősítéséről elfogadott tanácsi határozatok végrehajtásával.

#### Háromoldalú szociális párbeszéd

A Tripartit Szociális Csúcs az Európai Tanács üléseit előzi meg, s az annak napirendjén szereplő kérdéseket egyeztetni a szociális partnerekkel. A 3 éves munkaprogramok pedig a szociális partnerek számára fontos kérdésekre keresnek közös válaszokat.<sup>4</sup>

A háromoldalú szociális csúcstalálkozó a Foglalkoztatási Bizottságot váltotta fel, és elősegíti a Tanács, a Bizottság és a szociális partnerek közötti folyamatos konzultációt gazdasági, szociális és foglalkoztatási kérdésekben. A háromoldalú szociális csúcstalálkozó legalább évente egyszer ülésezik, és az ülések egyikére az Európai Tanács tavaszi ülése előtt kell sort keríteni. A hivatalos keretet adó csúcstalálkozó résztvevői a következők.

Az Európai Unió oldaláról:

- EU Tanácsának soros elnöksége, a két soron következő elnökség, melyeket rendszerint az állam- vagy kormányfők, és a foglalkoztatási és szociális ügyekért felelős miniszterek képviselik.
- A Bizottságból két képviselő

<sup>4</sup> <http://www.liganet.hu/page/88/art/7885/akt/0/html/amit-az-europai-%3Cfont-style='background-color:cyan'%3E%3Cb%3Eszocialis%3C/b%3E%3C/font%3E-parbeszedrol-es-a-foglalkoztatasi-targyu-bipartit-megallapodasokrol-tudnunk-kell.html>



A munkáltatói oldalról:

- A munkáltatói küldöttséget az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége (UNICE) képviseli.

Munkavállalói oldalról:

- A munkavállalói küldöttség technikai koordinációját az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) végzi.

A küldöttségek az egyes ipari ágazatokat átfogó európai szervezetek képviselőiből állnak, akik az általános érdekeket, vagy az ellenőrzési és irányítási személyzet, valamint a kis- és középvállalkozások egyedi érdekeit képviselik európai szinten. A szociális partnereket azonos számú küldöttségi tag képviseli, a munkavállalók és munkáltatók oldaláról is 10-10 képviselő. Kiemelt figyelmet fordítanak a nemek arányára, hogy a részvétel kiegyensúlyozott legyen.

A Lisszaboni Szerződés ratifikálását követően a növekedési és foglalkoztatási háromoldalú szociális csúcstalálkozót az EUMSZ 152. cikke támogatja.

#### Az Európai Parlament szerepe

A Parlament nagyobb szerepet kíván biztosítani az európai szintű háromoldalú megbeszélések számára. Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága uniós szinten számos alkalommal kérte a szociális partnereket, hogy ismertessék nézeteiket, mielőtt jelentés vagy vélemény készül bármely fontos kérdésről.

Az uniós szinten megkötött kollektív megállapodások végrehajtásáról az EUMSZ 155. cikke, valamint a tagállamok közötti együttműködés ösztönzésére irányuló az EUMSZ 156. cikke szól.

#### A szociális párbeszéd formái:

- konzultáció
- concertation
- szociális párbeszéd

A konzultáció során Európai Unió jogalkotó intézményei kikérik a szociális partnerek véleményét a döntés-előkészítő folyamat során. A konzultációban a témától függően a szociális partnerek európai csúcsszervei, az európai ágazati szintű, és nemzeti szintű szervezetei vesznek részt. Intézményei: Tanácsadó bizottságok, melyek tripartit felépítésűek, Ágazati Közös Bizottságok, amik a mai Ágazati Párbeszéd Bizottságok.

A concertation munkaügyi, szociális és gazdasági kérdések közös, tripartit jellegű intézése. Elsősorban a foglalkoztatáspolitikában van fontos szerepe. Az Európai Unió intézményei és a szociális partnerek együtt fogalmazzák meg célokat, megválasztják az eléréséhez szükséges eszközöket, és közösen hajtják végre az intézkedéseket. Fő intézménye: Foglalkoztatási Állandó Bizottság (1970).

A Szociális párbeszéd közösségi szinten kétoldalú (bipartit) egyeztetést jelent. A kétoldalú párbeszéd célja a munkaadók és a munkavállalók európai szervezetei közötti információcsere és konszenzus elérése. Meghatározó eseményei: Szociális Párbeszéd Csúcstalálkozók, ahol az európai szociális partnerek legfelsőbb szinten találkoznak. Eredményei: közös állásfoglalások, melyek nem kötelező érvényűek, de közös célokat, prioritásokat rögzítenek. A szociális partnerek közvetlenül tárgyalnak, és bizonyos kérdéseket európai szintű megállapodásokkal szabályozzanak. A szociális párbeszéd Európában ágazati szinten is zajlik. Intézményei: Ágazati Párbeszéd Bizottságok.

Tevékenységük három fő területen zajlik:

- közös dokumentumok kidolgozása
- megállapodások kötése
- gyakorlati munka

#### Szociális partnerek résztvevői

Munkaadói oldal:

- UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, Európai Munkáltatók és Gyáriparosok Szervezeteinek Szövetsége) Az 1958-ban létrejött UNICE szerveződését tekintve nem kizárólag az Európai Unióhoz

kötődik, bár tagjai között az unió valamennyi tagállamának munkáltatói szövetsége megtalálható: jelenleg 31 ország 39 nemzeti munkáltatói szövetségét tömöríti. Az UNICE összesen csaknem 16 millió európai vállalkozót, illetve munkaadót képvisel.

- CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of General Economic Interest, Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja). A CEEP 1961-ben jött létre, azoknak a vállalatoknak és szervezeteknek a munkaadói szövetsége, amelyeknek a tulajdonosi körében állam is jelen van, vagy közszolgáltatást végeznek. A CEEP sem korlátozódik szigorúan az Európai Unió területére. Bár a tagszervezeteknek az EU tagállamaiból kell származniuk, társult tagként az unión kívüli országokból is bármely vállalkozást befogad, amennyiben az elfogadja céljait.
- UEAPME (European Association for Small and Medium Businesses and Crafts, Kis- és Középvállalkozások, Kézműipari Vállalkozások Európai Szövetsége) Az 1979-ben létrejött UEAPME tagszervezetei között - amelyek szintén nem csupán az Európai Unióból származnak - vannak nemzetközi szövetségek és más társult tagok is. A tagszervezetek száma 2000 júliusában 65 volt. Az UEAPME összesen mintegy 10 millió európai vállalkozást és rajtuk keresztül több mint 50 millió foglalkoztatottat tömörít. Az UEAPME az UNICE-vel együtt vesz részt a közösségi szintű konzultációkban és tárgyalásokban.

#### Munkavállalói oldal:

- ETUC (European Trade Union Confederation, Európai Szakszervezeti Szövetség) Az Európai Szakszervezeti Szövetség a szociális partnerek európai csúcsszervezetihez tartozik, 1973-ban jött létre. Tagszervezeteinek száma fokozatosan nőtt, majd a Közép- és Kelet Európában bekövetkezett politikai változásokat követően ugrásszerűen növekedett. Az ETUC 2000 végén 29 ország, összesen 67 nemzeti szakszervezeti konföderációját, valamint 12 európai ágazati szakszervezeti szövetséget tömörített. A szakszervezeti tagok száma 59 millió volt.
- Az ETUC pártfogásában működik továbbá az EUROCADRES (Council of European Professional and Managerial Staff), amely az ún. fehérgallérosokat és menedzsereket tömöríti európai szinten, valamint az FERPA (European

Federation of Retired and Elderly Persons) amely a nyugdíjasokat és az időseket képviseli.

- Az ETUC koordinálja tovább a 38 Interregionális Szakszervezeti Tanácsot, amelyek a szakszervezetek nemzeti határokon átlépő tevékenységét szervezik.

A villamosenergia-ipart a munkaadói oldalról az Eurelectric (Union of the Electricity Industry, Villamosenergia-ipari Szövetség) képviseli, míg a munkavállalói oldalról az EMCEF (European Mine, Chemical and Energy Workers Federation, Európai Bányai, Vegyipari és Villamosenergia-ipari Szakszervezeti Szövetség), az EPSU (European Federation of Public Service Unions, Európai Közszolgáltatói Szakszervezetek Európai Szövetsége)

Ágazati információk:

- munkavállalók száma: 750.000,
- vállalkozások száma kb. 3.200.

Eredmények:

2000. Közös állásfoglalás a villamosenergia piac liberalizációjának szociális következményeiről.
2002. Közös állásfoglalás a villamosenergia-piac átszervezéséről a tagjelölt országokban, és ennek szociális következményeiről, a távmunkáról, és az élethosszig tartó tanulásról.
2003. Közös Állásfoglalás az élethosszig tartó tanulásról szóló tanulmány záró-beszámolójáról.  
Közös Állásfoglalás az egyenlő bánásmódról.
2004. Közös Állásfoglalás az ágazatban szükséges képzettségről.
2005. Közös Állásfoglalás a munkahelyi stresszről.  
Közös Állásfoglalás a Dél-Kelet Európai Energia Közösségről.

## 2. Az EVDSZ részvétele a szociális párbeszédben

Az EVDSZ képviselteti magát minden, az érdekeltségébe tartozó fontos szövetségben, így az EPSU és EMCEF-ben. Az alábbiakban felsorolunk, és a teljesség igénye nélkül kifejtünk néhány az ágazatot érintő bipartit nyilatkozatot, azzal a céllal, hogy betekintést nyerjünk az értelmükbe, valamint felkutassuk megvalósulásuk mértékét:

- EURELECTRIC/EPSU/ EMCEF Közös Nyilatkozata a munkahelyi stresszről
- EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozata a munkahelyi zaklatásról és erőszakról
- Politikai nyilatkozat EURELECTRIC/EPSU/ EMCEF Egészség és biztonság és képzés
- EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozat az Európai Energia Közösség szociális szempontjairól (Dél-Kelet-Európa) és az Egyetértési Nyilatkozat végrehajtásáról
- EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozata a villamosenergia- és gázpiacok megnyitásának foglalkoztatási hatásairól
- EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös válasz az „Európa új energiastratégiája felé 2011 - 2020”
- EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozat Esélyegyenlőség/diverzitás
- EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Állásfoglalás a vállalat szociális felelősségének szociális szempontjai
- EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozat az Intelligens mérőórákról
- EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozat Dél-Kelet-Európai Energia Közösség Az európai villamosenergia-ágazatnak kiterjedt szociális párbeszédre van szüksége
- EURELECTRIC / EPSU / EMCEF Közös Nyilatkozat Európai Villamosenergia-ipar jövőbeni szakigénye
- EURELECTRIC, EMCEF és EPSU közös nyilatkozata és az életen át tartó tanulás a villamosenergia-iparban c. tanulmány zárójelentés

### URELECTRIC/EPSU/EMCEF közös nyilatkozata a munkahelyi stresszről

2004. október 8-án a négy legnagyobb európai szociális partnerszervezet keretmegállapodást írt alá a munkahelyi stresszről. A megállapodást az ESZSZ, UNICE/UEAPME és a CEEP tagszervezeteinek az irányításával a munkaügyre vonatkozó nemzeti gyakorlatok és eljárások szerint kellett megvalósítani, nem pedig az európai jogszabályok értelmében.

A nyilatkozat célja az volt, hogy tudatosítsa a munkáltatók és munkavállalók körében a munkahelyi stressz kérdését, és olyan módszereket javasoljon, amelyekkel azonosítani és kezelni lehetett a problémákat.

Az európai ágazati szociális partnerek a villamosenergia-iparban EPSU és EMCEF a szakszervezetek és EURELECTRIC a munkáltatók részéről nem vitatták, hogy a munkával kapcsolatos stressz foglalkoztatta az ágazat munkavállalóit. A 2004-ben jóváhagyott nyilatkozat megfelelő útmutatást biztosított a villamosenergia-iparban a stresszre vonatkozó megállapodások megkötéséhez. Ezért a villamosenergia-ipar szociális partnerei felszólították a tagszervezeteiket, hogy az ágazatközi megállapodást valósítsák meg.

Az EPSU/EMCEF és az EURELECTRIC az ágazati szociális párbeszéd bizottságokon keresztül követte nyomon a megállapodás végrehajtását. A Bizottság finanszírozza az értékelést és a végrehajtást is.

Az ágazatközi szociális partnerek egy jelentést adtak ki 2007-ben, melyben vázolták a nemzeti szintű végrehajtás eredményét. Az ágazati szociális partnerek bátorították tagszervezeteiket, szövetségeiket, gondolják végig, hogy az európai szakmaközi megállapodás mely mértékben vonatkozik rájuk, és mely mértékben szükséges külön megállapodások és intézkedések meghozatala.

Az ágazati szociális partnerek által, a témában készített felmérés eredményéről sajnos nincs információnk, mint ahogy arról sincs, hogy mi a helyzet a munkahelyi stresszel a magyar gyakorlatban.

AZ EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozata a munkahelyi zaklatásról és erőszakról

Az európai ágazatközi szociális partnerek, a BUSINESSEUROPE-UEAPME, CEEP és az ESZSZ keret-megállapodást írtak alá 2007. április 26-án a munkahelyi zaklatásról és erőszakról.

A megállapodás célja a figyelem felhívása és a probléma tudatosítása, valamint olyan keretek biztosítása, mellyel azonosítható és megelőzhető a munkahelyi zaklatás és erőszak. A keretmegállapodás minden aláíró felet arra kötelezi, hogy megfelelően végrehajtsák az ez irányú intézkedéseket.

Az ágazatközi megállapodást 2010 májusáig minden aláíró fél – a munkaügyi szabályoknak megfelelően - köteles volt átültetni a gyakorlatba. Az ellenőrzést, illetve a nyomon követést az Ágazati Szociális Párbeszéd Bizottság hajtotta végre a villamosenergia-iparban. 2008 és 2009 decemberében félidős jelentések születtek, a zárójelentést pedig a 2010 júniusi ülésre tervezte elkészíteni, melynek tükrében további lépéseket kívánt meghozni.

Egy 2008, június 19-i keltezésű levél a Villamosenergia-ipari Szociális Párbeszéd Bizottság Elnökétől azt taglalja, hogy a villamosenergia-ipar szociális partnerei megtárgyalták a kérdést és úgy látják, hogy a munkahelyi erőszak, melyet harmadik fél okoz, előfordul ugyan az ágazatban, de nem jelentős mértékben. Ezért csak megfigyelőként szeretnének részt venni a következő tárgyalásokban, és más ágazatok eredményeit figyelembe véve döntenek el, hogy alkalmazzák-e egyáltalán és, ha igen milyen formában a megállapodást.

A rendelkezésre álló dokumentumok nem tartalmazzak további részleteket arról, hogy végül a villamosenergia-ipar alkalmazta-e a megállapodást, így arra sem derül fény, hogy Magyarországon életbe lépett-e valamilyen intézkedés.

### AZ EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozata az egészség és biztonság és képzés témájában

Az Egészség és biztonság és képzés egy politikai nyilatkozat, melyről az EURELECTRIC és az Európai Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége (EPSU) 1996-ban állapodtak meg. A dokumentum általános alapelveket és konkrét képzési témákat is meghatározott.

Az alapelv arra szolgál, hogy megvalósuljon a munkavállalók azbeszt, fizikai terhelés, azaz vibráció, zaj és elektromágneses tér kitettségéből származó kockázatok minimális egészségi és biztonsági követelményeinek betartása és betartatása.

A dolgozók biztonságos és az egészséget nem károsító munkakörnyezet biztosításáért ugyan a munkáltató felel, mégis a megfelelő hatékonyság elérését elősegítheti a munkavállalók szövetsége is. A közös nyilatkozat ezért jött létre.

„A szociális partnerek helyi szinten kívánják a munkavállalók munka során való biztonságát, és egészségét elősegíteni, különös tekintettel a betegségek, sérülések elleni védelemre, valamint az aktív életük minőségének javítására, melynek során figyelembe veszik a nemek közti különbségeket és a villamosenergia-ipar egészség és biztonsági eredményeinek javítását és fenntartását”.

A célt az elképzelések szerint képzések segítségével érték el, melyeket mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldal képviselői számára egyaránt tartottak. A képzés teszi lehetővé, hogy fenntartható legyen az egészség és biztonság magas színvonala a villamosenergia ágazatban.

A vonatkozó képzés általános alapelvei:

- tudatosabb informálás az egészség és biztonság területén
- preventív intézkedések meghozása

A cél eléréséhez szükséges, hogy az ilyen jellegű képzéseket a szakképzési programokba beillesszék, és a befogadók számára könnyen érthető formában valósítsák meg.



Az egészség és biztonság és képzés már meglévő irányelvekre épül, melyek a következők:

- Az Európai Parlament és Tanács 2003. február 6-i 2003/10/EK irányelve a munkavállalók fizikai tényezők (zaj) hatásának való kitettségére vonatkozó egészségügyi és biztonsági minimum követelményekről (tizenhetedik egyedi irányelv a 89/391/EGK16(1). Cikke értelmében)
- A 2003/18/EK irányelv (Európai Parlament és Tanács 2003. március 27.) módosítja a Tanács 83/477/EEK irányelvét a munkahelyi azbesztnek kitett munkavállalók kockázat elleni védelméről (a szöveg kiterjedése EGT).
- Az Európai Parlament és a Tanács 2002. június 25-i 2002/44/EK irányelve a fizikai (vibrációs) hatások kockázatának kitett munkavállalók minimális egészség és biztonság követelményeiről (tizenhatodik irányelv a 89/391/EEK irányelv 16 (1) cikke értelmében) – az Európai Parlament és Tanács Közös Nyilatkozata
- Az Európai Parlament és Tanács 2001. június 27-i 2001/45/EK irányelve, mely módosítja a Tanács 89/655/EEK irányelvét a munka során berendezéseket használó munkavállalók minimális egészség és biztonsági követelményeiről (második irányelv a 89/391/EEK irányelv 16 (1) cikke értelmében (a szöveg kiterjedése EGT)
- Az Európai Parlament és Tanács 2004. április 29-i 2004/40/EK irányelvének Corrigenduma a fizikai (elektromágneses mező) hatásainak kitett munkavállalók kockázatára vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelmények (18. irányelv a 89/391/EEK irányelv 16 (1) cikke értelmében.
- 2004. április 29-i irányelv a munkavállalók rákkeltő vagy mutagens anyagoknak való kitettségével szembeni védelméről (Hatodik irányelv 89/391/EEK irányelv 16 (1) cikke értelmében (kodifikált változat)

A munkahelyi egészség és biztonság megújult erővel való megjelenítése az ágazat vonzereje számára is fontos. Az EVDSZ-nél a TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0025 pályázat segítségével 2015-ig folynak a különböző szakmai konferenciák és képzések. Ezek eredményeit a pályázat lezárását követően lehet értékelni.

### AZ EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozata a vállalatok szociális felelősségéről

A szociális partnerek, 2003-ban kezdték meg a munkát a vállalatok szociális felelősségével kapcsolatban. A CSR lényege, hogy a vállalatok hozzá járuljanak a fenntartható fejlődéshez. A szociális partnerek közös munkája a vállalat szociális felelősségének (CSR) meghatározásával indult: „A CSR koncepciójában a vállalatok önkéntes alapon integrálják a szociális és környezeti szempontokat üzleti tevékenységükbe és az érintett felekkel való interakciójukba”.

Törvényi rendelkezések és szerződéses kötelezettségek is előírják a CSR integrálását a vállalatok tevékenységébe, de a szociális partnerek munkájukban ezeken túlmenően elemzik az európai villamosenergiái vállalatok által jelenleg alkalmazott megközelítéseket: elsősorban a szociális pillérre összpontosítva.

A nyomon követés a következőkre épült:

- vonatkozó vállalati dokumentumok összegyűjtése;
- EU-s és nemzetközi referenciaszövegek és eszközök elemzése, melyek alapul szolgálnak a vállalatok számára;
- a CSR jelentés publikálásának végrehajtása, mely csak egy része a CSR tevékenységeknek;
- a CSR legfontosabb sikertényezőinek elemzése;
- a belső és külső érintettek bevonása;
- a vállalatok szociális felelősségi pillérének elemzése a javasolt teljesítmény indikátorok szerint, mint például az alkalmazottak jóléte és kompetenciája; kapcsolat a helyi lakóközösségekhez; együttműködés az oktatási intézményekkel.

Az első lépés, mint látható, a dokumentumelemzésre épült, majd a második lépésben végiggondolták azokat az útmutató elemeket, amelyeket az európai villamosenergia ágazat hasznosíthat. A munkacsoport a 2005 első plenáris ülésen számolt be az eredményekről. (Sajnos nem áll rendelkezésre további adat, hogyan valósult meg az ágazatban a szociális felelősségvállalás hazánk vonatkozásában.)

### AZ EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozat esélyegyenlőség /diverzitás

Az EURELECTRIC és EPSU/EMCEF megerősítette, hogy az esélyegyenlőség és a diverzitás megteremtése a munka világában a villamosenergia ágazati szociális párbeszéd bizottság munkájának egyik fő célkitűzése.

A szociális partnerek nyugtázták, hogy az ágazatban nem megengedett a munkavállalók kor, egészség, nemzetiség vagy etnikai hovatartozás, nemi vagy szexuális preferencia, nyelv, vallás, vélemény, családi kötelékek, szakszervezeti aktivitás, politikai tevékenység, vagy bármely más hasonló körülmény alapján való megkülönböztetése. Véleményük szerint a diverzitást, a sokféleséget üdvözlendő elemnek kéne tekinteni a munkavállalók körében, hiszen ez egy széles spektrumú lehetőséget kínál a munkavégzés területén. Így új megközelítési lehetőségek merülnek fel. Lehetővé teszi az ügyfelek különböző igényeinek lekövetését. Ezek a különbségek lehetőséget és nem veszélyt rejtenek az iparág számára.

A villamosenergia-ipari munkáltatók fenntartják a munkahelyek meghirdetésének, a munkavállalók felvételének és kiválasztásának diszkriminációmentes elveit. Hasonló módon fenntartják a diszkrimináció mentesség elvét a határozott idejű és a részfoglalkoztatásban dolgozóakra vonatkozóan is. A különböző diszkriminációs formák között a legsúlyosabb problémát a villamosenergia-iparban valószínűleg a nemek közti egyenlőség, és a lakosság korosodása jelenti majd.

A jelenlegi nyilatkozatot az EURELECTRIC és EPSU/EMCEF korábbi nyilatkozatainak és tanulmányainak, illetve az Európai Közösség alapelvét: a nők és férfiak munkahely esélyegyenlősége alapján fogalmazta meg. Az alapelv fontos szerepet játszott a munkavállalók egyenlőségi elvének fejlődésében. Ezek között szerepelt:

- az azonos munkáért azonos bér elve;
- az egyenlő bánásmód elve a foglalkoztatásban a munkafeltételekkel kapcsolatban;
- karrierlehetőség;
- oktatás;
- az elbocsátással vagy munkaszerződéssel kapcsolatos jogok.

A villamosenergia-ipar szociális partnerei üdvözölték az esélyegyenlőségi kérdések felvételét az Európai Foglalkoztatási Útmutatók közé. Az útmutatók hangsúlyozzák, hogy konkrét intézkedéseket kell hozni, melyek garantálják a foglalkoztatásban az esélyegyenlőséget.

Az esélyegyenlőség férfiak és nők körében akkor valósul meg, ha nem csak formálisan, de a gyakorlatban is azonos jogokkal rendelkeznek az alábbiakban:

- a munkához való hozzáférésben és a munka megtartásában;
- az oktatásban, hogy fejlődhessenek, és előrébb léphessenek munkájukban;
- ha nagyjából azonos arányban jelennek meg a különböző foglalkozásokban, és a hierarchia különböző szintjein;
- ha azonos foglalkoztatási feltételekkel rendelkeznek, pl. azonos munkáért azonos bér;
- ha összeegyeztethető a munka, családi élet és civil tevékenységek;
- ha biztosítható, hogy a munkahelyek, a munkaszervezés módszerei és a munkafeltételek általában adaptálhatók férfiak és nők számára egyaránt.

A szociális partnerek együttműködtek e kérdéskörben és a probléma komplexitása miatt az alábbi pontokat ajánlották további vizsgálatra:

- pozitív lépések erősítése;
- képzés és fejlődés;
- a szexuális zaklatás elleni harc;
- a munka-magánélet egyensúlya: foglalkoztatási politikák és gyakorlatok;
- azonos munkáért azonos bér;
- átszervezés;
- korosodás;
- a munka szervezése.

A Bizottság esélyegyenlőségi kérdésekre vonatkozó jelentéséből kiderül, hogy az esélyegyenlőség megteremtéséhez még hosszú út vezet.

Az EURELECTRIC és EPSU/EMCEF szerint a szociális partnereknek az adott szinteken, és kiemelten kell kezelnie a nyilatkozatban taglalt kérdéseket, azaz nemzeti, regionális, ágazati és vállalati szintű stratégiákat kell kidolgozni.

A szociális partnerek a stratégia kidolgozását egy olyan programsorozat eredményeként képzelték el, ahol az érintett szakszervezetek és munkahelyi képviselők, és az európai üzemi tanácsok folytatnak konzultációkat.

A tárgyalások eredményeképpen a vállalatok esélyegyenlőségi és diverzitási politikát fogadhattak el, biztosítva, hogy ezek a vállalat küldetésének részévé váljanak.

Az EURELECTRIC és EPSU/EMCEF ösztönözte azokat a programokat, melyek célja az esélyegyenlőségi diverzitás növelése. Ebből a szempontból hasznosak lehetnek a kollektív szerződések és egyéb kezdeményezések is. Szerepelhetnek ezek között az esélyegyenlőség elérését szolgáló eszközök és módszerek kialakítása is.

A 2003-ban megtett akciók a témában:

- EURELECTRIC és EPSU/EMCEF úgy határozott, hogy folytatja a nyilatkozatban felvetett kérdésekkel kapcsolatos munkát.
- A szociális partnerek továbbra is együttműködnek, hogy elősegítsék a nemek közti fizetéskülönbségek csökkentését.
- EURELECTRIC és EPSU/EMCEF javasolták, hogy a nyilatkozatot az esélyegyenlőség, diverzitás és korosodás problémájának megoldására hozott intézkedéseknél nemzeti és vállalati szinten kiindulópontként használják.
- A szociális partnerek a jövőbeni értékelésekre vonatkozóan határidőket szabtak.

Sajnos nem áll rendelkezésre adat arra vonatkozóan, hogy a villamosenergia-iparban milyen mértékben valósul meg az esélyegyenlőség a fent említett kritériumok alapján.

## EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozat Európai Villamosenergia-ipar jövőbeni szakigénye

Az európai villamosenergia-ipar számos változáson megy keresztül, ez az átalakulás kihatott a foglalkoztatásra is. A legtöbb vállalat jelentős létszámcsökkenést volt kénytelen elszenvedni a szerkezetváltás következtében. Az egyre nagyobb és láthatóan növekvő költségnyomás is negatív hatással van a foglalkoztatás alakulására. Ez a nyomás nagymértékben főként az új tagállamokban figyelhető meg. A szerkezetváltás következménye megjelent a szakképzettségi szükségletekben és a képzésekben is. A munkáltatók és a szakszervezetek tartanak a lehetséges hatásoktól. Ami a legaggasztóbb, hogy bizonyos szakmák hiánya is megjelenik az ágazatban.

Néhány első közös lépés a témában:

- Elkészült egy az életen át tartó tanulásról szóló tanulmány, majd ennek alapján közös nyilatkozat született 2003-ban.
- Az európai villamosenergia-ipar szociális partnerei ezt követően megbízást adtak egy további tanulmány elkészítésére „Jövőbeni szakigények az európai villamosenergia-iparban” címmel.

A tanulmány kimutatta, hogy az európai villamosenergia-ipar jelentős szaktudáshiánnyal küszködik különböző foglalkoztatási területeken, az ágazat teljes szakmai vertikumát tekintve.

A szakképzettségek hiánya befolyásolhatja az ellátás biztonságát, a szolgáltatások biztosítását, az infrastruktúra karbantartását és megújítását, ezáltal hatást gyakorol az árakra és a versenyképességre.

A tanulmány többek között két nagyon figyelemreméltó eredményt talált:

- A munkaerőhiány a műszaki és technológiailag fontos területeken jelentkezik leginkább (kivitelezés és műszak).
- Egyre nagyobb nehézséget okoz az igények kielégítése az új szakismeretek iránt, mint az értékesítés, kereskedelmi tevékenységek és az ügyfélorientált készségek fejlesztése.

A felmerült problémák kiküszöbölésére egy hosszú távú képzési tevékenységre van szükség.

A tanulmány vizsgálati középpontjában a következő egységek szerepeltek:

- az ágazat struktúrájának elemzése;
- a nemzeti szakképzési és oktatási rendszerek (VET) és a foglalkoztatási adatok;
- a szakmai struktúra;
- a vállalatok képzése és jövője;
- interjúk a szociális partnerekkel vállalati szinten, és interjúk a munkáltatókkal választott foglalkozási területekről.

A szociális partnerek az alábbi akciókeretekben állapodtak meg:

- Javasolták a tanulmány eljuttatását az érintett nemzeti szintű szereplőkhöz, tehát a kormányzatokhoz, nemzeti szabályozókhöz és oktatóintézményekhez. Széleskörű vitát sürgettek a szaktudás-hiány miatt kialakuló súlyos problémák megelőzésére.
- A szociális partnerek a tanulmányt eljuttatják az Európai Bizottsághoz (DG-TREN és DG Employment), néhány Európai Parlamenti képviselőhöz, Európai Szabályozói Csoporthoz, a Dublini alapítványhoz/Európai Munkaügyi Kapcsolatok Megfigyelő Központjához/Európai Változás Monitoring Központoz (EMCC).
- Javasolták, hogy vegyék figyelembe az egyre növekvő szakképzettségi hiányok következményeit, és kölcsönösen tegyék meg a szükséges lépéseket.
- Az EPSU/EMCEF és az EURELECTRIC felszólították a Bizottságot, hogy a szociális partnerekkel együtt dolgozza ki a folyamatos nyomon követés optimális módszereit.
- Megerősítik az ajánlásaikat, mely szerint az Európai Bizottságnak aktualizálnia kell a foglalkoztatási tanulmányát, és ki kell terjeszteni azt az új tagállamokra és jelölt országokra is.
- A munkáltatóknak és szakszervezeteknek a képzéssel is kell foglalkoznia, viszont nagyon kevés kollektív szerződés foglalkozik képzéssel.
- A szociális partnereknek minden szinten támogatnia kell a tanulási tervek kialakítását (egyebek között az életen át tartó tanulási tervét). Az ilyen tanulási

szervezetek kialakítása rugalmasan alkalmazkodhat a technológiai változásokhoz. A vállalatokat ösztönözni kell arra, hogy kompetencia-irányítási modelleket alakítsanak ki, melyek egyaránt figyelembe veszik a vállalat igényeit és a munkavállalói készségek alakulását.

- A szociális partnerek javasolják, hogy minden szinten növeljék a műszaki és nem műszaki gyakorlati, vagy hasonló képzési lehetőségeket.
- A vállalat szerkezetátalakításánál központi elemként kell figyelembe venni a vállalat készségprofiljára gyakorolt hatásokat. Ezért javasolták, hogy a szociális partnerek olyan eljárásokat alakítsanak ki, melyek nyomon követhetik az új munkaköri és szakmai követelmények hatásait.
- A vállalatokat ösztönözni kell arra, hogy az egyenlőség és diverzitás akcióterveik minden területen jelenjenek meg.
- Javasolták, hogy a szociális partnerek vegyék figyelembe a szakmai szükségletek és a hiányzó szaktudás kérdését, és használják fel a tanulmányt a nemzeti és/vagy egyéb szinten meghozott nyilatkozatoknál.

Az EPSU/EMCEF és az EURELECTRIC egyetértettek abban, hogy a nyilatkozatot nyomon követik, majd három év múlva (2007) a tervezett lépéseket értékelték. A nyomon követésről és az ez alapján meghozott konkrét lépésekről nem áll rendelkezésre dokumentáció, ahogy a hazai megvalósulásról sem.



### 3. Szükséges, de nem elégséges feltételek

Ahhoz, hogy a fent említett társadalmi szociális párbeszéd megállapodásainak és nyilatkozatainak legyen valamilyen súlya, és valóban megjelenjen tagállami, vállalati, illetve munkavállalói szinten, szükséges néhány előfeltétel.

Az első és legfontosabb előfeltétel a demokratikus alapok megléte és a társadalmi párbeszédet elősegítő, lehetővé tevő jogszabályi háttér megteremtése az érintett tagállamban. Szükség van még erős és reprezentatív munkavállalói és munkáltatói szervezetekre, olyanokra, akik a párbeszéd folyamatában partnerként vesznek részt. Az is elengedhetetlen, hogy a felek rendelkezzenek közös érdekekkel és akarattal, hogy egyáltalán asztalhoz üljenek, és részt vegyenek egy ilyen együttműködésen alapuló, konstruktív párbeszédben.

Ennek a megvalósítása nem egyszerű feladat, hiszen a felek céljai sokszor eltérnek egymástól. Leginkább a munkáltatói szervezetek részéről lehet nehézkes a részvétel. A munkáltató nem feltétlenül törekszik arra, hogy bizonyos kérdésekben kompromisszumot kössön a munkavállalói oldal képviselőivel.

Ennek áthidalására ajánlatos kevésbé konfliktusos témákkal kezdeni az egyeztetést, vagy olyan területeket érinteni, ami a munkáltató számára is előnyt jelenthet. Esetleg már eleve törvényi keretek írják elő a munkáltató számára a betartást, ilyenkor fel lehet ajánlani, hogy a munkavállalói szervezet közreműködik, és segíti a végrehajtásban a munkaadót, természetesen valami egyéb érdek eléréséért cserében. Ilyen témák lehetnek a munkahelyi egészség és biztonság, a gyermekmunka, az esélyegyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tiltása, vagy a képzés és az élethosszig tartó tanulás.

A másik problematikus kérdés a megállapodások betartása, betartatása. Ennek nehézségi foka nagyban függ attól, hogy a társadalmi párbeszéd eredményei milyen szinten kötelező érvényűek. A társadalmi párbeszéd hatálya a kommunikáció gyenge szintjétől és az egyszerű információátadástól a hatékony tárgyalásokig terjedhet. Születhetnek jogilag kötelező érvényű vagy nem kötelező érvényű megállapodások.

A szociális párbeszéd eredményei lehetnek autonóm megállapodások és irányelvek. A köztük lévő különbség hatalmas. Az irányelvek a közösségi jog részét képezik, így minden tagállamra kötelezően kiterjednek, tehát az adott ország adott kormányának be kell emelnie a saját jogrendjébe. Az autonóm megállapodások viszont csak az egymással egyeztető és a nyilatkozatot aláíró tagállamokra kötelező érvényűek.

A párbeszéd eredményeként létre jöhet egy harmadik, úgynevezett cselekvési keretterv, ez olyan területeket szabályoz, mint a fiatalok foglalkoztatása, nemek esélyegyenlősége, vagy az élethosszig tartó tanulás stb. A kerettervek központi területekre vonatkoznak, szövegezésük azonban meglehetősen általános jellegű. Olyan országokban működnek jól, ahol a felek az önkéntes teljesítésben, mintaadásban érdekeltek.

Magyarországon nem teljesülnek maradéktalanul a minimális előfeltételek sem. A skandináv országokkal ellentétben nálunk nem száll apáról fiúra a szakszervezeti kultúra, az érdekképviselet szellemisége. Az utolsó szociális érzékenyégéről tanúbizonyságot tévő kormány az MSZP-SZDSZ kormányzat volt, amelyik az 1992. évi XXII. tv-be, a régi Munka törvénykönyvébe beillesztette az autonóm megállapodások lényegi tartalmát.

A szociális párbeszéd lényeg az, hogy az Uniós szinten megkötött megállapodásokat a tagállamokban megvalósítsák, ehhez nemzeti szintű fórumok szükségesek, ahol mind a munkavállalói oldal, mind a munkáltatói oldal és természetesen a kormány is képviselteti magát, tehát tripartit egyeztetésre van szükség.

Korábban Magyarországon ezt a szerepet az Országos Érdekegyeztető tanács (OÉT) töltötte be. Ez a fórum volt az érdekvédelem legfontosabb színtere, itt születtek azok a döntések, amelyek további mozgásteret biztosítottak, vagy korlátokat állított a szakszervezetek számára. A 2010-es kormányváltást követően az OÉT felszámolásra került, helyette – idővel és részlegesen – a versenyszférát tömörítő fórumot hoztak létre három szakszervezeti konföderáció, az MSZOSZ,

Munkástanácsok Országos Szövetsége és a LIGA képviseletével. Így egy átstrukturált szervezet született a munkáltatók és a kormány részvételével.

A kormányváltás után a szociális párbeszéd országos szintje nem csak megkérdőjeleződött hazánkban, hanem jelenleg nem is működik tisztán 3 oldalú szociális párbeszéd fórum. Olyan párbeszédre még nem került sor, amely valamennyi foglalkoztatási formára kiterjedne, és a foglalkoztatással szorosan összefüggő témákat is felölelné, mint a szociális kérdések, nyugellátás stb. A 2012. évi I. tv., tehát az új Munka törvénykönyve megcsönkította a kollektív jogokat, a szociális párbeszédet pedig jelentősen korlátozta.

Ez azért is jelentő probléma, mivel kimutatható, hogy azok az országok sokkal sikeresebbek, ahol a kormányzat a szociális partnereket azonos értékű feleknek tekinti, és őket a jogalkotás folyamatába bevonja. Az Európai Parlament is felhívta a figyelmet arra, hogy azok az országok, ahol ténylegesen létezik állami szintű tripartit párbeszéd, hamarabb kilábalnak a válságból és növekedésnek indultak.

#### 4. Értékelés

Az európai szintű szociális párbeszéd eredményei tehát formát ölthetnek irányelvekben, autonóm és keret megállapodásokban. Számos autonóm és keret-megállapodás olyan, a már meglévő irányelvek egy csoportjára épül, amelyek eleve szabályozzák az adott témát, mint például AZ EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozata az Egészség és Biztonság és Képzés témájában. Az újonnan született dokumentum ismét felhívja a figyelmet a téma problémáira. Valószínűsíthető, hogy ez azért történik, mert nem teljesül maradéktalanul minden munkaadónál az irányelv, vagy a folyamatok előre haladásával újabb kihívásokkal szembesülnek az érdekképviselői és munkáltatói szervezetek, például a képzés, szakmunka tekintetében. Ezek a dokumentumok azonban javarészt nem fogalmazzak meg tisztán érthető, a gyakorlatot konkrétan befolyásoló előírásokat. Felvetnek és megvizsgálják a munka világát és a szociális életet érintő problémákat, de mindegyik dokumentum nagyon „puhán” fogalmaz. A kivitelezésükben ezért a vállalatok szabad kezet kapnak, ami számos alkalommal egyedi és jól működő, mások által is példaként értékelhető eredményeket produkál, de születnek kevésbé jó gyakorlatok is.

A megállapodások homályossága és a „szabad kéz” azt eredményezi, hogy a megvalósulás hiányának, illetve a nem teljes megvalósulás következményei is puhák, ezért az ügyek komótosan haladnak előre, főleg, ha munkáltatónak – habár képviselői aláírták a dokumentumot – nem áll különösebben érdekében az intézkedések bevezetése.

Az EVDSZ sikeresen működik az európai szintű egyeztetéseken, képviselteti magát minden, az érdekeltségébe tartozó fontos szövetségben. Tagja az Európai Közszolgáltatói Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének (EPSU), az Európai Bánya és Vegyipari, Papíripari, Energia-ipari és Általános Munkásszövetségnek (EMCEF), és a Közszolgáltatói Szakszervezeti Szövetségnek (PSI), illetve jól működő kétoldalú kapcsolatokat alakított ki szerte Európában.

Ezek a szervezetek lehetőséget nyújtanak arra, hogy az EVDSZ is részt vegyen az európai jogalkotásban, illetve, hogy hatást gyakoroljon a bipartit egyeztetésekre. Azonban, mint ahogy a bevezetőben említettük ez nem elégséges ebben a tekintetben, mert a hazai megvalósulás nyomán követése is része az érdekvédelmi feladatnak, ebből adódóan az EVDSZ-nek is figyelemmel kell kísérnie a gyakorlati megvalósulást is. Viszont, mint ahogy a tanulmányból kiderült, ezen a téren jelentős lemaradásban van a villamosenergia-ipar ágazati szakaszervezeti képviselője.

## 5. Ajánlás

Az irányelveket minden tagállamnak be kell emelnie a jogrendjébe, így ezek jobban befolyásolják a gyakorlatot és megvalósításuk könnyebben kikényszeríthető. Megvalósulásukért, betartatásukért az állam megfelelő szervei felelősek. Azonban ahhoz, hogy az ajánlások ténylegesen beépüljenek a mindnapi gyakorlatba, a szakszervezeteknek és a különböző érdekvédelmi szervezeteknek figyelemmel kell kísérnie a megvalósulási folyamatokat és állandóan ellenőriznie kell a betartásukat.

Mivel hazánkban nem kedvező a környezet a szociális párbeszéd kiteljesedéséhez, ezért a jogrendbe nem beemelt nyilatkozatok és autonóm megállapodások kikényszerítése nehézségekbe ütközhet. Ez komoly kihívást jelent a szakszervezetek, így az EVDSZ számára is. A kikényszerítésen túl az is elengedhetetlen, hogy a későbbiekben a betartás ellenőrzésére is sor kerüljön.

Ahhoz, hogy ezt a feladatot az EVDSZ sikerre vigye, első lépésként számba kell vennie az összes a villamosenergia-iparra vonatkozó iránylevet, autonóm és keret megállapodást, illetve a cselekvési keretterveket. Másodszor kategóriákat kell felállítania aszerint, hogy az esetleges hiányosságok kiküszöbölése érdekében hol érdemes egyeztetni, például az állam valamelyik szervénél, vagy az adott munkáltatónál. Több más egyéb olyan kategóriát is érdemes felállítani, ami elősegíti az érdekképviselői munkát. Az alábbi tezaurusz erre a feladatra ad egy sémát. Természetesen a kategóriák variábilisak, bővíthetők és szűkíthetők, hiszen a munka során fog majd csiszolódni a táblázat a gyakorlathoz.

1. Táblázat: Tezaurusz, a villamosenergia-ipart érintő Európai Unió irányelvek és megállapodások gyűjteménye és nyomon követési felülete.

| Ssz. | Megnevezés  | Típusa             | Kiterjed   | Hatályos   | Végrehajtó szerv | Megvalósulás értékelése | Akciók |
|------|---|--------------------|------------|------------|------------------|-------------------------|--------|
| 1    | A Tanács 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által kötött, a rész munkaidőről szóló keret-megállapodásról  | irányelv/tripartit | tagállamok | 1997.      | állam            |                         |        |
| 2    | A Tanács 99/70/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által kötött, a határozott idejű munkaviszonyról szóló keret-megállapodásról  | irányelv/tripartit | tagállamok | 1999.      | állam            |                         |        |
| 3    | A Tanács 96/34/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által kötött, a szülői szabadságról szóló keret-megállapodásról   | irányelv/tripartit | tagállamok | 1995.      | állam            |                         |        |
| 4    | Európai Parlament és Tanács 2003/10/EK irányelve a munkavállalók fizikai tényezők (zaj) hatásának való kitettségére vonatkozó egészségügyi és biztonsági minimum követelményekről | irányelv/tripartit | tagállamok | 2003.02.06 | állam            |                         |        |

| Ssz. | Megnevezés  | Típusa              | Kiterjed           | Hatályos   | Végrehajtó szerv | Megvalósulás értéke | Akciók |
|------|---|---------------------|--------------------|------------|------------------|---------------------|--------|
| 5    | Az ETUC, a UNICE/UEAPME és a CEEP megállapodása a távmunkáról                             | nyilatkozat/biparit | tagszakszervezetek | 2002.06.16 |                  |                     |        |
| 6    | URELECTRIC/EPSU/EMCEF közös nyilatkozata a munkahelyi stresszről                          | nyilatkozat/biparit |                    | 2004.10.08 |                  |                     |        |
| 7    | AZ EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozata a munkahelyi zaklatásról és erőszakról       | nyilatkozat/biparit |                    | 2007.04.26 |                  |                     |        |
| 8    | EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozata az egészség és biztonság és képzés témájában    | nyilatkozat/biparit |                    | 1905.06.18 |                  |                     |        |
| 9    | EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozata a vállalatok szociális felelősségéről           | nyilatkozat/biparit |                    | 1905.06.25 |                  |                     |        |
| 10   | EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozata esélyegyenlőség /diverzitás                     | nyilatkozat/biparit |                    |            |                  |                     |        |
| 11   | EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Közös Nyilatkozat Európai Villamosenergia-ipar jövőbeni szakigénye | nyilatkozat/biparit |                    | 1905.06.25 |                  |                     |        |



A táblázat a következő kategóriákat tartalmazza:

- *Megnevezés:* az adott megállapodás hivatalos címe. A teljesség igénye nélkül már bekerült néhány irányelv és nyilatkozat, ez szolgáltatja a teaurusz alapját.
- *Típus:* megállapodás konkrét típus megjelölése, a szabályozás erőssége.
- *Kiterjed:* rámutat az alkalmazás szintjére.
- *Hatályos:* a hatályba lépés kezdete.
- *Végrehajtó szerv:* a megállapodás végrehajtásáért felelős szervezet, vagy szervezetek megjelölése.
- *Megvalósulás értékelése:* annak a jelentésnek a megnevezése, amely a végrehajtó szerv megbízásából a megállapodás hazai megvalósulását értékeli, vagy ennek a jelentésnek a hiányát tünteti fel.
- *Akciók:* annak az akciótervnek a megnevezése, amely a megvalósulást értékelő jelentésben ismertetett hiányosságok kiküszöbölésére hivatott, vagy az akcióterv hiányának a feltüntetése.

A teaurusz arra szolgál, hogy szisztematikusan végig lehessen haladni az összes, a villamosenergia-ipart érintő Európai Unióban érvényes előíráson. A projektmunka lehetőséget biztosít arra, hogy egy adott vizsgálati időintervallumban, - ami lehet egy beszámolástól beszámolásig terjedő időszak – az EVDSZ elemezze egy-két szabályozás alkalmazásának módját és meglétét, esetleg javaslatokat adjon a javítására.

Javaslat a konkrét gyakorlatra:

1. Indulásként a Megállapodás tár teljes feltöltése, majd a folyamatos vezetése, aktualizálása. Ebből a szociális párbeszédben részt vevők által azonnal elérhető tudásbázis létrehozása a megállapodások teljes szövegével, elérhetőségével, függelékekkel, későbbi kiegészítésekkel és egyéb kellékekkel.
2. Az ágazati (vagy közszolgálati) párbeszédben a teauruszban feltüntetett megállapodások közül évente legalább egynél a hiányzó megvalósulási jelentés elkészítésére szakértői megbízás kiadása.

3. Az évente elkészített új megvalósulási jelentés(ek) értékelése, és ennek alapján cselekvési program meghatározása.

Az EVDSZ már elkezdte ezt a projektmunkát, napirendre tűzte az Európai Unió szinten folyó szociális párbeszéd megállapodásainak hazai alkalmazásának vizsgálatát, sőt tárgyalt a munkavédelem ágazati szintű kérdéseiről, melyben részsikereket könyvelhet el.

Ezt a jó gyakorlatot kell folytatni a tezaurusz segítségével. A munka hosszú ideig fog tartani, jelentősen igénybe veszi majd az EVDSZ munkatársait, szakértői bázisát, de tisztán kell látni ahhoz, hogy elérjék a célokat.

## Felhasznált irodalom

1. Az európai szociális partnerek közös cselekvési keretstratégiája a villamosenergia-ipari ágazatban
2. Az EVDSZ által szolgáltatott dokumentumok:
3. Az EVDSZ VII. Kongresszusa számára a 2008-2013 évek között végzett munkáról
4. BESZÁMOLÓ Egyesült Villamosenergia-ipari dolgozók szakszervezeti szövetsége
5. Dr. Kéri Ádám: Amit az európai szociális párbeszédéről és a foglalkoztatási tárgyú bipartit megállapodásokról tudnunk kell
6. EURELECTRIC / EPSU / EMCEF Közös Nyilatkozat Európai Villamosenergia-ipar jövőbeni szakigénye
7. EURELECTRIC, EMCEF és EPSU közös nyilatkozata és az életen át tartó tanulás a villamosenergia-iparban c. tanulmány zárójelentés
8. EURELECTRIC/EPUSU/ EMCEF Közös Nyilatkozata a munkahelyi stresszről
9. EURELECTRIC/EPUSU/EMCEF Közös Állásfoglalás a vállalat szociális felelősségének szociális szempontjai
10. EURELECTRIC/EPUSU/EMCEF Közös Nyilatkozat az Európai Energia Közösség szociális szempontjairól (Dél-Kelet-Európa) és az Egyetértési Nyilatkozat végrehajtásáról
11. EURELECTRIC/EPUSU/EMCEF Közös Nyilatkozat az Intelligens mérőórákról
12. EURELECTRIC/EPUSU/EMCEF Közös Nyilatkozat Dél-Kelet-Európai Energia Közösség Az európai villamosenergia-ágazatnak kiterjedt szociális párbeszédre van szüksége
13. EURELECTRIC/EPUSU/EMCEF Közös Nyilatkozat Esélyegyenlőség/diverzitás
14. EURELECTRIC/EPUSU/EMCEF Közös Nyilatkozata a munkahelyi zaklatásról és erőszakról
15. EURELECTRIC/EPUSU/EMCEF Közös Nyilatkozata a villamosenergia- és gázpiacok megnyitásának foglalkoztatási hatásairól
16. EURELECTRIC/EPUSU/EMCEF Közös válasz az „Európa új energiastratégiája felé 2011 - 2020”

17. Forrás: <http://www.liganet.hu/page/88/art/7885/akt/0/html/amit-az-europai-%3Cfont-style='background-color:cyan'%3E%3Cb%3Eszocialis%3C/b%3E%3C/font%3E-parbeszedrol-es-a-foglalkoztatasi-targyu-bipartit-megallapodasokrol-tudnunk-kell.html>
18. <http://szmm.gov.hu/main.php?folderID=16206&articleID=30273&ctag=articlelist&id=1>
19. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:AsjraTzP2iYJ:www.hrp.ortal.hu/index.phtml%3Fpage%3Dfeature%26id%3D34358+&cd=2&hl=hu&ct=clnk&gl=hu>
20. [http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/hu/displayFtu.html?ftuid=FTU\\_5.10.7.html](http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/hu/displayFtu.html?ftuid=FTU_5.10.7.html)
21. <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>
22. <http://www.nilo.hu/main.php?folderID=21040>
23. International Training Centre of the ILO: Társadalmi párbeszéd – Szakszervezeti oktatási kézikönyv, Turin
24. Kompetenciák, szakképzettségek és várható változások az európai villamosenergia-ipari ágazatban
25. Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége: Az Európai Uniós munkaügyi irányelvek és érvényesítésük a hazai kollektív tárgyalásos gyakorlatban, szerkesztő: Hanti Erzsébet Budapest, 2003
26. Politikai nyilatkozat EURELECTRIC/EPSU/ EMCEF Egészség és biztonság és képzés



**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Dr. Németh Tibor**

**A  
hazai és nemzetközi  
érdekképviseleti szervezetek  
közötti együttműködés lehetőségei**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2015. február**

## Tartalomjegyzék

|  |    |
|--|----|
| Vezetői összefoglaló .....   | 3  |
| 1. Bevezető .....  | 6  |
| 2. Elvi alapok.....  | 7  |
| 3. Nemzetközi együttműködés .....  | 11 |
| 3.1. <i>A nemzetközi együttműködés közege, és intézményei</i> .....                | 11 |
| 3.2. <i>A nemzetközi együttműködés jellemzői és eredményei</i> .....               | 15 |
| 3.3. <i>A nemzetközi együttműködés értékelése, továbbfejlődési mozgástér</i> ..... | 19 |
| 4. Hazai ágazati együttműködés a közszolgáltatásban .....                          | 21 |
| 4.1. <i>A hazai közszolgáltatási együttműködés kiemelt aktualitása</i> .....       | 21 |
| 4.2. <i>A hazai együttműködés közege</i> .....                                     | 23 |
| 4.3. <i>A hazai együttműködés intézményei</i> .....                                | 24 |
| 4.4. <i>A hazai együttműködés jellemzői, és eredményei</i> .....                   | 28 |
| 4.5. <i>A hazai együttműködés, értékelése, továbbfejlődési mozgástér</i> .....     | 30 |
| Felhasznált dokumentumok, források.....  | 33 |

## Vezetői összefoglaló

A tanulmány összefoglalja a *hazai és nemzetközi érdekképviselői szervezetek közötti együttműködés lehetőségeit*. Ezt a feladatot különösen aktuálissá teszi, hogy a közszolgáltatásokban – ahová a villamos-energia ágazat is tartozik – napjainkban a tervezett nemzeti holdingokkal nagyon dinamikus átalakulás indult meg, amihez a szakszervezetnek is alkalmazkodni kell.

A tanulmány megírásához felhasználtuk a *„Felmérés a hazai és nemzetközi érdekképviselői szervezetek közötti együttműködés lehetőségeiről”* című kéziratot.

Ehhez az alkalmazkodáshoz át kell tekinteni és fel kell térképezni az:

- ágazat nemzetközi együttműködését, intézményeit,
- a villamos-energia ágazat közszolgáltató tevékenységéhez kapcsolódó hazai ágazati szakszervezetek (vegyipar, vízügy, bányászat, gázszolgáltatás stb.) közötti együttműködést.

Az áttekintéshez összetett módszercsaládot alkalmaztunk, ami magába foglalta a dokumentumelemzéseket, interjúkat, statisztikai feldolgozást egyaránt. A kapott kép elemzésével körvonaloztuk a továbbfejlesztési mozgásteret.

A dolgozat elején elvi az alapokkal foglalkoztunk. Itt mutattuk be, hogy a szakszervezeti tevékenység nem írható le homogén kategóriákkal. Abban mindig keverednek az összefogás és a versengés elemei, a tömegmozgalmi és az apparátusi jelleg. Majd röviden érintettük a hazánkban érvényesülő érdekvédelmi tradíciókat, kultúrát. Ezt összevetve a régi EU15-ben tapasztalható érdekvédelmi kultúrával, komoly eltérések kerültek a felszínre. A magyar érdekvédelmet úgy írhatjuk le, hogy az döntően apparátusi jellegű, a helyi szervezetekből, tagokból jórészt hiányzik az összefogás szándéka, szokása. Inkább vállalják az egyéni érdekvédelmi utakat, vagy a sérelmek eltűrését, mint hogy közösen fellépjenek ezek ellen. Az összefogást is ebben a térben kell vizsgálni.



A következő fejezet az ágazat részvételét vizsgálja a nemzetközi együttműködésben. Ehhez áttekintettük a nemzetközi együttműködés intézményeit, jellemzőit, eredményeit. Megállapítottuk, hogy ezen a területen nincs érdemi mozgástér arra, hogy magyar kezdeményezéssel általában megújítsák az együttműködés már kiépült rendszerét. Találtunk azonban két olyan területet, ahol ehetőség mutatkozik bizonyos részleges hálózatos fejlesztésre:

- Fokozatosan tovább lehetne építeni az egymáshoz szorosabban, és gyakorlatiasan kapcsolódó EU-s nemzeti szakszervezeti tömörülések közötti kétoldalú együttműködés hálózatát. Ehhez létre lehetne hozni a testvérvárosi mozgalomhoz hasonló szellemiségű *testvér szakszervezeti* mozgalmat. Ennek nem kellene lefedni a teljes EU-t, hanem csak a gyakorlatban természetes úton megerősödő kapcsolatoknak jelentene egyfajta hálózatos keretet, amelyet az EU is támogathatna.
- Különösen fontos és eredményes kezdeményezésnek van tere az azonos tulajdonosi csoporthoz és azonos ágazatban tevékenykedő nemzeti szakszervezetek közötti együttműködési hálózat szisztematikus kiépítésének. A különféle nemzetekhez és eltérő politikai töltésű konföderációkhoz tartozó szakszervezeteknek együttes fellépésre adódna mód a közös munkáltatóval szemben. Ezzel csökkenne a szétforgácsoltságuk, és az egymás ellen történő kijátszásuk. Ennek az európai hálózatnak is keretet adhatna, ha azt a közös multira utaló önálló elnevezéssel (pl. „E.ON szakszervezeti fórum”) jelölnék.

A következő fejezetben a magyar viszonyokat vizsgáltuk a közszolgáltatásban. Ehhez vázoltuk a tervbe vett, már elhatározott kormányzati centralizáció irányát. Emellett áttekintettük az érdekegyeztetés közegét, kultúráját, meglévő intézményeit, jellemzőit. Mindebből világosan kiderült, hogy a tervezett centralizációt erősítő átalakulások nagyon komolyan fenyegeti az érdekvédelmet. Erre nincsenek felkészülve a szakszervezetek. Az érintett ágazatokban még a régóta húzóódó ágazati koncentrálódás körüli csatározások folynak, ezért azok még messze nem alkalmasak a centralizált állami irányítással szemben cselekvőképes, egységes munkavállalói oldalként tömörülni. A gyenge, több konföderációhoz tartozó, néha önmagukon belül sem egységes ágazatokból nem építhető fel erős, egységes közszolgáltató szakszervezeti hálózat.

Emiatt átfogó szervezettefejlesztési folyamatot kell beindítani, a következő elvek betartásával:

- Fokozatosan meg kell erősíteni az ágazati központokat.
- Létre kell hozni olyan együttműködési keretet, amelyben a résztvevők lefektetik az együttműködés elveit, etikai szabályait, az elérendő célokat, és ebben a keretben, a napi, gyakorlati együttműködés révén erősítik az egységet. Eleinte ez belső párbeszédet, konzultációt, nyilatkozatokat jelent. Később a kapcsolati háló és a mögöttes ágazatok megerősödésével, koncentrációjával már szóba jöhetnek gyakorlati közös akciók, tárgyalások, szolidaritási lépések. A további erősődéssel a közös nyomásgyakorlásra, és közös megállapodásokra is sor kerülhet.
- Bármennyire is sürget az idő, ezt a folyamatot csak a gyakorlati fejleményekhez igazodó, iránytartó építkezéssel lehet végig vinni. A túlzottan lassú, komótos ütem az elhalás veszélyével jár, a türelmetlen előrefutás pedig a belső rivalizálás felerősödésével. Mindkettő káros.

A jelenlegi helyzet fenyegető és veszélyes. Ebből csak a gyakorlatban kiértelt összefogással, a keretek „belakásával” lehet kijönni. A feladat nehéz, de elkerülhetetlen.

## 1. Bevezető

Az EVDSZ által elnyert pályázat 7. számú tanulmánya a következő feladatot írja elő: *„Felmérjük a hazai és nemzetközi érdekképviselői szervezetek közötti együttműködés lehetőségeit”.*

Ezt a feladatot különösen aktuálissá teszi, hogy a közszolgáltatásokban – ahová a villamos-energia ágazat is tartozik – napjainkban különösen dinamikus átalakulás indult meg. Nagyon erősen centralizálódik a munkáltatói oldal, és rendkívül felerősödik benne az állami szerepvállalás. Ebből egyenesen következik, hogy az ágazat szakszervezeteinek erre reagálni kell, ott is változásokra van szükség, új együttműködési megoldásokat és gyakorlatot kell kialakítani.

A jelen kutatásunk is ehhez kíván segítséget nyújtani azzal, hogy áttekinti az:

- ágazat nemzetközi együttműködését, intézményeit,
- a villamos-energia ágazat közszolgáltató tevékenységéhez kapcsolódó hazai ágazati szakszervezetek (vegyipar, vízügy, bányászat, gázszolgáltatás stb.) közötti együttműködést.

A vizsgálat szoros célja az, hogy feltérképezze ezen a két területen a megvalósult együttműködést, és ebből kiindulva értékelje a továbbfejlesztési mozgásteret. Az ágazat szakszervezetei pedig erre támaszkodva kialakíthatják a saját gyakorlati elképzeléseiket az együttműködés korszerűsítésére. Ezt a célt összetett módszer családdal vizsgáltuk.

- Dokumentumelemzések

E módszer alkalmazásával került sor az EVDSZ-től rendelkezésre bocsátott nemzetközi beszámolók, jelentések, elvi anyagok, továbbá a hazai együttműködésre utaló anyagok, közös állásfoglalások, illetve a Forró drót című ágazati újság évfolyamainak az áttanulmányozására. Ide kapcsolódik még, hogy felhasználtuk a pályázat 2. tanulmányát is, amely a szociális párbeszédben született megállapodásokat vizsgálja.

- Nemzetközi statisztikák áttekintése  
Ebben feladatban áttekintettük az ILO Laborsta táblázatait.
- Interjúk az ágazati szakszervezet vezetőivel, illetve a VÁPB munkatársával.

## 2. Elvi alapok

A szakszervezeti együttműködés intézményeit, jellemzőit nem lehet önmagukban vizsgálni. Ehhez először az elvi összefüggéseket kell áttekinteni, majd bele kell helyezni abba a közegbe, amiben megvalósulnak.

### Összefogás és verseny

A szakszervezetek léte azon az évszázados tapasztalati tételen alapszik, hogy a dolgozók általában jobban tudják az érdekeiket érvényesíteni közösen, tömörülve, mint egyéni alkukban. Ezért a szolidaritás, az összefogás gondolata a szakszervezet régi alapvetése. A gyakorlatban azonban ez nem ilyen tisztán érvényesül. A dolgozók nemcsak egymás szövetségesei, hanem konkurensok is a munkaerőpiacon. A konkrét érdek szituációkban folytonosan mérlegre teszik, hogy rövidebb, hosszabb távon mikor járnak jobban, ha összefognak, vagy ha nem.

Az összefogás mellett szól, hogy együtt sokkal nagyobb alkuerőt jelentenek, ezért többnyire még egyénekenként is nagyobb hozama lehet ennek. Ugyanakkor az összefogás, a szolidaritás nem kis erőfeszítést, áldozatot jelent, pillanatnyi előnyökről való lemondást. „A szolidaritás pénzbe és sok munkába kerül”. A tagság azt is mérlegeli, hogy az adott esetben milyen valószínűséggel kapják vissza az így meghozott áldozatokat.

A dolgozók emiatt mindig a szolidaritás, a verseny, illetve a közömbösség valamilyen kombinációja szerint cselekszenek, de még az is előfordul, hogy egymás kárára próbálnak előnyhöz jutni. Ez a kombináció egyén, helyzet, történelem, kultúra és erkölcsiség függő.

Minden gyakorlati szakszervezeti aktivista jól tudja, hogy miben könnyebb, és miben nehezebb szolidaritást, összefogást szervezni. Földrajzi, vagy szakmai szempontból minél távolabbi két munkahely, trendszerűen annál inkább közömbösebb egymás gondjai iránt. A közelség csökkenti a közömbösséget, de polarizál is. Vagy a szolidaritást, vagy éppen a versengést erősíti.

### Az érdekérvényesítési kultúra

A szakszervezeti mozgalomban nagyon eltérő történettel, kultúrával rendelkező országok dolgozói vesznek részt. Jelen vannak az évszázados múltú európai, amerikai szakszervezetek, ahol generációkon át tanulták mindkét oldal szereplői ennek a törvényszerűségeit, magatartási jellemzőit. Emellett megtalálhatók a fejlődő országok olykor elképzelhetetlenül kizsákmányolt tömegei is, ahol viharos, milliós megmozdulások, sztrájkok is előfordulnak, amelyek nem ritkán erőszakba torkollanak.

Szemponctunkból kiemelten fontos az EU15-ben, és az új EU tagállamokban tapasztalható érdekérvényesítési kultúra eltérése. Az EU 15-ben már tradíciói vannak ennek. A társadalom felkészült az érdekütközésekre, azokat többnyire civilizáltan, tárgyalásokkal, vagy ha kell, nyomásgyakorlással, felvonulásokkal, sztrájkokkal fejezik ki. Természetesen van vérmérsékleti különbség az egyes országok között.

Az új kelet-európai tagoknál más a helyzet. Itt a korábbi 40-50 éves megszakítás miatt lényegében elsovadt az érdekérvényesítés kultúrája. Ez alól csak Lengyelország a kivétel az ismert történelmi okok miatt. Magyarországon ez úgy nyilvánul meg, hogy a dolgozók sokkal kevésbé hajlamosak a kitartó és kulturált nyomásgyakorlásra, mint a nyugati társaik. Itt nem bevett szokás az érdekek védelmében közösen fellépni, nyomást gyakorolni, perelni. Inkább elviselik a sérelmeket és egyéni megoldásokat keresnek. Sok esetben még a rendkívül súlyos érdeksérelmet is eltűrik. Pl. kifizetetlen túlmunka, elmaradt fizetés, jogsértő munkáltatói intézkedések, a szakszervezeti aktivista elbocsájtása. Szinte sohasem találkozunk az egymás iránti szolidaritással, különösen nem a más ágazatokhoz tartozókkal szemben, sőt nem ritkán az érdekeik mellett fellépők ellen lehet fordítani a többieket. A magyar és EU15 érdekérvényesítési kultúra komoly eltérését jól mutatja, ha összehasonlítjuk a sztrájkok számát nálunk, és néhány – velünk összehasonlítható méretű - régebbi EU tagországban. Ezt láthatjuk az 1. számú táblázatban. A táblázat magyar adatainak értelmezéséhez tudni kell, hogy a nagyon kevés hazai sztrájk is túlnyomóan rövid, politikai töltésű megmozdulás volt, és nem a tulajdonosokkal szembeni klasszikusan dolgozói érdekérvényesítés.

1. táblázat

Magyarország, az elektromos-energia, gáz, víz ágazat, és néhány európai ország sztrájk adatai 1991-2008 között

|   | 91    | 92   | 93   | 94    | 95     | 96   | 97   | 98   | 99     | 2000   | 01    | 02   | 03    | 04    | 05   | 06    | 07    | 08   |
|---|-------|------|------|-------|--------|------|------|------|--------|--------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|
| Magyaró.<br>összesen<br>/10 m. fő/                    | 3     | 4    | 5    | 4     | 7      | 8    | 5    | 7    | 5      | 5      | 6     | 4    | 7     | 8     | 11   | 16    | 22    | 8    |
| Ebből elektromos,<br>gáz, víz ágazat<br>összesen (db) | 0     | 0    | 0    | 0     | 3      | 0    | 0    | 0    | 1      | 0      | 0     | 0    | 0     | 1     | 0    | 1     | 2     | 0    |
| Résztvevők száma<br>Magyaró.<br>(fő)                  | 24148 | 1010 | 2574 | 31529 | 172048 | 4521 | 853  | 1447 | 16685  | 26978  | 21128 | 4573 | 10831 | 6276  | 1425 | 24665 | 60805 | 863  |
| Érintett<br>munkanapok<br>száma<br>Magyaró. (nap)     | 9453  | 4170 | 5195 | 28647 | 258585 | 2396 | 1923 | 392  | 241959 | 149845 | 7685  | 1377 | 2426  | 19067 | 963  | 6501  | 27848 | 9453 |
| Portugália<br>összesen<br>/10.6 m. fő/                | 271   | 262  | 409  | 230   | 300    | 282  | 265  | 227  | 200    | 250    | 208   | 250  | 170   | 122   | 126  | 155   | 99    |      |
| Belgium<br>összesen<br>/10.7 m. fő/                   | 62    | 49   | 28   | 30    | 46     | 60   | 17   | 484  | 64     | 75     |       |      |       |       |      |       |       |      |
| Görögország<br>összesen<br>/11.2 m. fő/               | 234   | 161  | 824  | 596   | 215    | 110  | 171  | 125  | 99     | 234    |       |      |       |       |      |       |       |      |
| Írország<br>összesen<br>/4.4 m. fő/                   | 49    | 54   | 38   | 46    | 28     | 34   | 32   | 28   | 34     | 32     | 39    | 26   | 27    | 24    | 11   | 15    | 10    | 6    |

Forrás: ILO LABORSTA

### A szakszervezet két pólusa

A szakszervezet két pólusban él. Ezek az *apparátus* és a *tömegmozgalom*. *Apparátus* nélkül a tagi tömeg szervezhetetlen, széteső, manipulálható massa lenne, *tagi tömeg* nélkül pedig az apparátus erőtlen hivatal. Tehát a két pólus egyaránt szükséges a hatékony érdekérvényesítéshez, de eltérő módon működnek, mások a jellemzőik.

A tagi tömeg jellemzője, hogy hajlamos a passzivitásra, közömbösségre. Önmagától csak akkor aktivizálódik, ha közvetlen érdeksérelem éri, vagyis komoly, húsba vágó incidens bontakozik ki a legszűkebb érdekei körül. Ilyen legszűkebb érdekek a saját bér, a foglalkoztatás, a KSZ, a munkafeltételek és a munkaidő hossza. Ekkor a tagi tömegek hirtelen mozgásba lendülnek, a szakszervezet gyakorlatiassá, élővé válik, valóságos kockázatot jelent a munkáltatók számára, amit már nem hagyhatnak figyelmen kívül. Az élő tömeg léte adja meg a szakszervezet komolyságát, adott esetben a nyomásgyakorló erejét.

Az apparátusok azonban állandóan működő intézmények, amelyek akkor is tevékenykednek, ha éppen hosszú munkabéke van, és nincsenek közvetlen, súlyos érdeksérelmek. Ezekben az időszakokban is mozgásban kell tartani az apparátusokat és biztosítani kell a tagi tömegek szervezettségét, bevetettségét. A szakszervezet állandó kondícióban tartása közvetlen, súlyos érdeksérelmek nélkül viszont csak áttételes, közvetett érdekvédelmi területeken teljesíthető. Ilyenek a szolidaritás-szervezés távoli területekkel, részvétel a társadalmi felelősségvállalásra, a munkajogra, a nemzetközi munkaügyi megállapodásokra irányuló párbeszédben, belső oktatások, és intenzív tagi kommunikáció fenntartása, részvétel a vállalatok működésében (ÜT, FB), stb. Ezekben a döntő szerepet kapnak a professzionális apparátusok.

Természetesen a gyakorlatban nem válik élesen szét a tagság és az apparátus, gyakori, hogy a közvetlen apparátust jól kiegészíti a viszonylag szűk aktivista hálózat, akik személyesen is részt vesznek az apparátus által szervezett megmozdulásokban, képzésben, stb.

Mégis célszerű megkülönböztetni:

- a *tagi szakszervezeteket*, tehát a tömegeket,
- és az *apparátusi szakszervezeteket*.

### **3. Nemzetközi együttműködés**

#### ***3.1. A nemzetközi együttműködés közege, és intézményei***

##### *A közeg*

A nemzetközi szakszervezeti kapcsolatok területe nagyon régi, évszázados múlttal, történelemmel rendelkező világ. Különösen az európai szakszervezetek közötti kapcsolatoknak volt nagyon széles, kiépített, tradicionális hálózata. Már a XIX. században szövetkeztek az európai szakszervezetek, sőt nem egy szakszervezet eleve több nemzethez tartozó dolgozókat tömörített. A korai időkben is jellemző volt, hogy a dolgozók országok között vándorolva vállaltak munkát a szakmájukban. Európa kettészakadásával ez részben elsovadt, hiszen a kelet-európaiak vándorlása lehetetlenné vált. Az európai újra egyesülés, valamint az EU létrejöttével azonban ismét felerősödtek ezek a tendenciák. Az érdekküzdelmekben is gyakran előfordult a határokon átívelő összefogás, ugyanakkor jelen van a rivalizálás is.

Európa nyugati felén hosszú évtizedek alatt fokozatosan és folyamatosan épültek és épülnek ki a szakszervezeti együttműködés intézményei, tradíciói. Ez a fokozatos építkezés - bizonyos késéssel ugyan – mindig követi az európai gazdaság és társadalom integrálódásának újabb fejleményeit. Itt tehát egy hosszú gyakorlatban érlelődött meg az együttműködés kultúrája, elfogadottsága és intézmény rendszere. Az ezredforduló környékén ebbe a készen talált, kialakult rendszerbe kapcsolódtak be a volt szocialista országok szakszervezetei. Ez a bekapcsolódás nekik elsősorban a nyugaton korábban már kialakult rendszerhez történő felzárkózást jelenti, hiszen a kelet-európai dolgozók és szakszervezetek tradícióiból jórészt kimaradt ez a nemzetközi együttműködési kultúra. Ezt csak mostanában kezdik megélni, befogadni. Napjainkban kezdik tapasztalni, hogy ami a határokon kívül történik, az nekik sem közömbös, hogy ott is lehetnek a hazaihoz hasonló problémák, és egymásra is támaszkodhatnak. Ez a lassú befogadási folyamat azonban még a korai szakaszban tart.



### Az intézmények

EVDSZ nemzetközi együttműködésének a tere nem homogén. Abban különböző jellemzőkkel leírható részterületek vannak, amelyekben eltérő módon kell szerveződni, viselkedni és eltérő célokat lehet kitűzni.

- A *nagyvilágot* átfogó együttműködés szükségszerűen nagyon áttételes érdekkapcsolatokat jelent. A másik kontinensen, vagy ott más ágazatban tevékenykedő dolgozók között szinte lehetetlen fenntartani valódi, átélt tömeges kapcsolatokat, cselekvő szolidaritást. Pl. magyar áramtermelők és a brazil varrónők között ilyen nem jön létre. Ezért ezen a terepen elsősorban az apparátusok tartanak fenn kapcsolatokat, amelyek jellemzően elvi jellegűek, közös állásfoglalásokban nyilvánulnak meg, illetve apparátusok, intézmények diplomatikus kapcsolattartását jelentik. Ez nem az együttműködés hiányossága, hanem a távoli szereplők közötti együttműködés természetes állapota.

Az EVDSZ aktív résztvevője a nagyvilágot átfogó két tömörülésnek. Az egyik a PSI, azaz a Nemzetközi Közszolgálati Szövetség (Public Service International). Ez egy olyan világméretű szakszervezeti szövetség, amely több mint 650 szakszervezetből áll, és mintegy 20 millió közszolgálatban dolgozó embert képvisel a világ 160 országából. A PSI átfogja nemcsak a hazai értelemben vett közszolgáltatásokat, hanem az egészségügyet, és más közszolgáltatásokat is.

A PSI működését jól mutatja, hogy elvi állásfoglalásokkal támogatja a nemek közötti egyenlőséget, a munkások jogait, a szakszervezeti kapacitásbővítést, a méltányosságot és a különbözőséget, de a kereskedelemmel és a fejlesztéssel kapcsolatos vitákban is aktívan részt vesz. A főbb prioritások közé tartozik a víz, az energia és az egészségügyi szolgáltatásokhoz kapcsolódó kampányok.

A PSI hivatalosan elismert nem kormányzati szervezet az ILO-n belül. Az ötévente megrendezésre kerülő kongresszus irányítja a szervezetet, amely a tagok által delegált képviselőkől áll össze. A kongresszus fogadja el a vezéreket, határozatokat, nyilatkozatokat és az akcióprogramot, amely a

PSI politikájának alapja lesz az elkövetkező 5 éves periódusban. E mellett a kongresszus választja meg az elnököt és a titkárt. Magyarországról a PSI-ben résztvevő EVDSZ-en kívül tagként van jelen a korábbi SZEF konföderáció is. A PSI 2004-ben együttműködési megállapodást kötött az EPSU-val (a Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetségével), és napirenden van a két szervezet egybeolvasztása is.

Az EVDSZ bekapcsolódik egy másik világ tömörülésbe a 2012-ben alakult IndustriAll Global Unionban is, amely ugyancsak az ILO nem kormányzati szervezete. Ez a szövetség olyan ágazatokat foglal magába, mint a fémipar, energia szektor, bányászat, textilipar, vegyipar, bőripar. A szövetség szakszervezeteinek 50 millió tagja van. Ebbe a tömörülésbe tartozik az IndustriAll Európa is.

- *Az EU-n belüli együttműködés* az ágazat nemzetközi kapcsolatainak a fő területe. Ez már közelebb áll a tagi tömegekhez, különösen, ha ez azonos ágazatban merül fel. Számos olyan európai ágazat adódik, amelynél nagyon szorosak a határokon átnyúló együttműködés műszaki és gyakorlati alapjai. Pl. ilyenek a közlekedés, a kommunikáció. A villamos-energia ágazatban is nagyon erősek ezek a műszaki alapok. Az ugyanarra a hálózatra termelő és a nyitott áram piacra dolgozó erőművek dolgozói között természetes a szoros érdekközösség. Itt már közvetlenül megjelennek tagi tömegek érdekei. Ez nem feltétlenül az együttműködés irányába mutat, előfordul a különféle dolgozói csoportok közötti vetélkedés is. A magyar ágazatban a közvetlen, élő érdekháló ellenére az európai együttműködés is jórészt az apparátus feladata. A tagi tömegek ebben kevésbé vesznek részt, amit a hazai kezdetleges érdekvédelmi kultúra is magyaráz.

Az EVDSZ nagyon aktív szereplője mindkét kapcsolódó európai szakszervezeti szövetségnek. Az EPSU-t, azaz a Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetségét (European Federation of Public Service Unions) 1978-ban alapították. Jelenleg 217 szakszervezetet, és mintegy 8 millió közszférában dolgozót tömörít. Az ETUC-on (Európai Szakszervezeti Konföderáció) belül ez a legnagyobb ipari föderáció. Az EPSU

(a posta, a telekommunikáció és a közlekedés területén dolgozók, valamint a tanárok kivételével) különböző ágazatokat tömörít a közszférán belül. A szövetség célja, hogy képviselje a közszolgálatban dolgozók érdekeit.

Az EU-n belüli másik tömörülésben, az IndustriAll Europa-ban is részt vesz az EVDSZ. Ebben közel 200 tagszervezet és mintegy 7.2 millió tag szövetkezik az érdekeik védelmére. Működési területe ugyanaz, mint az IndustriAll Global-nak.

Emellett működik a PSU – PSI Közép Európa és Nyugat-Balkán tömörülés, ahol a kapcsolódó regionális problémákkal foglalkoznak.

- Az EVDSZ európai együttműködésének a sajátos területei az *Európai Üzemi Tanácsok ((EÜT)*, kiemelten az EPSU ÜT, amelyek a nevükhöz híven európai szinten foglalkoznak részvételi témákkal. Az EVDSZ ebben is tevékenyen jelen van, emellett esetileg kétoldalú kapcsolatokat tart más országok üzemi tanácsainak a képviselőivel, szervezeteivel.
- A *kétoldalú kapcsolatok* fontos és eredményes területét jelentik a szakszervezeti együttműködésnek is. Ezek közül kiemelkedik a Ver. Di német szakszervezeti szövetséggel, a CGT francia szövetséggel, illetve az orosz, valamint az osztrák társszervezetekkel tartott kapcsolatok. A kétoldalú kapcsolatokban több a gyakorlatias elem, az apparátusok közvetlenül találkoznak, részt vesznek egymás kongresszusain, közösen pályáznak, stb. Az ágazatban a kétoldalú kapcsolatok hálóját nem teljes körű, messze nem fedi le az összes európai országot. Az ágazatban folynak próbálkozások arra is, hogy az azonos tulajdonosi csoporthoz tartozó, de különböző országokban települt vállalatok szakszervezetei között is kiépüljenek együttműködési hálózatok, ezen a téren azonban az indokolthoz képest kevés eredményről lehet beszámolni. Egyes vélemények szerint ezen a területen a szoros együttműködési érdek mellett megerősödik a dolgozók közötti verseny is, ami akadályozhatja a közös fellépést.

### **3.2. A nemzetközi együttműködés jellemzői és eredményei**

#### Részvétel az európai szociális párbeszédben

Az EVDSZ, a hazai társ ágazatok közül kiemelkedően aktívan vesz részt a nemzetközi együttműködésben. Elsősorban az Európai Unión belül zajló villamosenergia-ipari ágazati szociális párbeszéd munkájába kapcsolódik be, amely az EPSU, az IndustriAll és az EURELECTRIC (az európai nagy villamosenergia-ipari ágazatok munkáltatói szövetsége) között zajlik. Az aktivitást jól mutatja, hogy a munkavállalói oldal tárgyaló delegációjába állandó tagként bevették az EVDSZ képviselőit, Gál Rezsőt és Pinczés Ernőt is.

A szociális párbeszédben jórészt aktuális elvi kérdéseket tárgyalnak. 2014-ben a szociális párbeszéd ülésein a társadalmi szociális felelősségvállalásról folyt az egyeztetés, ennek további vizsgálatára munkabizottságot hoztak létre.

Korábban más témában is folytak tárgyalások, ilyen volt pl. a gyakornokok, a tanulók problémája, amelyben a munkavállalói oldal javaslatot terjesztett elő a „minőségi tanuló rendszerről”. Ez azt jelentené, hogy komoly, értelmes munkát kapjanak a gyakornokok és a tanulók, akár kis fizetésért, de dolgozhassanak és szerezhessenek tapasztalatot, természetesen a villamos-energia iparban is. A szakszervezetek ezzel kívánnak reagálni a komoly európai ifjúsági munkanélküliség kérdésére. Ezen a területen még folynak az egyeztetések.

#### Belső szakszervezeti kérdések

A nemzetközi szakszervezeti együttműködés fontos területe a tömörülések belső szervezeti élete, ami jórészt találkozók, kongresszusok, illetve munkacsoportok megbeszélésein jelenik meg. Itt hozzák meg a személyi döntéseket, és itt egyeztetnek cselekvési programokat. Pl. 2014, május 20-23-án Toulouse-ban tartotta az EPSU a 9. kongresszusát. Itt az EPSU Végrehajtó Bizottságába és az EPSU Energia Bizottságába választottak EVDSZ képviselőt. Az EVDSZ részt vesz az EÜT-ben is, ahol olyan témákban is lehet egyeztetni, amelyekben a döntések nem Magyarországon, hanem a külföldi multinacionális cégek központjaiban születnek. Ez módot ad arra, hogy a felmerült kérdésekkel kapcsolatban közvetlen egyeztetések történjenek a magyar, illetve a külföldi ÜT-k között.

A belső szakszervezeti témák olykor együttműködés szűkítést is tartalmaznak. PI. az EVDSZ a gazdasági lehetőségeire tekintettel 2014-ben a kétoldalú kapcsolatokat a közvetlen érintettség elve alapján a francia, a német és az orosz relációra korlátozta.

### Érdekvédelmi feladatok

A nemzetközi szintű érdekvédelem különösen az EU-ba történő belépéssel értékelődött fel, hiszen itt történik a gazdasági, pénzügyi folyamatok felügyelete, a jogharmonizációs ajánlások kiadása, a támogatási pénzek odaítélése, a pályázatok elbírálása, stb. A villamos-energiái társaságok anyavállalatai is európai multinacionális cégek. Magától értetődik, hogy ott kell az érdeket védeni, ahol, illetve akiknél a döntés születik. Ezt segítik a nemzetközi szövetségekhez tartozás és a kétoldalú európai szakszervezeti kapcsolatok.

Ebben különösen konkrét és gyakorlatias a CGT-vel kiépített kétoldalú kapcsolat. PI. A CGT szakszervezet delegációja Magyarországra látogatott az EDF tulajdonában lévő Dél-dunántúli Áramszolgáltató Zrt-ben, és a Budapesti Erőmű Zrt-ben kialakult konfliktus okán. Emellett egyik aláírója volt az EVDSZ és a Flamanville-i erőművek szakszervezeteinek közös kezdeményezésének, amely az atomerőművek biztonságának a kérdését célozta.

Hasonló súlyt jelentenek az érdekvédelemben az elvi megállapodások, mert ehhez lehet igazítani a konkrét, hazai követeléseket.

PI. az EPSU 9. kongresszusa is nagyon fontos elvi állásfoglalásokat hozott, melyek meghatározóak lehetnek az EVDSZ érdekvédelmi tevékenysége szempontjából. A kongresszusi munkák során a küldöttek megvitattak és megszavaztak 19 határozati javaslatot, melyek a további öt év célkitűzéseit, irányvonalait szabták meg. Elsőként a minőségi közszolgáltatás, a közszolgálati munkavállalók jogainak a megerősítése mellett, és a legtöbb európai ország közszolgáltatásában a munkavállalók ellen irányuló nagymérvű megszorítások ellen léptek fel. Így többek között a munkavállalói jogok, a helyi demokrácia párbeszéd révén történő megerősítését célozták, felléptek a liberalizáció ellen az egészségügy és szociális ellátás területén, felhívták a figyelmet a klímaváltozás és a fenntartható fejlődés problematikájára, felléptek a fiatal munkavállalók foglalkoztatása érdekében, a migráns munkavállalók jogai, az esélyegyenlőség mellett, valamint az erőszak és a diszkrimináció ellen.

A határozatok szellemiségét, jellegét jól mutatja az alábbi 3 idézet:

*„Az EPSU alapvetően elutasítja a jelenlegi megszorító intézkedések sorozatát. Ehelyett az EPSU tovább kampányol a növekvő közszolgálati beruházások mellett, és továbbra is támogatja és védi azokat, akiknek a legnagyobb szüksége van rá. A munkahelyek megszűnése és a szociális garanciák csökkenése növelte a szegénységet a lakosság körében. Annak az Európának a lelkét, amelyet akarunk, és amit megérdemlünk a minőségi közüzemi szolgáltatások jelentik. A megszorítások programja megbukott és eljött egy új alternatíva ideje.” /19. számú határozat, 4. pontja/*

*„A jóléti kiadások csökkentését leginkább elszenvedők nem felelősek a kereskedelem, a kockázatos spekuláció és a bankok megsegítése okozta állami adósságért. Az OECD szerint a 34 OECD-tagország jóléti kiadásai 1980 óta folyamatosan emelkedtek, de a költségek növekedését a pénzügyi válságig szinte teljesen ellensúlyozta a GDP növekedése. Más szóval, a közkiadások nem voltak 'parttalanok'. A vállalati adókkal való visszaélés vált parttalaná, hisz a multinacionális vállalatok és gazdag magánszemélyek rutinszerűen adóparadicsomok igénybevételével kerülik el az adófizetést.” / A 18. számú határozat 5. pont/*

*Az EPSU „tovább érvel a közszolgáltatások (ezen belül a tulajdonos) szerepe és küldetése mellett az energia ágazat egészében és a megújuló energia és a hálózatok terén, különösen annak érdekében, hogy megvédhessük a háztartásokat a nyereség-maximalizálással és a magántőkével szemben. (...) Folytatja a munkát az üzemanyag/energia szegénység ellen (...). Lépéseket tesz annak érdekében, hogy javuljanak a munkavállalók munkakörülményei, egészsége és biztonsága a megújuló energiaszolgáltatás, mint szél-, nap-energia (termelés), az energia hatékonyság/megtakarítás terén, de az infrastruktúra (hálózatok) alvállalkozói területein is. Az energiaipar minden területén biztosítani kell a munkavállalók számára tisztességes munka- és fizetési feltételeket.” (...) „Fejleszti az ágazati szociális párbeszéd és a multinacionális vállalatokkal folytatott párbeszéd minőségét. Prioritásként kezeli az alvállalkozásba adás és az alacsony fizetés elleni harcot, a nemek közötti*

*egyenlőséget, a képzést és képességeket, a vállalat szociális felelősségét, a fiatal munkavállalókat és a szakszervezetek erejének kérdését, különös figyelemmel az energiaiparban egyre növekvő szolgáltató ágazatra. (...) Az erőnk a tagságunkban van, abban, hány tagot sikerül beszerveznünk és milyen szinten lesznek tagjainak aktívak. Azt, aki csatlakozik hozzánk, elkötelezettségre és részvételre kell, hogy kérjük. (...) A jó kollektív szerződések és a megfelelő foglalkoztatási feltételek kivívása alapvető előfeltétele az aktív tagságnak. Ez egyformán vonatkozik a kis és nagy munkahelyekre, az állami és a magánszektorra.” / 17. számú határozat 2. pontja/*

Az EPSU konferenciához és rendezvényekhez hasonló kérdésekkel foglalkoznak az IndustriAll konferenciák, értekezletek is. Ilyenek a zöld energia kérdésköre és ennek hatása a villamosenergia-iparban lévő munkahelyekre, illetve a szegénység elleni fellépés és a szociális minimumok meghatározása Európai szinten. Ezért felmerült, hogy az EPSU-nak és az IndustriAll-lal közösen kell dolgozni.

### Érdekérvényesítési tevékenység

A nemzetközi érdekérvényesítés összetett tevékenység. Az egyik fontos eleme a tárgyalás az ETUC szintjén az EU-val, az ágazat szintjén az EURELECTRIC-kel. Ezek kísérője általában tüntetés, aminek két típusa van. Az egyik, amikor nemzetközi szervezetek (Európai Szakszervezeti Szövetség, EPSU) hívják az EVDSZ-t, hogy részt vegyenek tüntetéseken, a másik, amikor magyarországi konfliktusok miatt megy ki tüntetni az EVDSZ a külföldi befektetők központjaihoz.

A külföldi tüntetések rendszeres részt vevői az EVDSZ és az Ifjúsági Tagozat aktivistái. Ilyen megmozdulás volt a közelmúltban az ETUC demonstrációja, ahol a gazdasági válság munkavállalókra való hatása ellen tiltakoztak. Az is előfordul, hogy a hazai demonstrációkon a megjelenésükkel segítenek külföldi szakszervezeti aktivisták.

Az érdekérvényesítés nem csak tüntetést jelent, hanem petíciókat és más hasonló eszközöket is. Ilyen érdekérvényesítésre került sor, amikor EPSU EU-s szintű aláírásgyűjtési kampányt szervezett a vízágazat liberalizációs törekvései ellen. Ebben Magyarországon is részt vettek a szakszervezetek, és összejött a kellő számú

szavazat, több mint tizenhétézer, míg Európában közel kétmillió. Az EPSU kongresszusán örömmel számoltak be az első európai sikeres civil kezdeményezés, a „vízhez való emberi jog” sikeréről.

### **3.3. A nemzetközi együttműködés értékelése, továbbfejlődési mozgástér**

A nemzetközi együttműködést négy nagy részterületekre bontva érdemes vizsgálni.

*A világ szintű* együttműködés túlnyomó részben egymástól nagyon távoli földrajzi és ágazati szereplők között folyik. Ezért itt alig vannak napi, közvetlen érdek-, vagy akár emocionális kapcsolatok a tömegek között. Ebből is adódik, hogy ezen a terepen szinte kizárólag elvi, áttételes és diplomáciai jellegű az együttműködés, amiben csak a szűk apparátusok vesznek részt. Még ez az apparátusi együttműködés is csak nagyon szakaszosan, egy-egy konferencián, ünnepélyes eseményen történő részvételben jelenik meg. Az együttműködésnek ez a fajtája a hosszú évtizedek gyakorlatában alakult ki. Ezen lényegében nincs továbbfejlődési mozgástér.

*Az európai együttműködésben* már erőteljesebben jelen vannak a közvetlen dolgozói érdekek, de még ez sem éri el azt a küszöböt, ahol ez élő, tömeges érdekkapcsolatokat jelentene. Ezért itt is inkább apparátusi együttműködésről beszélhetünk, mint a tagi tömegek közvetlen részvételéről. Ennek nem mond ellent, hogy számos közös európai megmozdulás van, olykor jelentős aktivista létszámot megmozgatva.

Európában az érdekezésség mellett érezhetően jelen van a rivalizálás is, elsősorban a foglalkoztatásban, a bérekben, a munkaerő migrációjában, a szociális juttatásokban. Tovább differenciálja az európai együttműködési teret a komolyan eltérő keleti, és nyugati érdekérvényesítési kultúra.

Emiatt az európai együttműködésben most nem elsősorban az újfajta hálózati intézmények kifejlesztése van napirenden, hanem a meglévő, jól kiépített intézményi keretek „belakása”, a szereplők összeszokása, az eddigi közösen elért eredmények megszilárdítása, gyakorlati alkalmazása. Ehhez hozzá kell tenni a következőt is. A magyar szakszervezeti mozgalomban az EVDSZ kiemelkedik a nemzetközi



együtműködési aktivitását illetően. Ennek ellenére a magyar mozgalom súlya nem olyan nagy, hogy Európában a többi, hozzá képest hatalmas, és tradicionálisan óriási tekintélyű társszervezeteket Magyarországról mozgásba lehetne hozni. Összességében úgy tűnik, hogy európai szinten sincs ma realitása valamilyen újszerű, hálózatos együtműködési rendszer hazai felvetésének.

*A kétoldalú együtműködés* esetleges, sokszor véletleneken, személyi kapcsolatokon múlik. Valójában itt is az apparátusi kapcsolattartás dominál, de ebbe olykor már szélesebb körben részt vesznek aktivisták. Előfordul, hogy a kapcsolattartás elvi megállapodásokon túl konkrét konfliktusokban való részvételben is megnyilvánul. A tartós kétoldalú kapcsolatokban olykor szoros, emocionális hálók épülnek ki, ami már nagyon közel visz a tagi tömegek konkrét, közös érdekharcához, szolidaritásához. Itt tehát magában a kétoldalú együtműködés tovább fejlesztésében lehet mozgástér. Ebben nincs realitása újfajta, kétoldalú, szisztematikus hálózat megalakításának, de újabb és újabb kapcsolatok kiépítésére van mód. Ezt erősebben kiemelhetné a „testvérváros” rendszerhez hasonló „testvér szakszervezet” hálózat fokozatos kiépítése.

*Az azonos tulajdonban lévő vállalatok szakszervezetei közötti együtműködés belső hálózatai* viszont nagyon fontos, élő kérdést vet fel (pl. elektromos-energia ágazatban). Ezeknél sokkal szorosabb alapokon nyugszik a dolgozók közötti együtműködés. Közvetlen műszaki kapcsolatban vannak, összevethetőek a munkaposztok, a KSZ-ek, a bérek, a juttatások, stb. Ugyanakkor ebben a térben a rivalizálás is sokkal erősebb lehet, mint a távolabbi területek között, hiszen közvetlen kockázatot jelentenek egymásnak a kiszervezés, áttelepítés kapcsán, és más vonatkozásokban. A gyakorlatban az azonos tulajdonosi körhöz tartozó szakszervezetek legalább annyiszor rivalizálnak, mint ahányszor együtműködnek. De éppen ez jelenti az újfajta együtműködési hálózat kialakításának legfontosabb indokát. A csoporton belüli dolgozók egy belső hálózattal kevésbé játszhatók ki egymás ellen, nehezebben törhetők le az egyes szakszervezetek érdekharcai. Európában – és a világon másutt is – komolyan hiányzik az azonos tulajdonosi csoporthoz tartozó vállalatok dolgozói közötti együtműködés. Ennek a kialakításában reális mozgástere van a szakszervezeteknek. Ezt érdemes határozott fejlesztési területként megjelölni.

#### **4. Hazai ágazati együttműködés a közszolgáltatásban**

A kutatásunk másik kiemelt feladata annak az áttekintése volt, hogy milyen ágazatközi szakszervezeti együttműködés van a közszolgáltatáson belül. Ehhez először azt kell tisztázni, hogy mit is értünk közszolgáltatáson. Magyarországon közszolgáltatásnak az elektromos-energia, víz, gáz, távhőszolgáltatásokat nevezzük, illetve a kommunális hulladékgazdálkodást. A világ más országaitól eltérően nem tartozik ide az egészségügy, posta, hírközlés és oktatás.

A hazai közszolgáltatások meghatározásánál figyelembe kell venni a legfrissebb kormányzati, irányítási elképzeléseket is, amelyek centralizálják ezt a területet. A továbbiakban a közszolgáltatások körét ennek a szem előtt tartásával vizsgáljuk.

##### **4.1. A hazai közszolgáltatási együttműködés kiemelt aktualitása**

Jól ismert, hogy a hazai közszolgáltatások irányításában a kormányzat dinamikus, és nagyszabású átalakításba kezdett. Ennek az a lényege, hogy:

- centralizálják a közszolgáltatások működési, személyzeti irányítását,
- központi, részletekbe menő előírásokkal határozzák meg a gazdasági paramétereket,
- ahol lehet, döntő súlyt kívánnak adni a magyar, ezen belül az állami tulajdonnak.

Jelenleg még nem ismert ennek az átalakításnak minden részlete, de az irány egyértelmű. Az eddig megismert részletek is mind ebbe az irányba mutatnak. A közszolgáltató ágazatok szakszervezeti együttműködését alapvetően ehhez a centralizációs politikához alkalmazkodva kell kialakítani. Ezért áttekintjük a jelenleg ismert központosító elképzeléseket.

2015 márciusában két nemzeti közműszolgáltató holding indul.

Az egyik közműszolgáltató holding, áramot, gázt és távhőt fog szolgáltatni. Ennek a célja nem a profit elérése lesz. Az állami tulajdonú intézmény olcsó árakon,

biztonságos és jó szolgáltatást kíván nyújtani a fogyasztóknak, a jelenlegi piaci szereplők között ezek alapján kíván versenyhelyzetet teremteni.

A hírek szerint az állam közműholdingja inkább csak értékesít, a számláz és a szolgáltatók - mint, üzemeltetők - a holding megrendeléseit teljesítik. Az ügyfélszolgálati irodákat is átveszi a holding. A kormány elképzelései szerint a holding egy éven belül a lakosság és a vállalkozások számára is a rezsicsökkentés hatását is túlszárnyalva, olcsóbban nyújt majd áram-, gáz- és távhőszolgáltatást. Ehhez megváltoztathatják a szabályozókat, állami kivásárlásokba kezdenek (gáztárolók, MOL, gázkereskedelem), non-profit működést vezetnek be, és tovább viszik a rezsicsökkentést.

A másik holding azokat a szolgáltatásokat fogja össze, amelyek eddig is leginkább önkormányzatiak voltak. Pl. a vízi közművek, és a hulladékszállítás.

Ezzel a két holding egyetemes szolgáltató jelleggel fog működni.

Látható, hogy az elképzelés számos eleme még nem ismert. A témakörünk szempontjából nem világos, hogy központosítás részletesen mit érint. Kérdéses, hogy a pályázó piaci vállalatoknál mennyire marad meg az autonóm bérigazgatás, foglalkoztatás, mennyire kell központi előírásokat figyelembe venniük ezeken a területeken. (BTR, éves bérfelújítás, foglalkoztatási szabályok). Az is kérdéses, hogy az állami felvásárlások pontosan mit érintenek és mikor. Egyetlen dolog azonban biztos. A kormányzat centralizálja a döntések túlnyomó részét, ezzel az érdekegyeztetés súlya áttevődik a vállalatokról a kormányzati szereplőre. Ha a vázolt modell valósul meg, akkor a közszolgáltatásokban a két holding körül két centrum jön létre. Ehhez kell igazítani az érdekvédelmi együttműködést is.

#### **4.2. A hazai együttműködés közege**

Az érdekvédelmi együttműködés kialakításánál nagyon súlyos tényezőt jelent az a közeg, amiben az megvalósul. Ezt két vonatkozásban tekintjük át.

##### A meglévő érdekképviseleti intézmények

A magyar érdekvédelmi rendszer felépítése jól ismert, mégis érdemes szemügyre venni, hogy miként segíti elő ezt a szervezeti alkalmazkodást.

A hazai szakszervezeti rendszer alap jellemzője az „erős vállalati szint, gyenge, szinte virtuális ágazati szint”. A vállalati szakszervezetek jogi személyek, akik saját tagsággal, döntési jogosítványokkal, bevételekkel rendelkeznek. Az ágazat a tagi szakszervezetek befizetéséből él, nincs közvetlen tagsága, és kevés önálló jogosítvánnyal rendelkezik. Ha a vállalati tag szakszervezet elégedetlen az ágazattal, akkor tagsággal, vagyonnal együtt kiléphet.

Az ágazati szakszervezetek lehetnek függetlenek, illetve többnyire országos konföderációkba tömörülhetnek. Az ágazat és konföderáció kapcsolata hasonló az ágazat és a tagvállalati szakszervezetéhez. Itt is függ a központ a tagtól, vagyis a konföderáció függ az ágazattól.

A vállalatoknál is sokféle szakszervezet működhet. Ezek rivalizálnak egymással a tagokért, befolyásért, anyagiakért. A különféle konföderációk is rivalizálnak egymással, és ennek a hatása lehúzódik a vállalatokhoz is. Jellemző, hogy ugyanannál a vállalatnál egymással vetélkedő konföderációkhoz tartozó, párhuzamos szakszervezetek is vannak.

Tehát a hazai szakszervezeti intézményes modell minden eleme a rivalizálásra épül, és nagyon komolyan akadályozza az együttműködést. Az elmúlt évek számtalan kudarca nyomán azonban a gyakorlati működésben tompult ez a rivalizálás. Sok helyen erősödik a belátás, és minden intézményes ellenerővel szemben megjelenik az összefogás is. Különösen a vállalatokon belül érezhető ez. Az ágazatokon belüli illetve az ágazatok közötti együttműködések céljából létrejöttek fórumok, intézmények. Ilyenek az ÁPB-k, a két-, és többoldalú megállapodások. Közös fellépések, egyeztetések.

### A hazai érdekvédelmi kultúra

Korábban, az 1. számú táblázattal illusztráltuk a hazai érdekvédelmi kultúrát. Láthattuk, hogy ez nagyon elmarad az európai, tradícióktól. A hazai munkavállalók döntően egyéni megoldásokat keresnek a problémáikra, nem szolidárisak, gyenge bennük az összefogási hajlam, a gondok esetén inkább tűrnek, mint fellépnének az érdekeik védelmében. Ebből egyenesen következik, hogy a szakszervezeti tevékenység kényszerűségből az apparátusokra marad, és a magyar szakszervezetek döntően apparátusi jellegűek. Emiatt viszont természetesen nagyon megerősödik az apparátusok önérdek érvényesítő hajlama, hiszen nincsen olyan tömeges tagi ellenerő, amely kikényszerítené az összefogást. Az apparátusok így ragaszkodnak a saját (vállalati, ágazati) forrásokhoz, jogosítványokhoz, befolyáshoz, ami ellentmond a közös fellépésnek, az együttműködésnek. Hangsúlyozzuk, hogy ez nem emberi gyengeségből fakad, hanem a helyzetből egyenesen levezethető objektív következmény. Az apparátusokban dolgozó számos elkötelezett munkatárs lényegében a saját objektív érdekeinek a háttérbe szorításával tudja csak az együttműködés ügyét előbbre vinni.

Összegezve. A hazai szakszervezeti mozgalom szervezeti modellje, és a kialakult érdekvédelmi kultúra együttesen nagyon megnehezíti az összefogást. Ha a valóság tényei alapján, ésszel mindenki be is látja, hogy erre volna szükség, a konkrét megoldást akkor is rendkívül nehéz megvalósítani, mert érdekekbe, szokásokba, kultúrába ütközik.

#### **4.3. A hazai együttműködés intézményei**

A közszolgáltatásban működő ágazati szakszervezetek között minden ágazatot átfogó hagyományos értelemben vett, állandó intézményes együttműködés jelenleg még nincs. Az ÁPK-ban minden érintett ágazat más ÁPB-hez tartozik. Külön vannak: Bányai ÁPB, Gázipari ALÁPB, Vegyipari ÁPB, Villamos-energia ipari ÁPB és Víziközmű ÁPB.

A Villamos-energia ipari ÁPB-ben a munkavállalói oldal tagjai az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ), mint a Liga

tagja, és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ), mint a volt MSZOSZ, most MSZSZ konföderáció tagja. Ebben az ÁPB-ben más szakszervezet nincs jelen. A vegyes szakszervezeti összetételt tovább színesíti, hogy a BDSZ-ben a bányászokon kívül jelen vannak más ágazatokhoz tartozó szakszervezetek, mint a ruhaipariak, bőripariak. A két eltérő konföderációhoz tartozás elvben nem könnyíti meg az együttműködést, hiszen azok egymáshoz való viszonya nem volt mindig felhőtlen.

### Kétoldalú együttműködési megállapodások

A gyakorlatban azonban a közszolgáltatásoknál működő ágazati szakszervezetek között kétoldalú együttműködési megállapodások vannak. Ezek alapján történik a szakszervezeti szereplők tevékenységének az összehangolása, illetve a közöttük folytatott egyeztető párbeszéd. Ilyen megállapodások születtek az EVDSZ és a bányaiipari (BDSZ), vízi-közmű (VKDSZ) és a vegyipar (VDSZ) ágazati szakszervezeti tömörülések között.

Az ilyen együttműködési megállapodásokra jó példa az, amely az EVDSZ-BDSZ között született, azóta többször megerősített 2010-es megállapodás. A két ágazat közötti együttműködésnek a megállapodáson túlmutató múltja van. A két terület természetes munkamegosztása is alátámasztja a gyakorlati együttműködést. Érdeemes részleteiben is szemügyre ezt a megállapodást, hiszen jól mutatja, a kitűzött célokat, szellemiséget és az egymás függetlenségét tiszteletben tartó kiegyensúlyozottságot.

### Együtműködési megállapodás,


amely létrejött egyrészről az **Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ)** 1011 Budapest, Fő u. 34-36., továbbiakban **EVDSZ**,

másrészről a **Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ)** 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48., továbbiakban **BDSZ** között, alulírott helyen és napon az alábbi feltételekkel:

1. Az együttműködési megállapodást kötő felek rögzítik, hogy az erőmű, bánya integrációra tekintettel mind ágazati, mind az érintett munkahelyi szinten együttműködnek.
2. Az EVDSZ és a BDSZ kifejezik azon szándékukat, hogy egymás függetlenségének tiszteletbe tartása mellett, a közös céljaik megvalósítása és a munkavállalói érdekek hatékonyabb érdekképviselete érdekében tovább erősítik együttműködésüket.
3. Az 1. pontban megfogalmazott szándék érdekében az EVDSZ és a BDSZ
  - a) előzetes egyeztetés alapján alkalmasszerűen meghívják egymást rendezvényeikre,
  - b) rendszeresen tájékoztatják egymást tevékenységükről, akcióikról,
  - c) igény esetén kifejezik szolidaritásukat az egymás törekvéseinek támogatására,
  - d) az együttműködés során kiemeltet kezelik
    - a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottságban folyó munkát,
    - az ország energiapolitikájával és –szabályozásával kapcsolatos véleményezési, befolyásolási tevékenységet.
  - e) közösen együttműködnek az EMCEF, EPSU rendezvényein, a képviselt álláspontot egyeztetik.
4. Az EVDSZ és a BDSZ rögzíti, hogy a megállapodásban foglaltak teljesülését évenként felülvizsgálják és szükség esetén – jelen megállapodást – módosítják.

Az EVDSZ és a BDSZ jelen megállapodást, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírták.

Budapest, 2010. március 2.

  
EVDSZ  
Gál Rezső elnök

  
BDSZ  
Rabi Ferenc elnök

**Záradék:** Az EVDSZ és a BDSZ tárgyaló delegációi rögzítik, hogy jelen megállapodás akkor lép hatályba, ha az aláírók illetékes Fórumai jóváhagyják.

## Egy előremutató kezdeményezés, a „16-ok”

Nem kötődik szorosan a közszolgáltatásokhoz, de a szellemisége, és előremutató jellege miatt meg kell említeni az azóta is példa nélkül álló, de azóta elhalt ágazatközi együttműködést, az Állandó Ágazati Szakszervezeti Fórumot (a „16-okat”), amelyben más ipari ágazatok mellett részt vettek a közszolgáltató ágazatok szakszervezetei is.

Page 1 of 1

### KÖZLEMÉNY

Az Állandó Ágazati Szakszervezeti Fórum szakszervezetei 2011. június 7-én megbeszélést tartottak és az alábbi közös közleményt fogalmazták meg:

Magyarországon a kormányzat jogsértő módon nem veszi figyelembe a szakszervezetek véleményét, holott a korábbi és tervezett intézkedései hátrányosan érintik a munkavállalók és a nyugdíjasok széles rétegeit. Ezért a szakszervezetek a 2011. április 9-én megkezdett tiltakozásokat folytatják.

- 1.) A Mozdonyvezetők Szakszervezete által 2011. június 9-ére meghirdetett demonstrációjával és annak követeléseivel szolidaritást vállalnak.
- 2.) Mozgósítják tagságukat a 4 konföderáció által 2011. június 16-ára meghirdetett autós és gyalogos demonstrációra. Az aláíró szakszervezetek szorgalmazzák, hogy az alkotmányos jogok védelme érdekében meghirdetett „bohóc forradalom” és a konföderációk akciója egymást erősítve és összehangolva kerüljön megvalósításra.
- 3.) Az aláíró szakszervezetek 2011. június 30-ára nagygyűlésre hívnak valamennyi ágazati szakszervezetet és tagszervezetüket egy közös szakszervezeti stratégia elfogadása céljából. Felkérjük a konföderációkat a nagygyűlésen való részvételre.
- 4.) Az aláíró szakszervezetek megkezdték a különféle sztrájk kezdeményezések összehangolását.

A résztvevők tiltakoznak a Tettrekész Magyar Rendőr Szakszervezet (TMRSZ) főtitkára letartóztatásának időzítése, az intézkedés súlyossága és körülményei miatt. Az eljárás alkalmas a szakszervezeti tagok és vezetők, valamint az emberek megfélemlítésére, a szakszervezetek érdekvédelmi fellépésének ellehetetlenítésére, amely megengedhetetlen.

Bánya, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete, Vízügyi, Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, Mozdonyvezetők Szakszervezete, Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete, Távközlési Dolgozók Szakszervezete, Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete, Vasas Szakszervezeti Szövetség, Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete, Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége



#### **4.4. A hazai együttműködés jellemzői, és eredményei**

##### Az együttműködés országos környezete

A közszolgáltató ágazatok szakszervezeti tömörülései közötti együttműködés bemutatásához szükség van arra, hogy vázoljuk a széles értelemben vett országos érdekegyeztetés állapotát. Ez röviden a következő: az elmúlt években megszűnt a gyakorlati országos érdekegyeztetés. Az OÉT helyett létrehozott NGTT – melynek a kormány nem tagja és csak konzultációs testület – kétszer ülésezett. Ennek a semmire nem kötelező fórumnak a mozgásterére jellemző, hogy ott egyebek között az energiaárak csökkentése kapcsán felhívták a figyelmet arra, hogy erről az érintettek véleményének kikérése nélkül születtek a döntések. A felhívás eredménytelen volt. Két másik hasonló országos intézményben a versenyszféra és a kormány Állandó Konzultációs Fórumán (VKF), és az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban (OKÉT) 2013 decemberében tárgyalták a 2014. évi bérmegállapodást. Azóta a két fórumot nem hívták össze. Az előadottakból is látszik, hogy bár létezik intézményrendszer, az érdeemben nem működik. Országos szinten még érdemi konzultáció sem folyik, nemhogy valódi érdekegyeztetés.

Fontos megjegyezni, hogy a LIGA két javaslatot is kidolgozott az országos érdekegyeztetési rendszer fejlesztésére. Egyrészt a közszolgáltatás területén működő érdekegyeztető fórumra, másrészt egy, a munka világának teljességét lefedő érdekegyeztető fórum létrehozására. Bár e fórumokra nagy szükség lenne, ezekről a javaslatokról az érdemi tárgyalások még el sem kezdődtek.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsának működése is veszélybe került a munka világát érintő kormányzati átszervezés miatt. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal megszüntetésével a működéshez szükséges tárgyi és személyi feltételek nem látszanak biztosítottak, sőt 2014 végén újabb, komoly átszervezés került napirendre. A felsoroltakból világosan látszik, hogy a jelenlegi országos szociális párbeszéd intézményrendszere alapvetően hátráltatja a szakszervezetek közötti újfajta együttműködés kiépítését. Lényegében minden fejlődést ennek ellenében lehet csak elérni.

### Belső szakszervezeti kérdések

Az MSZOSZ, az Autonóm Szakszervezet, valamint a SZEF létrehozta a Magyar Szakszervezeti Szövetséget. Maga az egyesülés vontatottan halad, mégis komoly előrelépés a magyar szakszervezeti mozgalom kétpólusúvá válás irányába. Ez mindenképpen előnyösebb, mint a jelenlegi szétaprózottság. A közszolgáltatásokban működő ágazati szakszervezetek közötti összefogásban a kétoldalú megállapodások és a folyamatos egyeztetéseken túl, további gyakorlati lépések még nem történtek.

### Érdekérvényesítés

Országos szinten a közös, konföderációkon átívelő akciók a múltban is ritkák voltak, az elmúlt években pedig a konföderációk összefogásának és akció egységének hiánya miatt komoly demonstráció nem történt. A konföderációk többnyire egy-egy témához illesztve tartanak külön megmozdulásokat. Ezeken általában kevés résztvevő, illetve aktivista jelenik meg, és alig érzékelhető a hatása.

Az érdekegyeztetés mozgalmi eszközeit az elmúlt években a közszolgáltatások világában is csak nagyon ritkán alkalmazták. Pl. amikor a bányászokkal való szolidaritást fejezték ki felvonuláson, vagy a Vegyipari Szakszervezet által szervezett demonstráción a Hankook elleni tüntetésen vettek részt az EVDSZ aktivisták.

A közszolgáltatásokban tehát nagyon kezdetleges a közös érdekérvényesítés gyakorlata. Ritkán történik ilyesmi, és azon többnyire kevés számú aktivista van jelen. Ez sok tekintetben érthető. A hazai jól ismert érdekérvényesítési kultúra és az utóbbi időkben tapasztalható érdekérvényesítési apály, sőt ellenséges kormányzati magatartás mellett a közös fellépéseket az is akadályozta, hogy egyelőre még nem átélt gyakorlat a közszolgáltatások központosított, állami irányítása. Ebben még nincsenek konkrét tapasztalatok.

#### **4.5. A hazai együttműködés, értékelése, továbbfejlődési mozgástér**

A közszolgáltatásoknál különös helyzet alakult ki Magyarországon. Az érdekegyeztetésben az egész világon általában az a jellemző, hogy a munkáltatók jóval szétaprózottabbak, mint a munkavállalók. Többnyire az elkülönült vállalati munkáltatók kerülnek szembe hatalmas, országosan tömörült szakszervezetekkel, amelyek mögött nagy politikai és tömegező van. Ráadásul a munkáltatók tradicionálisan sokkal kevésbé alkalmasak összefogásra, mint a munkáltatók.

Nálunk éppen az ellenkezője érvényesül. Az állami kézbe vett közszolgáltatóknál hatalmas, központilag tökéletesen kézben tartott munkáltató fog szembe kerülni a szétaprózott, egymással is rivalizáló szakszervezetekkel. Erre az új helyzetre egyelőre nem tudtak felkészülni a területen dolgozó ágazati szakszervezetek. Ez természetes, hiszen a munkáltatói oldal centralizálását lehet a központból vezérelt utasításokkal megvalósítani, az autonóm szakszervezetek ehhez alkalmazkodó átalakulása azonban csak hosszú belső érlelés, viták, egyezkedések eredménye lehet. Ezt nem lehet egy csapásra parancsokkal elintézni.

Ez szükségszerűen hosszú, belső ráhangolódás több szempontból is szerencsétlen, sőt ellenséges közegben megy végre:

- A magyar gyakorlatból jórészt hiányzik a kompromisszumokon és kölcsönös érdek beszámításon alapuló együttműködés kultúrája, hagyománya. Különösen az érdekegyeztetésben érhető ez tetten. A dolgozók nem szoktak hozzá az érdekeik közös, cselekvő védelméhez, az egymás iránti szolidaritáshoz. Egyéni kiutakat keresnek, és ha ez nem megy, akkor is inkább választják a túrést, mint a szolidaritást, összefogást.
- Ráadásul a szakszervezetek jellemzően nem tömegmozgalmi, hanem alapvetően apparátusi működést mutatnak. Ebből következően az szétaprózott apparátusok keményen védik a megszokott működési módjukat, saját érdekeiket, befolyásukat. A tömörülés szükségességének a tudatos belátása párosul a megszokások, rutinok, személyes érdekek visszatartó erejével.

- Ezt felerősíti, hogy a kormánypolitika nagyfokú közömbösséget, sőt ellenséges hozzáállást tanúsít mindenféle autonóm érdekegyeztetéssel, párbeszéddel szemben.

Összegezve, rendkívül nehéz helyzet elé kerültek a közszolgáltató szakszervezetek a terület állami irányításának az átalakításával. A feladat rendkívül nagy, de megkerülhetetlen. A szakszervezetek koncentrációja nélkül lehetetlen bármiféle érdekvédelem a közszolgáltatásban, különösen az ilyen eltökélt és párbeszéd ellenes állami irányítás esetében, ami „csak az erőből ért”.

A kiút csak a szakszervezetek koncentrációja lehet. Ebben a folyamatban azonban egymásra tolódtak a teendők.

A jelenlegi szakszervezeti modell alkalmatlan bármiféle érdemi, ágazatközi hálózatosodásra, mert még maguk az ágazatok sem alkotnak ütőképes, cselekvő egységet. Azokban is bizonytalan és elégtelen a központ pénzügyi helyzete, csaknem minden jogosítvány a jogi személy tagszervezeteknél van, nekik van közvetlen tagságuk, az ágazatnak nincs. Ha bármiféle érdeksúrlódás keletkezik a tagszervezet és az ágazat között, akkor a tagszervezet megtagadhatja az együttműködést, vagy akár ki is léphet az ágazatból. Ezért az ágazat eleve óvatos, amikor a belső összefogást tervez, és abban is csak nagyon visszafogott lépésekben gondolkodhat.

Ezért kétütemű szervezeti fejlesztésre van szükség:

- Meg kell erősíteni és cselekvőképessé kell tenni az ágazati szakszervezeteket. Ez az anyagiak, valamint a jogosítványok fokozatos központosítását jelenti. Ebben minden érintett ágazatban elindultak a fejlesztési programok. Az eddigi lépések azonban nem mindenhol körültekintőek. Több ágazatban türelmetlenül, több lépcsőfokot átugorva az ágazati „egység szakszervezet” modellt tűzték ki célul. Ez elvben megfelelő távlati cél, de most ekkorát ugrani nem lehet, mert ehhez hiányzik a tagi tömegekből az ágazati identitás tudat, és felerősíti a vállalati apparátusok önvédelmi reakcióit, ellenállását. A türelmetlen ugrás nem a kívánatos egységhez vinne közelebb, hanem éppen most, belül

veszekedő, cselekvésképtelen gyülekezetté változtatná az ágazatokat. Jól példázza ezt a három országos konföderáció egyesülési folyamata is. Ennek elkerülésére az ágazatokban szükséges koncentrációt is fokozatos építkezésként kell végigvinni. Ki lehet tűzni átmeneti periódust, meg lehet határozni az egységesülés mérföldköveit, közben egyre intenzívebben szervezni kell az ágazat tagi tömegei közötti szolidaritást, a kölcsönös segítségnyújtást, a kommunikációt, a képzést, a tudat formálását.

- Az ágazatok fokozatos erősítésével párhuzamosan, a közszolgáltatás területén meg kell teremteni az ágazatokat összefogó, az állandó, intézményes együttműködés hálózatát is. Azonban itt sem lehet rögtön a kész, kifejlett intézményt felállítani. Arra van szükség, hogy olyan hálózati keret jöjjön létre, amelyben eleinte az ágazatok sűrűn konzultálnak, közös állásfoglalásokat hoznak, meghatározzák az együttműködés elveit, etikai szabályait, fellépnek egymás támogatására. Ahogy gyűlnek a gyakorlati tapasztalatok, és ahogyan egyre inkább cselekvőképessé, egységessé válnak az ágazatok, úgy erősödhet a közös hálózati fellépés is. Ha a gyakorlatban a szereplők átélik a közös fellépés előnyeit, élményét, és étellel töltődik meg a hálózat, akkor már erőteljesebb közös akciókra is sor kerülhet, az egységes tárgyalásoktól a közös nyomásgyakorlásig, esetleg a közös sztrájk alapokig.

Kétségtelen, hogy a munkáltatói oldal gyökeres megváltozása, dinamikus koncentrálódása sürgetővé teszi a szakszervezeti egység kiépítését. A sürgősség azonban nem jelenthet elhamarkodott ugrásokat. Éppen a cél érdekében van szükség az átgondolt, fokozatos építkezésre. Ugyanakkor a túlságosan elhúzódozó, komótos, a pillanatnyi érdekeket érintetlenül hagyó program is káros lehet, mert a távoli jövőbe helyezi az egység ügyét. A megfelelően fokozatos, iránytartó építkezéshez két dolog kell: közösen vallott egység cél, és aránytartó, bölcs cselekvés.

Nem lesz könnyű, de nincs más út.

## Felhasznált dokumentumok, források

1. Az európai szociális partnerek közös cselekvési keretstratégiája a villamosenergia-ipari ágazatban /Eurelectic, IndustriAll, 2013/
2. Közös nyilatkozat a munkahelyi stresszről /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2004
3. Közös nyilatkozat a munkahelyi zaklatásról /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2007
4. Közös politikai nyilatkozat, Egészség és biztonság /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2006
5. Közös nyilatkozat az Európai Energia Közösség szociális szempontjairól (Dél-kelet Európa) és egyetértési nyilatkozat a végrehajtásról /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2004
6. Közös nyilatkozat a villamos-energia, és gázpiacok megnyitásának a foglalkoztatási tanulmánya, a szociális partnerek következtetései (ECOTEC) /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2007
7. Közös válasz az „Európa új energiastratégiája felé 2011 - 2020” nyilvános konzultációjára /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2010/
8. A vállalat szociális felelőssége és az Európai Villamos-energiái Ágazat /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2004/
9. Az EURELECTRIC / EPSU / EMCEF közös válasza az Energiaügyi Főigazgatóság nyilvános konzultációjára /EPSU / EURELECTRIC / EMCEF, 2012 /
10. Közös nyilatkozat. Esélyegyenlőség, diverzitás /EURELECTRIC, EPSU, EMCEF, 2003/
11. Az új Európai Energia Politika, levéltervezet /EURELECTRIC, EPSU, EMCEF, 2010/
12. Az EURELECTRIC / EPSU / EMCEF közös álláspontja a Villamos-energiáiparban a vállalat szociális felelősségének szociális aspektusairól / 2009 /
13. Közös nyilatkozat az intelligens mérőórákról /EPSU/ EURELECTRIC/ EMCEF, 2012 /
14. Közös nyilatkozat. A Dél-Kelet-Európai energia közösség közös nyilatkozata. Az európai villamos-energia ágazatának kiterjesztett szociális párbeszédre van szüksége /EPSU/ EURELECTRIC/ EMCEF, 2004/
15. Közös nyilatkozat. Európai villamos-energia ipar jövőbeni szakigénye EPSU/ EURELECTRIC/ EMCEF, 2004/

16. Megállapodás a VÁPB szociális partnerei között az EU szintű ágazati szociális párbeszédének a képzés témakörében /VÁPB 2014/
17. Táblázatok a sztrájkokról ágazatonként, országonként, 9A-9B-9C-9D altáblák / ILO LABORSTA, <http://laborsta.ilo.org/STP/quest>
18. Pinczés Ernő: Szakszervezetek a világ másik felén. Japán tapasztalatok. /2013/
19. Beszámoló: az EPSU – PSI Közép Európa és Nyugat Balkán éves ülése, 2013, Prága
20. Beszámoló az EVDSZ 1. taggyűlése számára a 2013-14-ben végzett munkáról /EVDSZ 2014/
21. Pinczés Ernő: PSI Világ Kongresszus, Durban, Dél Afrika, 2012.11.27. – 30.
22. Pinczés Ernő: EPSU – PSI Közép Európa és Nyugat Balkán éves ülése, Banja Luka, Republika SRPSKA, Bosnia – Hercegovina, 2011.04.27. – 28.
23. Pinczés Ernő: 17. EPSU – PSI Közép Európa és Nyugat Balkán plenáris ülése
24. Budapest, Magyarország, 2014.09.09 – 10.
25. Pinczés Ernő: EPSU EWC Koordinátori ülése, Brüsszel, Belgium, 2014.09.29.
26. Pinczés Ernő: EPSU Szociális Párbeszéd ülése, Brüsszel, Belgium, 2014.06.13.
27. Pinczés Ernő: EPSU Kollektív Alku Bizottság folytatólagos ülése, Brüsszel, Belgium, 2013.05.14. – 15.
28. Beszámoló az EVDSZ VII. Kongresszusa számára, a 2008-2013 évek között végzett munkáról. /EVDSZ, 2013, november/
29. ÁÁSZF közlemény 2011. június 6.
30. A pályázat 2. számú dolgozata /2014. 11. 25./

**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Nagy Amarilla**

**A tájékozódás, a belső kommunikáció  
módjai, hatékonysága  
Készült az EVDSZ részére**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2015. február**



## Tartalom

|  |    |
|--|----|
| Tartalom .....   | 2  |
| 1. Vezetői összefoglaló .....                                  | 3  |
| 2. Bevezetés .....   | 6  |
| 3. A szakszervezeti belső kommunikáció elvi alapjai .....      | 7  |
| 3.1. A szakszervezeti kommunikáció közege és kezelése .....    | 7  |
| 3.2. A szakszervezeti kommunikáció kettős célja .....          | 9  |
| 4. A sikeres szakszervezeti kommunikáció jellemzői .....       | 15 |
| 4.1. Eszköztár.....  | 15 |
| 4.2. A tartalmi követelmények .....                            | 16 |
| 4.3. Formai követelmények .....                                | 17 |
| 5. Az EVDSZ kommunikációjának a gyakorlati megvalósulása ..... | 20 |
| 5.1. Az EVDSZ kommunikációs stratégiája .....                  | 20 |
| 5.2. Az EVDSZ kommunikációs alakzata .....                     | 21 |
| 5.3. Az alkalmazott kommunikációs eszközök.....                | 22 |
| 6. Ajánlások az EVDSZ kommunikáció megújítására .....          | 35 |
| Felhasznált irodalom .....                                     | 38 |

## 1. Vezetői összefoglaló

A tanulmánya azt tűzi ki célul, hogy elemezzük az ágazatban a tájékozódás, a belső kommunikáció módjait, hatékonyságát. Az elemző tanulmány megírásához felhasználtuk a „Felmérés az EVDSZ belső kommunikációjáról” előzetesen elkészült dokumentumot.

Ezt a feladatot közvetlenül az indokolta, hogy az ágazati vezetés folyamatosan tapasztalja az ágazati kommunikáció, nehézségeit, hibáit. Ez gyakran úgy jelenik meg, hogy, noha van „Forró drót”, „vd.hu”, és „facebook” elérés, mégsem érkeznek el a hírek a vezetéstől a tagságig. Így nem mozgósíthatók a dolgozók a különféle megmozdulásokra, eseményekre, tehát alig jelenik meg az ágazat cselekvő ereje, egysége.

A kommunikációs rendszer áttekintése azonban megmutatta, hogy itt egy sokkal mélyebb szerteágazóbb probléma körről van szó.

- A hatékony ágazati kommunikáció az ágazati szakszervezeti egység és a célként kitűzött egység szakszervezet megvalósulásának a kulcsa. Ez építi ki a dolgozók ágazati identitás tudatát, és ettől erősödik meg az ágazati egység mögötti érzelmi kohézió. Az ágazat egységesülése azonban még nem minden szakszervezeti vezetőnek egyformán érdeke, és még nem teljes az erre irányuló akarat. Ez természetes fejlemény, minden hasonló átalakulási folyamatban így van. Az egységesülési folyamat szükségszerű ellenerői, óhatatlanul akadályt jelentenek a hatékony, minden taghoz elérő ágazati kommunikáció kiépítésében és működtetésében is.
- Az ágazati kommunikációs rendszer használatának a célja, iránya sincs még tisztázva minden szereplőnél. Előfordul, hogy azt „egy irányú utcának” tekintik, amelyen a vezetés üzenhet a dolgozóknak. Ebben a felfogásban nem jelenik meg, hogy a kommunikáció sokcélú, sokirányú rendszer. Abban nem csak felülről lefelé, hanem fordítva is áramlanak a hírek, sőt folyik a horizontális párbeszéd is a dolgozók, szervezetek között. Ezt a mindenirányú funkciót és célrendszert az ágazati kommunikációs stratégia nem tisztázta, mert lényegében csak az eszközökre szorítkozik. Ebből következik, hogy minden

szereplőnek más kép él a fejében kommunikáció feladatáról, stílusáról, céljairól, jelentőségéről.

- A kommunikáció szakmai megvalósítása sem tökéletes. A legkomolyabb hiányossága, hogy nem képes megragadni a fogyasztók érdeklődését, röviden nem érdekes. A kommunikáció rendelkezik a megfelelő eszköztárral, de ezeken az eszközökön nem elsősorban a dolgozókat megragadó, kifejezetten nekik szóló információk áramlanak, hanem a szűken vett szakszervezeti belső életről szóló hírek és nagyon részletesen kifejtett jogi elemzések. Ezek kétségtelenül fontos közlések, de csak nagyon keveseket képesek megragadni. Tovább gyengíti a hatékonyságot az is, hogy a megvalósításban nem jelennek meg a kommunikáció szakmai szempontjai, követelményei. A közlések, cikkek túl hosszúak, nem tagoltak, szürke a szín dinamikájuk, kevés a figyelemfelkeltő kép, nagyon egysíkú a tematika, hiányoznak az érdekességek, a szórakoztató elemek, stb. Az interaktív kommunikációra alkalmas fórumokat nem animálják szakszerűen, ott alig van élő párbeszéd, hiányoznak a viták, incidens témák.
- Ehhez szorosan kapcsolódik, hogy szűk, napi takarékosági okokból megszűnt a kommunikáció professzionális támogatása. A rendszert más teendők mellett, hulladék munkaidőben, vagy szabadidőben működtetik a vezetésben dolgozók és munkatársaik. Ez eleve lehetetlenné teszi az élő ágazati kommunikáció kialakítását.

Egy szakszervezet működésében alapvető fontosságú a kommunikáció. Aki ebben alul marad, az az érdekvédelemben is vereséget fog szenvedni. Az ágazati belső kommunikáció ezért túl fontos ahhoz, hogy veszni hagyják. A rendszer vizsgálatával feltárt mély és szerteágazó problémák kiküszöbölésére a tanulmány tételes ajánlásokat fogalmaz meg a következők szerint:

- Közösén újra kell alkotni az ágazati kommunikációs stratégiát. Meg kell szüntetni annak a féloldalas jellegét és a súlyt a célokra, irányokra, és azok közös értelmezésére kell helyezni. Itt kell megfogalmazni azt a parancsolatot is, hogy a szakszervezeti belső kommunikáció legyen informatív és érdekes.
- A megújított kommunikációban kiemelt szerepet kell kapnia a személyességnek, a mindenirányúságnak, interaktivitásnak, és annak, hogy az elsősorban ne a belső szakszervezeti életről, hanem a dolgozókról, az ő

életükről, problémáikról szóljon. E nélkül lehetetlen felkelteni a dolgozók érdeklődését, megragadni a figyelmét.

- A megújított ágazati kommunikációt nem lehet „amatőr” öntevékenységre alapozni. Azt olyan szakemberekre kell bízni, akik ismerik a szakma szabályait és képesek közvetlenül megszólítani a dolgozókat, tudnak a nyelvükön beszélni, és animálni a kollektíva interaktív kommunikációs részvételét. A szakképzett, gyakorlott szakember kétségtelenül többre kerül, mint a más feladata mellett kiegészítő tevékenységként ezzel is foglalkozó vezetőségi munkatárs. De e nélkül eleve reménytelen a hatásos kommunikáció. A profi kommunikációs munkatársak viszont arra is képesek, hogy közvetve forrást takarítsanak meg. Pl. a papír alapú kommunikáció kivezetésével, hirdetésekkel.

Látható, hogy a feltárt problémák és a rájuk reagáló fejlesztési ajánlások jóval szélesebb világot érintenek, mit a vezetőségi információk gyors, torzulásmentes eljuttatása a dolgozókhöz. Olyan megoldás viszont nem létezik, amely érintetlenül hagyja a kommunikációs rendszer gyökereit, és mégis valamilyen ügyes technikával segít a tagság mozgósításában. Fordítva viszont működik a dolog. Ha a gyökér problémákat kezeljük, akkor a felszínen megszűnnek a mozgósítási nehézségek is.

## 2. Bevezetés

Az EVDSZ által elnyert pályázat 8. számú tanulmánya azt tűzi ki célul, hogy: „Elemezzük az ágazatban a tájékozódás, a belső kommunikáció módjait, hatékonyságát.” Ezt az a tapasztalat teszi indokolttá, hogy az ágazaton belül nem hatékony a szakszervezeti információk áramlása. Azok nem érik el a tagságot, illetve lényegében nincs az ágazaton belüli szakszervezeti horizontális kommunikáció. Tanulmányunk ezt a jelenséget vizsgálja részben elvi alapon, részben pedig a kommunikáció konkrét gyakorlati megvalósulását tekintve.

A téma feldolgozását dokumentumelemzéssel, illetve célzott interjúkkal végeztük el. Ebben elsősorban az EVDSZ vezetőinek, illetve a kommunikációs munkatársának a véleményére, a tőlük kapott dokumentációkra támaszkodtunk. Ezt egészítette ki a konkrét kommunikációs eszközök, vagyis a „Forró drót” újság számainak és a „vd.hu” honlap, továbbá az EVDSZ facebook oldalának az áttekintése.

### **3. A szakszervezeti belső kommunikáció elvi alapjai**

Korunkban a kommunikáció már minden területen központi kérdéssé vált, mivel a helyes, vagy helytelen alkalmazása azonnali eredményekkel illetve károkkal jár. A kommunikáció tudományá nőtte ki magát, számtalan kutatás és megfigyelés alapozza meg ezzel kapcsolatos ismereteket.

A kommunikációt különböző ágakra tagoljuk, a személyestől a csoportoson át a tömegkommunikációig. Minden ágnak megvan az optimálisan alkalmazható csatornája, eszköztára, amelyben a megfelelő formában juttatható el az információ a megcélzott befogadóhoz. Ebben a térben sajátos világot jelent a szakszervezeten belüli kommunikáció.

A hatásosság itt két pilléren nyugszik:

- a kommunikációval megteremtett, és folyamatosan fenntartott közösségi kohézió, valamint
- a jól megszervezett, irányított érdekvédelmi tevékenységen.

A két pillér egymás nélkül nem létezhet.

#### ***3.1. A szakszervezeti kommunikáció közege és kezelése***

A szakszervezeti kommunikáció különleges abból a szempontból, hogy egy meghatározott közösséghez szól. Ez előnyt jelenthet, hiszen jól behatárolt a befogadók közössége, megvannak a közös vonásai, és érdekei, amelyek alapján megszólíthatók. Ez a közösség a szakszervezeti tagok és az ágazati dolgozók.

Ez a fontos előnye azonban gyakran becsapja és elkényelmesíti a belső kommunikációt irányító központot, hiszen ez a viszonylag homogén közeg is ugyanúgy megköveteli a szakszerű megközelítést, mint minden más közönség. Nem szabad azt hinnünk, hogy a dolgozók eleve fálják a hozzájuk érkező információkat pusztán azért, mert nekik szól. Ez önmagában még egyáltalán nem biztos. A dolgozói kollektívát is úgy kell tekinteni, mint bármilyen más megszólítandó közeget. Alapos kutatásokkal kell megismerni és elemezni a célközönség fogadói

összetételét, viselkedési szokásait, hírolvasói magatartását, mind a papír alapú, mind az elektronikus csatornákat illetően.

Minden kommunikációnak - ezen belül a szakszervezeti kommunikációnak is – a legnagyobb nehézségét a figyelemfelkeltés jelenti. A mai korban a kommunikációs tér rendkívül erősen túlterhelt. Az elektronika és az informatika fejlődésével a különböző kommunikációs csatornákon keresztül árad az információ a befogadókra. Ez az információdömping arra vezetett, hogy a mai kor embere már erősen szűr a tartalmak között, és csak a számára nagyon releváns, érdekes híreket olvassa el, nézi, vagy hallgatja meg. Napjainkra kialakultak bizonyos általános, befogadási „ököl szabályok”. Pl. az olvasók többsége eleve bele sem kezd a 2 gépelt oldalnál hosszabb szövegbe, legfeljebb 30 másodpercig hajlandó egy oldalon szörfözni anélkül, hogy valami konkrétan megragadná. Ez a fogyasztói magatartás erős versenyre készíteti az információ kibocsátóit, és egyre érdekesebb, színesebb, testhez álló tartalmakkal látják el a fogadókat.

Ebben a túltelített versenyben kell felvennie a harcot a szakszervezeti kommunikációnak. A hagyományos szakszervezeti közlési módok fölött eljárt az idő. Nem szabad ragaszkodni az eddig megszokott stílushoz és tartalmakhoz. A szakszervezeti kommunikációban is a befogadóra kell figyelni, neki és róla kell szólnia különböző kiadványoknak, internetes felületeknek. Ez természetesen nem könnyű feladat, nagy kihívás rejlik benne, ezért elkerülhetetlen a kommunikáció szakszerű, professzionális kialakítása. Ezt már nem lehet pusztán amatőr lelkesedésből csinálni.

Azt sem feledhetjük, hogy a kommunikáció a területén a munkáltatói oldal jelenti a közvetlen versenytársat. Ha a kommunikáció professzionalizmusa a munkáltatók javára asszimmetrikus, akkor az érdekvédelem eleve vesztes helyzetbe kerül. Ez persze nem azt jelenti, hogy a két versengő oldal professzionalizmusa ugyanazokat az eszközöket, stílust igényli, hanem azt, hogy mindkét oldal a saját közönségének megfelelően szakszerű kommunikációt folytatja.

### **3.2. A szakszervezeti kommunikáció kettős célja**

A csoporton belüli kommunikációnak – így a szakszervezetinek is - kettős célja van. Egyrészt információkat közvetít, másrészt erős érzelmi kohéziót elősegítő, felépítő ereje is van. Erre jó példa a facebookon szerveződő és különböző blogok köré csoportosuló követők és olvasók világa. A virtuális tereken közösségek alakulnak ki, amelyek sok esetben, a való világban is leképeződnek.

Tekintsük most át külön-külön ennek a két célnak az elveit, szempontjait.

#### *Információ közvetítési cél:*

- Az információ akadálytalan áramlása kulcsfontosságú egy szakszervezet mindennapi életében, akcióhelyzetben pedig, ahol kifejezetten gyors reagálásra van szükség létfontosságú. Megfelelő sebességgel és torzulás nélkül kell eljutnia az információnak a szakszervezet minden egyes tagjához, és a nem tag dolgozókhoz egyaránt.
- Az információ akadálytalan áramlását több dolog is befolyásolja. Ez lehet a szervezeten belül már régen kialakult információ-megosztási séma, vagy berögzült mintázat. Érdemes időnként felülvizsgálni ezeket a mintázatokat, és ha szükséges elvégezni a változtatásokat. Az is lehetséges, hogy a csomópontokban lévő információ megosztására jogosult személy idő, vagy motiváció hiányában, esetleg jól megfontolt szándéktól, egyéni ellenérdektől vezérelve nem, vagy nem elégségesen adja tovább a birtokában lévő információkat. Ebben az esetben is fel kell tárni az okokat, a vezetőknek személyesen kell kezelnie a helyzetet, elsimítani az esetleges konfliktusokat.
- Fontos tudni, hogy a felfelé irányuló, tehát a tagoktól a szervezet csúcsai felé tartó információ áramlását is ugyan azok a tényezők befolyásolják, mint a lefelé irányuló közléseket, csak ellentétes irányban. Annyiban más ez a helyzet, hogy a felfelé irányuló kommunikáció különösen ösztönzésre, tudatos animálásra szorul. A vezetőknek, tisztségviselőknek és bizalmiaknak bátorító magatartást kell tanúsítaniuk, és nyitottnak kell lenniük nem csak az innovatív ötletekre, hanem a javító szándékú kritikákra is. A pozitív élmények, a



„meghallják az én hangomat is” érzések segítik elő a kommunikációt és nem utolsó sorban a kohéziót.

Az információ áramlásának akadályozását bemutató fenti felsorolás természetesen messze nem teljes, adódhatnak más, nem említett lehetőségek, ezért az áramlás akadályozásáért felelős okok és a fejlesztési lehetőségek feltárása központi kérdés a szervezeti kommunikáció területén.

A gyakorlatban különböző információáramlási modellek léteznek. A szakszervezeti tevékenységben nem szükséges mereven ragaszkodni egy-egy tiszta sémához, lehet az információ jellege, vagy az áramlási sebesség függvényében a modelleket keverni, sőt saját kialakítású, egyedi rendszerek is nagyon jól működhetnek.

Tekintsük át a legelterjedtebb modelleket:

- *Kör alakzat*: minden csoporttag a két oldalán lévővel tart fenn kapcsolatot. Ez a vezető nélküli szervezet nem hatékony kommunikációs forma.
- *Y alakzat*: a modell központi emberének szélesebb lehetőségei vannak, melyek arányosak a felelősségével.
- *Lánc alakzat*: a két végponton lévő személy, vagy csoport hátrányos helyzetben van, mivel egyetlen partnerrel kerül kapcsolatba. Erős az információtorzulás és sok az információ hiány, vagy törtinformációk kerülnek átadásra.
- *Hálózat, vagy abszolút alakzat*: természetes állapot, mindenkinek mindenkivel van kommunikációs kapcsolata, a vezető is a hálózat része, az információ minden taghoz eljut, hatékony a visszacsatolás és minimális a torzulás. Ez az alakzat nagyfokú elkötelezettséget feltételez.
- *Kerék vagy egyszerű hálózat*: itt torzul legkevésbé az információ, mert a vezetőtől közvetlenül jut el az információ az érintettekhez.
- *Csillag alakzat*: a középén állónak mindenkivel kapcsolata van, de a többiek között nincs. Hírmonopóliumhoz vezet, mely elősegíti a csoport befolyásolását.

Fontos! Egyik rendszer sem alkalmas arra, hogy teljesen elsimítsa az egyenetlenségeket, mert az információ a csoportban egyenlőtlenül oszlik el. Adott időpontban nem mindenki tud mindenről, de a megfelelő kommunikációs-rendszer alkalmazásával redukálható a torzulás és növelhető az áramlási sebesség.

Számos feladat van, amelyek megoldhatatlanok a tagok közötti kommunikáció nélkül, de figyelembe kell venni, hogy a hatékonysági és az elfogadhatósági kritériumok többnyire egymással ellentétesen érvényesülnek. A hatékonyság, gyorsaság szempontjából az erősen centralizált alakzatok a legjobbak, mint például kerék. A nyitottabb rendszerek kevésbé hatékonyak, mégis jóval kedveltebbek a csoporttagok között, mivel az *egyén minél inkább hozzáférhet az információhoz, annál pozitívabban érez a csoportja iránt.*

#### Közösség építési cél:

Az információ közvetítési cél szakmai szempontjainál és technikáinál kevésbé ismertek a közösség építési cél szempontjai és szakmai követelményei.

Egy közösséghez tartozás, a valahová tartozás igénye az ember egyik alapszükséglete. Ezt Maslow már az 1950-es években kimutatta a szükségleti piramisával. Az első ábrán látható, hogy a piramis alapját a fiziológiai szükségletek, mint az éhség, szomjúság képzik, majd feljebb haladva egyre magasabb szintű motívumok jelennek meg egészen az utolsó szintig, ami az önmegvalósítás. A negyedik szintig hiány alapú szükségletekről, míg az ötödik szinttől növekedésalapú szükségletekről beszélünk. A valahova tartozás igénye a harmadik szinten van, tehát még a hiány alapú szükségletek közé tartozik.

Ez azt jelenti, hogy a közösséghez tartozás nagyon intenzív szükséglet, amit a kommunikáció segítségével lehet ráirányítani a szakszervezetre.

A valahova tartozás általában valamilyen csoporthoz tartozást jelent. A csoport azt jelenti, hogy a tagok valamilyen struktúra alapján egymással kapcsolatban állnak, és közöttük folyamatos interakció és kommunikáció zajlik. A csoport funkciója az egyének összekötése a társadalommal.



1. ábra Maslow szükséglet hierarchia piramisa

Forrás: <http://www.azirastukreben.hu/maslow-motivacios-piramisa>

A csoportoknak több típusa van, megkülönböztetünk

- primer,
- szekunder
- informális, vagy spontán csoportot.

A primer csoport a szűkebb, kis létszámú, ahol hangsúlyosak az érzelmek (pl. család), az informális csoportok önszerveződők, közvetlen személyes kapcsolatok és meghittebb légkör jellemzi ezeket (pl. baráti kör).

A szakszervezetek az ún. *szekundér csoportok közé tartoznak*. Ezek intézményesült csoportok, általában nagyobb létszámúak, formailag rögzített szabályokkal, hivatalos szervezettel.

A különféle csoportok létrejöttének több oka lehet:

- Közös érdeklődési kör, értékek hiedelmek.
- *Egyéni szükségletek, érdekek.*
- Társas együttlét óhaja.
- Közös, eredményes munkavégzés igénye.
- Magasabb szellemi teljesítmény iránti törekvés.
- *Közös cél elérése.*

A felsoroltak közül a szakszervezet létrejöttének az oka a közös cél és az egyéni szükségletek, érdekek jobb kielégítése.<sup>1</sup> A csoportérték a kollektív tevékenység eredményeként keletkezik olyan teljesítmény, amelyre a csoport büszke lehet, ez a csoport, a közösség fejlettségének mutatója.

Csoportértéknek számítanak:

- pozitív hagyományok
- a „mi-tudat”
- színvonalas normák
- kiegyensúlyozott légkör
- stabil érzelmi struktúra

A csoporttagok között a célok elérését célzó tevékenység során érzelmi kohézió, „mi-tudat” alakul ki, amitől az egyének csoportja hatékony csapatává válhat. A kohézió az, az összetartó erő, aminek megteremtését elő kell segíteni és folyamatosan életben kell tartani a csoporton belül. Az érzelmi kohézió a szakszervezetben két eszközzel idézhető elő, a minden irányban ható a kommunikációval, és a közös cselekvéssel. Jelentésünkben alapvetően a kommunikációval foglalkozunk, de nem feledhetjük, hogy nincs önmagában vett kommunikáció, az csak a közös cselekvésben kap értelmet.

---

1

[http://www.kozossegfejlesztes.hu/Kozossegi\\_Adattar/Azadatt.nsf/0a84037251c6a630c1257075002e65aa/7a5b2b352c0caf4485256640006a09c3?OpenDocument](http://www.kozossegfejlesztes.hu/Kozossegi_Adattar/Azadatt.nsf/0a84037251c6a630c1257075002e65aa/7a5b2b352c0caf4485256640006a09c3?OpenDocument)

A szakszervezet hagyományosan alulról, a műhelyek világából szerveződő közösség volt, ez mára már jórészt a múlté. Ma a munkavállalók többnyire nagy szervezetekben találkoznak a tőlük függetlenül létrejött szakszervezetekkel. Ezért különösen fontos, hogy a szakszervezet tudatosan és szakszerűen építse fel a belső kommunikációs rendszerét. Ha ugyanis a dolgozók közötti „mi tudat”, az érzelmi kohézió nem jön létre, vagy nagyon kis mértékben van jelen, akkor a szakszervezetet csak bürokratikus kelléknek tekintik a dolgozók, amely így üres, tartalmatlan vázzá válik. Ez az érdekvédelem eredményességében is meg fog látszani, hiszen a szakszervezet értelmét, és erejét az összetartó tagság alkotja.

## 4. A sikeres szakszervezeti kommunikáció jellemzői

### 4.1. Eszköztár

Ahhoz, hogy a szakszervezeti kommunikáció megfeleljen a kihívásoknak széles eszköztárra van szüksége.

- A *saját ágazati honlap* kiemelt kommunikációs eszköz. Egyre jobban átveszi a „hivatalos” szakszervezeti orgánus szerepét a papír alapú újságtól. Fontos, hogy a honlap élő legyen, gyakori frissítésekkel, érdekes cikkekkel és linkekkel, sőt fel kell tenni tagoktól érkező, moderált beszámolókat, fotókat. A honlapok elektronikus statisztikái mindennél jobban képesek megmutatni a tagsági fogadtatás eloszlását, tömegét, a tartalom megítélését. Ezek alapján lehet folyamatosan fejleszteni a honlapot.
- Az *ágazati facebook oldal* is egy egyre erősödő, nagyon jól hasznosítható eszköz. Ha sikerül beindítani rajta az életet, akkor nagyon erős kohéziót erősítő eszközzé válhat, és ami szintén fontos, hogy mindennél jobban elősegíti a mindenirányú, azonnal célba érő, és visszajelzés gazdag kommunikációt.
- A *papír alapú újságok, szórólapok* és kiadványok ma már kifutó eszközként értéklehetők. Amellett, hogy az előállításuk, célba juttatásuk sok időt igényel, és költséges, a digitális eszközöknél sokkal kevésbé képesek a fogyasztói igényekhez alkalmazkodni, és szinte teljesen alkalmatlanok az életszerű visszajelzések befogadására. Emiatt a papír alapú újságok hajlamosak „jól fészült, bürokratikus” szakszervezeti közlönyként, üzenő füzetként működni, amelyek eltávolodnak a dolgozók világától. A gyakorlatban azonban vannak, akik megszokásból még a papír alapú újságot részesítik előnyben, ezért nem érdemes azonnal felhagyni vele, de meg kell fontolni, hogy meddig érdemes energiát és pénzt költeni rá. Fokozatosan - a tagokat átszoktatva az elektronikus felületekre - ki lehet futtatni ezeket. Ezt segítheti, ha a megszokott újságot a honlapon is elérhetővé teszik.
- Az *SMS alapú üzenő rendszer* is előfordul a szakszervezeti kommunikációs eszközök között. Néha ettől komoly mozgósító hatást remélnek a központok.

A gyakorlatban ez többnyire nem működik. Az SMS lényegében csak visszacsatolás nélküli, felülről jövő „riadó lánc” típusú mozgósítást tenne lehetővé, de ez megoldható a honlappal, illetve a facebook oldallal is. Napjaink sokezres tüntetéseit is így szervezik.

*Az élő, kölcsönös, személyes kommunikáció* kiemelten fontos eszköz, amit nem lehet pótolni semmi mással. A személyes kommunikációnak rengeteg életszerű megoldása lehetséges. Ilyenek a munkahelyi látogatások, a röpgyűlések, a dolgozókkal történő beszélgetések üdüléskor, kirándulásokon, közös rendezvényeken, kihelyezett fogadó órák, stb. Minél inkább kölcsönös, interaktív a személyes kommunikáció, annál hatásosabb. A személyes kommunikáció érzelmi kohéziót növelő hatása kiemeli a többi eszköz közül. Elsősorban a kommunikáció informális ágán hoz eredményeket, különösen felforrósodott, incidens helyzetben elengedhetetlen a személyes megjelenés. Ilyen incidens helyzetek a bértárgyalások, KSZ tárgyalások, a nyomásgyakorlás, felvonulások, a szolidaritási megmozdulás.

#### **4.2. A tartalmi követelmények**

A szakszervezeti kommunikáció összetett feladat, amelyben különböző szempontoknak kell megfelelni. Egyszerre kell tájékoztatni, növelni a csoport kohéziót és hatnia egy túltelített kommunikációs térben.

A sikeres szakszervezeti kommunikáció legfőbb tartalmi kritériuma az érdekesség. Csak ezzel lehet áttörni a túltelített kommunikációs tér falát és folyamatosan fenntartani a fogyasztók aktív, résztvevő érdeklődését.

Ehhez a következőket kell szem előtt tartani:

- A szakszervezeti kommunikáció gyakori hibája, hogy a szervezet belső életéről szól. Hosszas beszámolók kongresszusokról, választásokról, vezetői önbemutatók, stb. Ezeknek természetesen helye van a kommunikációban, de csak az szűk érdeklődő kör számára hozzáférhető linkek formájában. Az általános kommunikációt nem foglalhatják el a belső szervezeti élet hírei. Ugyancsak érdektelenek a többség számára a hosszas

elvi fejtegetések, a jogi magyarázatok, vagy a csak szűk réteget érintő témák. Ezeket is inkább a tematikus linkekkel kell elérhetővé tenni úgy, hogy a honlapon csak a rövid kivonatuk, és a részletes kifejtésük helye jelenjen meg.

- A dolgozó közösséget leginkább a nekik és róluk szóló információk ragadják meg, amelyekben ők és a gondjaik, sikereik a főszereplők. Ez nem csak azt jelenti, hogy a professzionális kommunikáció felkeresi őket, hanem azt is, hogy mozgósítja, támogatja a dolgozókat a kommunikációban való részvételre, tehát arra, hogy, „postoljanak”, vagy küldjenek be publikációkat, irodalmi alkotásokat, úti beszámolókat, képeket.
- A kommunikációban nem kell kizárólag a komoly szakszervezeti témákra szorítkozni. Nagyon eredményes lehet, ha sok apró „kis színes”, vagy praktikus, hasznos információ tagolja a felületeket, ami megragadja a közönséget, és a hír „közbeszéd tárgyává válik”. Ilyenek lehetnek a meglepő események, humor, rejtvények, főzési rovat, esetleg a művészet.
- Különösen hatásos eszközt jelentenek az „incidens témákról” szóló, érzelem gazdag tudósítások, beszélgetések (konfliktusok, feszült helyzetek, fejlemények, viták, ellenvélemények). A tagok közösségi életének, tapasztalatainak a megjelenítése teszi élővé a fórumokat. Leginkább itt teremődik meg a kölcsönös információcsere lehetősége, és ez segít elő a „mi” érzés kifejlődését.

### ***4.3. Formai követelmények***

A kommunikáció rendkívül igényes a formai követelmények tekintetében is. Még a legfontosabb közlés is elvesz, érdektelenségbe fullad, ha a nem tartjuk be a formai szabályokat. Ezek a szabályok nagyon szerteágazók, egyebek között erről szól a kommunikációs szakma.

Most csak arra van mód, hogy a legfontosabbakat áttekintsük:

- A facebook esetében csak nagyon kevés formai követelményt kell betartanunk, mert ennek az eszköznek a lényege a pergő spontaneitás, a közvetlen, sallang mentes párbeszéd. Szerencsére ez az eszköz teljesen populáris, alig befolyásolható, itt legfeljebb csak némi moderálás szükséges. A



moderálásnál sem szabad túlzásba esni, hiszen ez nem cenzúra. A túlzott moderálással éppen a facebook lényege, az élő, kötetlen párbeszéd vesz el. A moderálásban elég, ha a csak a sértő, vagy a túlzottan hosszadalmas bejegyzéseket szűrjük ki. Az esetleges tévedéseket, a szakszervezetitől eltérő álláspontokat, vagy a fésületlen stílust meg kell hagyni, legfeljebb azt mások is kiegészíthetik, kommentálhatják, vitathatják. A moderálás nagyon fontos szempontja a gyorsaság. A facebook nem tűri el, hogy a felkerülő vélemények, információk napokig moderálásra várakozzanak.

- Az írott kommunikációnál, és a honlaponál viszont nagyon oda kell figyelni a formai, szakmai követelményekre. Az újság címlapjának figyelemfelkeltő hatását színes, alkalomhoz illő fotókkal lehet fokozni. Többet ér egy jól sikerült fotó egy megmozdulásról, mint egy ugyanerről készített hosszús beszámoló. A cél az, hogy az újság messziről is kívánatos legyen, menjen oda a dolgozó és vegye a kezébe. A címlapon nem szabad hosszú, kifejtős szövegeket közölni. Nagyon fontos még, hogy megfelelő betűmérettel és olvasható betűtípussal legyen szedve. A fedőlap utáni első néhány oldalon több, képekkel tarkított kishír is legyen a tagok életéről, a közösségi élet eseményeiről. A nagyobb cikkek jól átláthatóak és megfelelően tagoltak legyenek. Ezekben is hasznosak az alcímek, a belső képek, rajzok. A legjobb, ha az újságban egyáltalán nincsenek hosszú, kifejtős dolgozatok. Az újság esetében már a 2-3 oldalas A4-es szöveg is hosszúnak számít. A hosszabb kifejtések, beszámolók, jogi magyarázatok esetében elég a rövidebb tartalmi kivonat és annak a feltüntetése, ahol a részletek után érdeklődő elérheti a teljes szöveget. Ez lehet link, honlapra utalás, más irodalomhoz utalás, közlöny megjelölés, stb.
- Honlapra jórészt ugyan az vonatkozik, mint az újságra. A honlapon is gondosan ügyelni kell a színvilágra, a betűtípusra, méretre, a szöveg és kép megfelelő arányára. Itt jól hasznosíthatók a mozgó képek, illetve a hangos betétek. A honlapok gyakori hibája is éppen ebből adódik. Sokszor a honlapok szerkesztői tobzódnak ezekben az új lehetőségekben ezért túlzásfoltak, zavarosak, áttekinthetetlenek. Ezt mindenképpen kerülni kell. Fontos, hogy minden terjedelmesebb közlésnek, cikknek legyen ütős, figyelemfelkeltő, de rövid címe, az elején tartalmi kivonattal, esetleg kapcsolódó képpel. A rövid

tartalmi kivonathoz hasznos a „további részletek” klikk lehetőség alkalmazása is. Jól ismert, hogy a honlapok első oldala ugyanolyan kitüntetett jelentőségű, mint az újságok címlapja. Ezért ennek a megtervezésére kiemelt gondot kell fordítani. Itt kell megjelennie egy-két „vivő hírnek, incidens témának, képnek”, de helyet kaphatnak az elért fontos eredménynek, vagy éppen nagyon figyelemfelkeltő a kis színesnek.

Minden információs eszköznek elsődleges célja a figyelem felkeltése, de az sem közömbös, hogy milyen nyelvezetet használ. Olyan nyelvi stílust kell választani, ami leginkább befogadható a dolgozók számára, tehát ahogyan ők beszélnek egymással. Az internet világában járatos nyelvezet nagyon messze van a bürokratikus, hivataloskodó stílustól. Sokkal inkább fiatalos, lendületes, sőt olykor szlengben beszél, vagy fésületlen.

## 5. Az EVDSZ kommunikációjának a gyakorlati megvalósulása

### 5.1. Az EVDSZ kommunikációs stratégiája

Az EVDSZ 2013-as kommunikációs stratégiája csak részlegesen felel meg a stratégia műfajának, mert csak nagyon érintőlegesen foglalkozik a kommunikáció céljával, irányával, szempontjaival.

Ez a hiányosság megjelenik a gyakorlatban is, hiszen a szereplők nem azonosan értelmezik a szakszervezeti kommunikáció fontosságát, céljait, irányát, és olykor egymást akadályozzák az eredményességben. Szűken vett napi, pénzügyi szempontok, vagy feladat elosztási szokások alapján döntenek a kommunikációs rendszer részleteiről. Ide vezethetők vissza a kommunikációban tetten érhető szakmai hiányosságok.

A féloldalas stratégia következményét jól mutatja, az is, hogy az EVDSZ rendelkezik minden, a mai korban elvárható technikai eszközzel, ezzel nincs is probléma. Ugyanakkor az EVDSZ tagságában nincs elégséges érdeklődés az ágazati információk iránt, illetve nem rendelkezik belső ágazati identitással, hiányzik belőle az ágazati, érzelmi kohézió.

A stratégiai dokumentum a súlyt elsősorban a technikai eszközökre helyezi. Ez a technika négy pilléren nyugszik:

- nyomtatott, papír alapú sajtó, „Forró drót” címet viselő saját újság
- elektronikus sajtó, hivatalos honlap, saját facebook oldal
- SMS üzenetek
- személyes (élő) kapcsolattartás

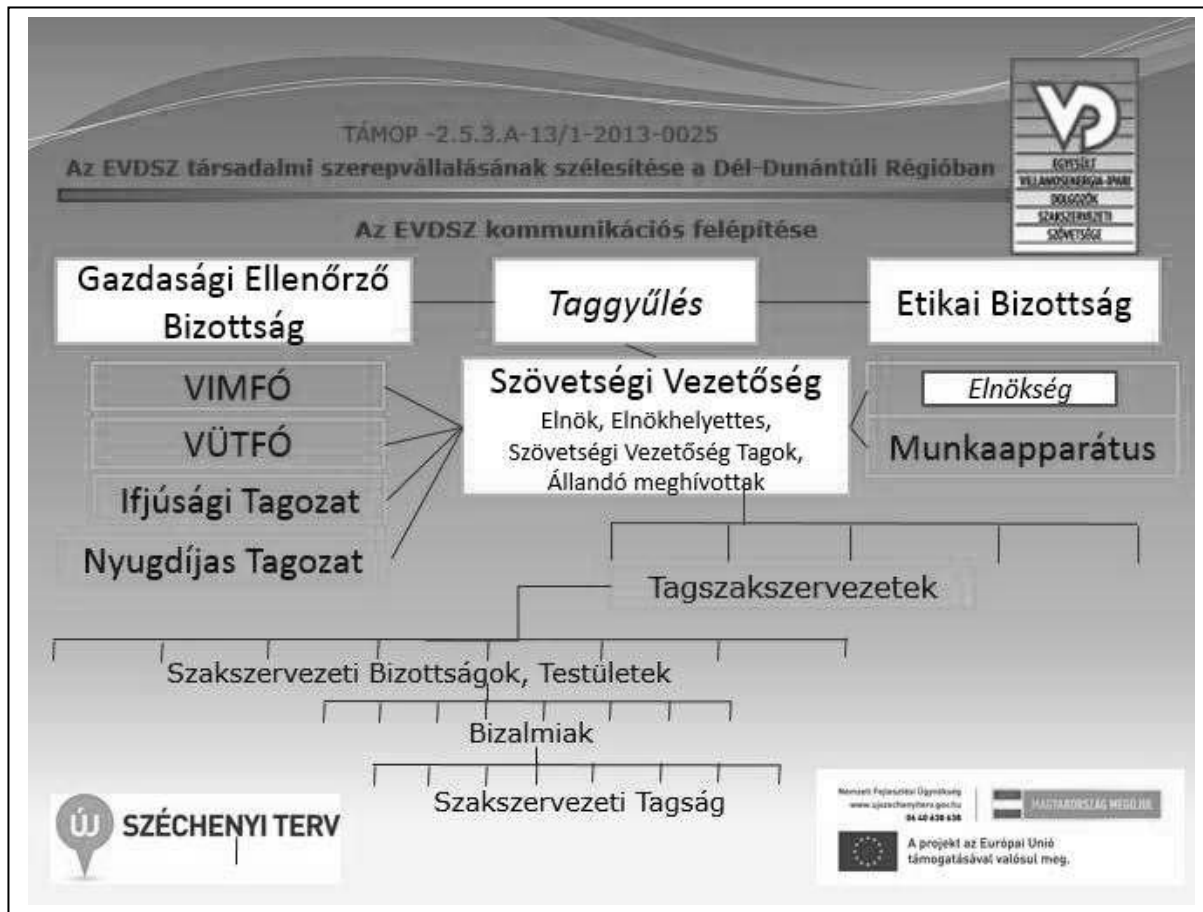
A stratégia jórészt technikai leírást tartalmaz arra vonatkozóan, hogyan, milyen eszközökkel képzelik el a négy pillér fejlesztését, de nem tartalmaz mérőszámokat, határidőket, felelősöket, nincs rövid-, közép és hosszútávú célkitűzés megjelölve, ami kirajzolná a kommunikációs jövőt, és amihez illeszkedhetne a mindennapi munka.

A stratégia alcíme „arccal az információ felé”. Ez első olvasatra nem tűnik elvetendő gondolatnak, de helyesebb lenne az „arccal a tagság felé” mottó.

A munkáltatói oldalon elindult koncentrálódási folyamatok ismeretében a szakszervezeti kommunikációs stratégiai féloldalassága egyre súlyosabb gondokat jelent, ezért azt gyökeresen meg kell újítani.

## 5.2. Az EVDSZ kommunikációs alakzata

Az EVDSZ kommunikációs alakzatát a 2. számú ábra mutatja be.



1. ábra Az EVDSZ kommunikációs alakzata 2013-ban

A 2. ábráról az látszik, hogy ha az EVDSZ vezetősége közvetlenül szeretne valamilyen információt átadni a tagoknak, akkor erre alig van lehetősége, mert előbb annak végig kell futnia a „szolgálati úton”, vagyis a tagszakszervezeteken, a szakszervezeti bizottságokon, a bizalmiakon és csak ezek után ér el a tagokhoz, Visszafelé is ez a folyamat megy végbe, ha a tagok szeretnék információt eljuttatni az EVDSZ vezetőihez. Ebben a felépítésben minden egyes csomóponton az előbb említett módon információtorzulás megy végbe, illetve tört információ jut tovább.

A kommunikációban ezt a „zajt” úgy lehet redukálni, vagy megszüntetni, ha olyan kommunikációs alakzatot épít ki a szervezet, amely kevesebb szintet tartalmaz, vagy a szinteket megkerülve közvetlenül éri el a tagságot és viszont. Amennyiben az ágazat szereplői közötti viszonyok ezt nem teszik lehetővé, akkor nincs más út, mint a különböző szinteken az információk továbbításért felelős személyekkel felvenni a kapcsolatot, és közösen feltárni az információ áramlását akadályozó emberi, szervezeti tényezőket, okokat.

Ebben a feltárásban tisztázni kell, hogy:

- mi az ágazati kommunikáció célja,
- ezt a célt közös elfogadják-e minden szinten,
- melyek a kommunikációs rendszer tagjai közötti személyes kapcsolatokban, érdekellentétekben megjelenő akadályok.

Kizárólag akkor lehet tovább lépni a fejlesztés irányába, ha ezek az okok mindenki számára ismertek, és minden résztvevőben megvan az akarat a fejlődésre. Ezt nem lehet ügyes technikákkal áthidalni.

### ***5.3. Az alkalmazott kommunikációs eszközök***

#### **Forró drót**

- *A kezdetek.*

A nagyon találó elnevezésű Forró drót újság 1995-ben kezdte a működését, akkor 35.000 példányban jelent meg. Az újságot havonta nyomták A3-as tükörmérettel. A terjesztése nem korlátozódott a tagokra, tagszakszervezetekre, kaptak belőle a hatóságok, pártok, a média, sőt még a külföldi érdekltségű társaságok is.

Tartalmában a szakmai hírek mellett, olvashatóak voltak egyéb publicisztikák, versek és kritikák. A magyar mellett angol nyelven is tartalmazott ismertetőt.<sup>2</sup>

Az újság címlapja jól tagolt, a cikkek bekeretezve, melyeket nagyobb képekkel illusztráltak. Az újságban előforduló hosszabb cikkek tartalma rövid összegzésben volt olvasható a címlapon, annak az oldalnak a megjelölésével, ahol a cikket lehetett találni. A későbbi példányok címlapján kiemelik a fontosabb cikkeket tartalomjegyzékszerűen. Néhány illusztrációnak szánt kép pedig a munkában lévő dolgozóról készült. Ettől volt a lap figyelemfelkeltő.

Az egész újság csak nyolc, maximum 12 oldalas volt, egy lélegzetvétellel végig lehetett böngészni, és a nagybetűvel szedett címeken, illetve képeken megakadt az ember tekintete. Sok apró „kis színes” volt benne pl. a zenélő mérnökökről, dalról, egy tag által készített fotó a szekszárdi télről. Interjúkat olvashattunk a tisztségviselőkről, amiben, mint magánembert ábrázolják őket. Az életből kiragadott családi fotókat közölnek róluk és a családtagjairól, nem pedig műtermi, beállított képeket.

A hasábkon a munkáltatói oldal képviselőivel is készült interjú egy-egy témában. A lap büszkélkedik az elért eredményekkel, de nem csak a szakszervezet érdemeivel, hanem a dolgozók munkában teljesített erőfeszítéseivel, sikereivel is. Pl.: "A Tolna megyei Németkér fő utcáján nagyobb teljesítményű transzformátort szereltek fel." Sok fotó készült üzemekről, üzembrészekről, bemutatva az ott dolgozók munkáját. Beszámolnak más szakszervezetek életében történt fontosabb eseményekről, és a külföldi energiaszolgáltatókról is.

Összességében az újság profi, jól szerkesztett, ahol a lényegre törő cikkeket megfelelő ütemben váltják az apróbb nem hivatali „szösszenetek”. Bár a betűméret nem kedvez a szemnek, stílusa közérthető, a szakszervezet és a munka világáról, a tagságról szól a tagoknak.

Szellemiségét jól tükrözi az alábbi idézet, mely az egyik 1996-os kiadványból származik.

---

<sup>2</sup> Tóth Andrea Terézia: Az EVDSZ kommunikációs stratégiája és gyakorlata

## A szerkesztők kéri

### *Kedves Olvasó!*

*Harmadik számával jelentkezik a „forró drót”, ahol is a VDSZSZ arculatát, tevékenységét kívánjuk bemutatni. Téged, magunkat, politikánkat, eredményeinket, gondjainkat, egyszerűen, közérthetően, de NEKED!*

*Fontos célunk, és szeretnénk ha tudnátok, hogy hozzátok, rólátok kívánunk szólni a vilamosenergia iparág teljes munkavállalói*

*keresztmetszetében. Tervünk, hogy havonta új példánnyal jelentkezünk, amit egy-egy alkalommal 35 ezer példányban jelentetünk meg.*

*Kérünk Benneteket, ha kiolvastátok újságunkat adjátok tovább a család tagjainak, barátoknak, barátnőnek, rokonoknak, ismerősnek és ha van véleményetek, azt írjátok meg nekünk!*

*Cím: 1011. Bp., Fő u. 34-36. VDSZSZ.*

*Köszönjük*

2. ábra Forró drót 1996. január 2. évfolyam 1. szám

Ezt olvasva felmerül a gondolat, hogy hasonló módon és szellemisséggel kellene működtetni a mai papír alapú, illetve elektronikus eszközöket is. Itt a cikkekhez a korabeli technikai korlátok ellenére is hozzá lehetett szólni, a tagokról készült képekről lehetett beszélni, és a lapot másoknak ajánlani.

Fontos! Ebben az időszakban az EVDSZ-nek volt professzionális újságírója, aki szakmai szemmel szerkesztette az újságot. Főállásban dolgozott, ezért volt ideje és kapacitása körbejárni tag-szakszervezeteket, jó kapcsolatokat kiépíteni a dolgozókkal. Azóta gazdasági okokból sajnos már nem vesznek igénybe újságírói segítséget.

- *A jelen*

A Forró drót jelenleg 7.000 példányban jelenik meg kéthavonta, A4-es tükörmérettel. Kizárólag a tagok és a tagszakszervezetek kapják, tartalma szakmai és tagozati hírekre, hosszas vezetői beszámolókra, jogi magyarázatokra, hirdetésekre korlátozódik, elmaradtak a színes hírek, érdekességek, publikációk.<sup>3</sup>

A cím tördelése, színdinamikája eleve szürkeséget sugároz. A címlapon a fejléc és a cím után többnyire egy tagolatlan, hosszú cikket láthatunk nagyon apró, egy-két méterről már észrevehetetlen betűvel szedve. Az induló írás általában a következő oldalon is folytatódik, a figyelemfelkeltő célját ezzel nem éri el. A címlapon nem találunk az újság további tartalmára vonatkozóan címeket és rövid összefoglalókat, nagy színes figyelemfelkeltő képeket, ami messzebből is oda vonzaná a tekintetet.

A tartalom is elveszítette színességét. Az újságot jórészt hosszú, tagolatlan és alcímek nélküli cikkek töltik ki, amelyek ugyan fontos tudnivalókat osztanak meg az olvasóval, de nem élvezetes az olvasásuk. Nincs arra lehetőség, hogy az érdeklődő gyorsan átfussa ezeket, esetleg csak a vastagon szedett lényegi részeket nézze meg. Főként olyan beszámoló jellegű írásokkal találkozik az olvasó, amelyek hivatalos ülésekről vagy megemlékezésekről szólnak. Ritkán, és csak kis képeken láthatunk a dolgozókról a munkahelyükön készült képeket, vagy interjút a munkaadó valamelyik képviselőjével. Alig van színes írás a nagyvilágról, érdekességekről. Az újság vége felé javul a helyzet, itt már megjelennek a közösségi élmények beszámolóik és az ifjúsági tagozat, illetve a Vitsport-hírei.

Az újság nagy terjedelemben tartalmaz tisztségviselőket bemutató cikkeket, de ezek nagyon hivatalos hangvételűek, szigorúan a szakszervezeti tematikára korlátozódnak, a mellékelt képeken pedig nyakkendő, öltönyös, pózba állított emberek láthatók. Nem látszik bennük a magánember, akivel az olvasó azonosulni tud: Például: Házas? Van gyereke? Mi a hobbi? Játsszik valamilyen hangszeren? Ezek többnyire csak adatként és nem élményszerűen jelennek meg.

---

<sup>3</sup> Tóth Andrea Terézia: Az EVDSZ kommunikációs stratégiája és gyakorlata



Az eszköz fejlődését jelenti viszont, hogy a megjelenésétől számítva rövid időn belül teljes tartalmában felteszik a hivatalos honlapra, ezért jóval hamarabb az olvasóközönség elé kerül, mint a hagyományosan terjesztett papír alapú változata.

Az újságban már elindult bizonyos tagságorientáló törekvés arra, hogy az olvasó keresse fel a honlapot, vagy a facebook oldalt, ha néhány téma részletesebben is érdekelne. Ez azért üdvözlendő, mert azt a tendenciát tükrözi, hogy a világban az elektronikus sajtó teljes egészében felváltja a papír alapút. Ezt a tendenciát lehet megszokásból késleltetni, de nem érdemes. El kell kezdeni lassan kivezetni az papír alapú újságot az információs eszköztárból és nagyon meg kell erősíteni az elektronikus eszközöket. Az így megtakarított összeget az elektronikus sajtó fejlesztésére lehetne fordítani.<sup>4</sup>

A Forró drót kapcsán ki kell emelni, hogy az utóbbi időben az új kommunikációs munkatárs a többi teendője mellett is nagyobb figyelmet és szakmai gondosságot fordít a lapra. Ezt azonnal észrevették az olvasók és már érkeznek pozitív visszajelzések erről a változásról.

### **Honlap**

Az EVDSZ 2009. június 1-től működtet saját honlapot, amely nagyon szürke, hivatalos „vd.hu” elnevezést visel. A honlap fő oldalán hírfolyam található az aktuális témákban. A hírek általában kéthetente frissülnek, vagy incidens események alkalmával gyakrabban. A főoldal tagolása jól átlátható, a főcímek alatt rövid összefoglalóban olvasható a cikk tartalma, majd a „tovább” gombra kattintva elérhető a teljes írás. A cikk végén lehetőség van olvasói hozzászólásra.

---

<sup>4</sup> A papír alapú kommunikáció melletti érvként gyakran elhangzik, hogy sokaknak nincs elektronikus hozzáférésük, illetve, hogy a tagvállalatoknál gátolják az ilyen kommunikációt. A XXI. században ez az érvelés egyre kevésbé tartható. Szinte mindenki rendelkezik mobil telefontal, illetve a környezetében elérhető az internet. Emellett az ágazati érdekegyeztetésben célként lehet kitűzni a munkahelyi elérést is.

A „rólunk” fül alatt az ágazati szakszervezetről olvashatók információk, illetve megtalálhatók a szakszervezet vezetőinek és munkatársainak életrajzai és elérhetőségei.

A fő fülek között található a „Forró drót”, ahol 2009 júniusától a legfrissebb kiadásig fent van az összes kiadott lapszám lapozható formában.

A fórumon jelenleg 18 különböző témához lehet hozzászólni, a regisztrált felhasználóknak, akik saját új témát is nyithatnak. A fórumon 2589 regisztrált felhasználó van, az oldalt eddig maximum 26 fő használta egyszerre, ebből összesen 530 hozzászólás született 2009-óta, tehát öt év alatt. Ez nem tűnik sikertörténetnek, de szerencsére a témákat és a hozzászólásokat nem csak a regisztrált felhasználók olvashatják.

Van néhány téma, ami jobban megmozgatta a tagokat, mint például a Válságkezelés, amit 34919-szer néztek meg, vagy a Borsodi Erőmű, amit a 28015 alkalommal tekintettek meg. Új topic-okat viszont csak néhány ember indít. A fórumon tehát nincs pezsgő élet, mégis a dolgozók között valamivel nagyobb a forgalma, mint a facebooknak. A fórum és facebook hasonló felhasználásra alkalmas, mivel mind a két eszköz teret ad arra, hogy bárki témákat hozzon, melyekhez hozzá lehet szólni és meg lehet osztani. A honlapon lévő forgalmat fokozatosan és megtervezve érdemes lenne áttéríteni a facebookra.

A dokumentumok és a naptár alatt található oldal is jól felépített nagyon hasznos felület. A naptárból értesülhetünk az EVDSZ életében soron következő eseményekről.

A fő-fülek alatt lévő fülek mögött pedig témánként kategorizálva található meg a cikkek, kiadványok. A honlap jobb oldalán lévő térkép segítségével a tag-, és együttműködő szakszervezetek honlapjára érkezik az olvasó.

A vd.hu-t konferenciákon, képzéseken, rendezvényeken, beszámolók alkalmával népszerűsítik a tagság körében, illetve saját kiadványaikban is minden alkalommal feltüntetik az elérhetőségét.

A honlap összességében jól tagolt és felhasználóbarát. Ez a felelős kollégák folyamatos fejlesztő munkájának köszönhető, amit egy független szervezet is díjazott azzal, hogy az első három legjobb magyarországi szakszervezeti honlap közé választotta a közelmúltban.

A honlapon nem kell gyökeres változás, de a folyamatos fejlesztésre továbbra is szükség van. Ebben kiemelt súlyt kell helyezni a felhasználói interaktivitás elősegítésére, valamint az EVDSZ és a tagok között, a szorosabb együttműködés ösztönzésére.

### **Facebook**

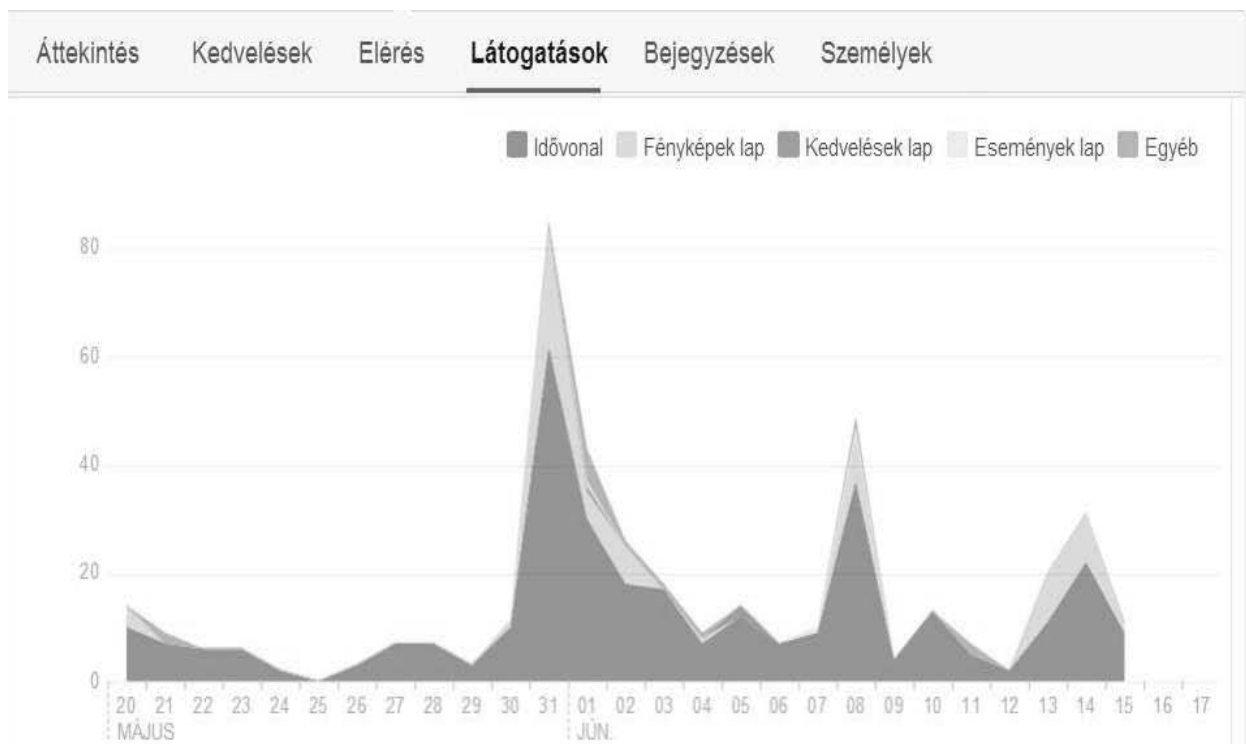
A facebook a legalkalmasabb eszköz arra, hogy a tagok egymással és a szakszervezeti tisztségviselőkkel kommunikáljanak. Ezen a felületen minden technikai lehetőség adott, hogy egyszerre működjön a felülről lefelé és a lentől fölfelé irányuló, illetve az oldalirányú kommunikáció. Kötetlen, informális kommunikációnak is teret enged, és a gyors reagálást is lehetővé teszi. Ma már a legtöbb ember rendelkezik valamilyen technikai eszközzel, ami a hozzáférést biztosítja, így a facebook a gyorsaság és az információáramlás szempontjából is optimális szakszervezeti eszköz lehet.

Ahhoz azonban, hogy ez meg is valósuljon, arra van szükség, hogy a tagok érdeklődjenek a facebook iránt, és hetente legalább egyszer ránézzenek az eseményekre, megosszanak saját élményt, vagy cikkeket ajánljanak egymásnak, stb.

Jelenleg azonban a facebookon lényegében nincs számottevő, élő kommunikáció. Minden itt található bejegyzés az EVDSZ-től származik, néhányan megosztják és like-olják a hivatalos bejegyzéseket, de nem jelennek meg a tagoktól származó postok. Gyakori, hogy még ezeknél a témáknál is hónapok telnek el két hozzászólás között. Ez azt jelenti, hogy az oldalon többnyire nem működik az alulról szerveződés, az alulról jövő kommunikáció.

### **Felhasználási statisztikák**

A forgalmi statisztikák rendszeres elemzése nagyon fontos kommunikációs fejlesztési eszköz a szakszervezet kezében, ezért ezekre is ki kell térnünk. A forgalmi adatok arra mutatnak, hogy az általános kommunikációs apályban a forró, vagy incidens témák azért a facebookon is nagyobb érdeklődést váltanak ki. Ezt mutatja a 4. ábra is.



3. ábra EVDSZ Facebook statisztika 2014.06.18.

A júniusi csúcsidőszakban a sokakat megmozgató téma, a nők 40 éves munkaviszony utáni nyugdíjba vonulási lehetősége volt. Tehát nem eleve érdektelenek a dolgozók, csak meg kell találni a nekik érdekes témákat. A látogatottság ilyen esetekben megugrik. A csúcsidőszakok témáiból lehet előre tekintve is arra következtetni, hogy egy-egy tervezett cikknek, témának milyen

fogadtatása lesz a tagság körében. Az, ami róluk szól, vagy közvetlenül érinti a tagok életét, nagyobb érdeklődésre tarthat számot.

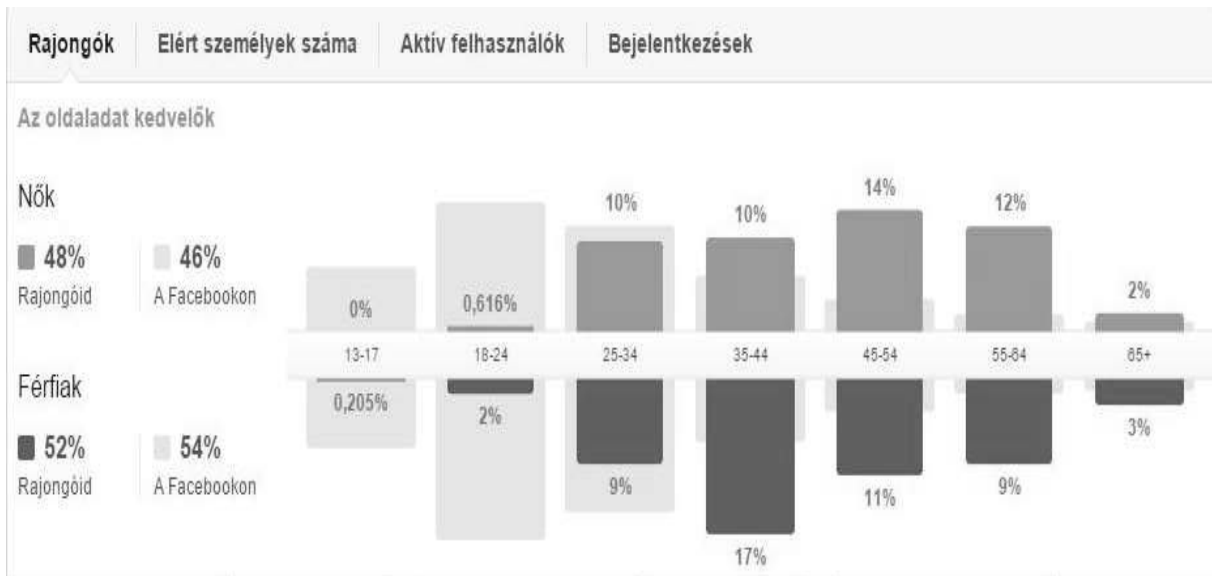
Az idei évben a legtöbb látogató 2014. 07.29-én járt az EVDSZ hivatalos Facebook oldalán, amikor egy szolidaritási demonstrációra hívták a tagságot. Ennek számai az 5. ábrán láthatók.



4. ábra EVDSZ Facebook statisztika 2014.07.29.

Ezek a számok is azt mutatják, hogy a közösségi oldal nem kizárólag a szűken vett saját témákban, hanem külső szolidaritási forró helyzetekben, mozgósítás idején is alkalmas eszköz lehet, amennyiben megfelelően ösztönzik erre a tagok aktivitását a közösségi oldalon.

A látogatottsági statisztikák más szempontból is jó alapokat adnak az oldal fejlesztéséhez. Pl. megjelenítik a nők és a férfiak arányát korcsoportonkénti megoszlásban is. Az alábbi kimutatás 2014.11.11-én készült.

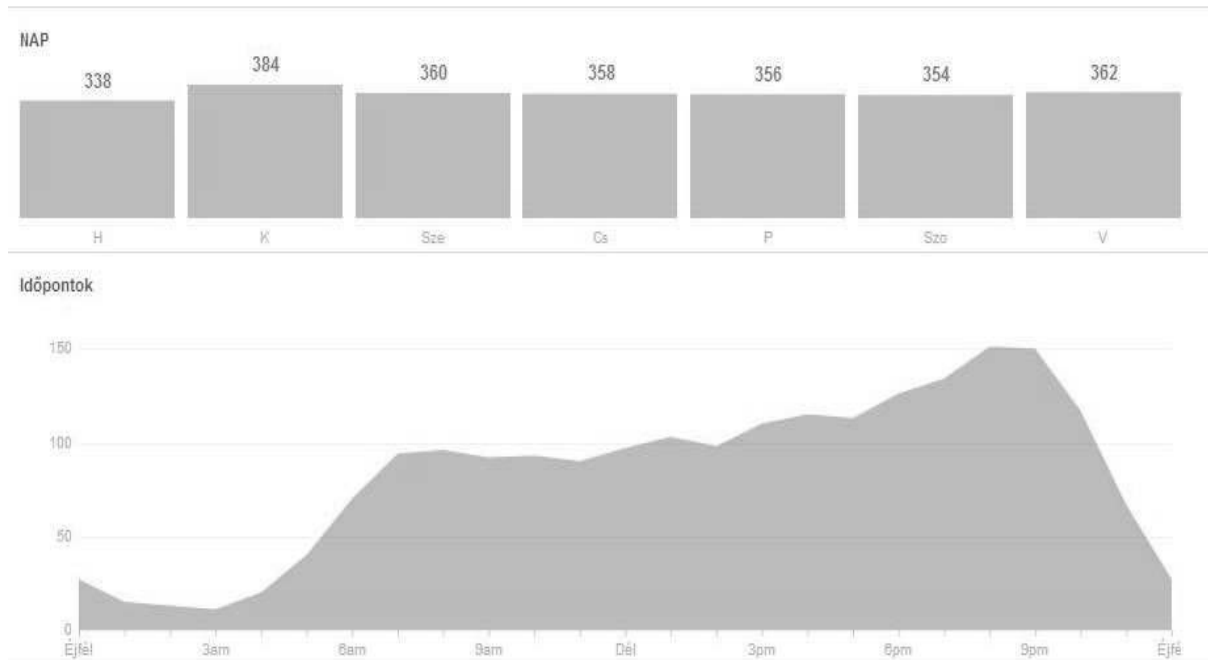


5. ábra EVDSZ Facebook statisztika 2014.11.11.

A diagramból az látszik, hogy az egyébként a közösségi oldalak világban aktívabb korosztály, vagyis a 18-24 évesek körében mind a nők, mind a férfiak érdeklődése a legalacsonyabb szintű az EVDSZ facebook oldala iránt. Ez nem meglepő, mivel ebből a korosztályból kisebb arányban dolgoznak a cégnél és a szakszervezeti témák kevésbé kötik le a figyelmüket.

Kiugróan magas értéket mutat viszont a 35-44 éves korosztályban a férfiak 17%-os és a 45-54 évesek közül a nők 14%-os aránya. A többi korosztályban viszonylag kiegyenlített a nemek közötti arány.

A kommunikáció hatékonysága szempontjából az is fontos, hogy a nap mely szakában és a hét mely napjain keresik fel többben a közösségi oldalt. Ezt mutatja a 7. ábra.



6. ábra EVDSZ Facebook statisztika 2014.07.30

Látható, hogy a hét napjai között nincs nagy eltérés az elérésekben, a hétfői nap egy kicsit gyengébb az átlagosnál, de elhanyagolható mértékben.

Az elérések napon belüli eloszlása érdekes képet mutat a felhasználói szokásokról. 17 órától folyamatosan emelkedik, majd 20-21 óra között stagnál, 21 óra után pedig esik a látogatások száma. Ez összefüggésben lehet az otthoni internet elérési lehetőségekkel és a napi időbeosztási szokásokkal. Ezen okok feltárása is hasznos lehet, főleg, hogy felmerült néhány olyan munkakör, ahol a céges számítógépekről korlátozottan érhető el az internet, így az EVDSZ hivatalos oldalait sem lehet ezekről látogatni.

A látogatási statisztikák alapján jelenleg heti 500 körüli az átlagos, elérések száma amit az EVDSZ rövid távon heti 1000-1500 fő közötti mértékre kíván emelni.

### **Személyes kommunikáció**

A személyes kommunikáció, mint láttuk, a kommunikációs eszköztár legfontosabb eleme. Nagyon sok múlik az alkalmazásának módján, és irányán, stílusán. Ez a

kommunikációs forma rendkívül ösztönző erejű lehet, nagy kohéziós erővel bír. A közvetlen kommunikációval, a személyes megszólítással a tagokban erősödik az „én vagyok a fontos, értem van a szakszervezet, a szakszervezeti vezetők velünk vannak” érzés.

Ez a kiemelkedő fontosság azonban alig tükröződik az EVDSZ gyakorlatában. A személyes kommunikáció alapja a személyes találkozás. A szakszervezet vezetőinek el kell jutnia a tagokhoz. Jelenleg a személyes kommunikáció lényegében leképezi a 2. ábrán látható hierarchikus kommunikációs hálót. Az ágazati egység megteremtése érdekében azonban nem elég, ha csak a tagvállalatok szervezetei és a bizalmiak közvetítésével teljesül a személyesség kritériuma. Amellett, hogy így minden irányban torzul a közvetíteni kívánt információ, a tagok is csak a bizalmiak útján tudnak kommunikálni az EVDSZ-szel. A tagok szemében az ágazati szakszervezeti vezetők egy elérhetetlen, távoli pozícióba kerülnek, ezért nem fogják közvetlenül megkeresni őket problémáikkal, ötleteikkel.

A többi kommunikációs eszközhöz hasonlóan, a személyes kommunikációnak is sarkalatos pontja a stílus. A személyes szakszervezeti kommunikációban a leg súlyosabb hiba a hivataloskodás. Itt kiemelten fontos, hogy közvetlen és közérthető legyen. Illeszkednie kell a fogadó iskolai végzettségéhez, származásához, körülményeihez, stb. Úgy kell kommunikálni, ahogyan a helyszínen dolgozók beszélnek egymással. Ez nem csak egyoldalú közlést jelent, hanem beszélgetést, illetve a dolgozók meghallgatását. Ez a személyesség jórészt hiányzik az EVDSZ kommunikációjából.

Az EVDSZ vezetői jelenleg alapvetően a tagszakszervezetek vezetőivel tartják a rendszeres kapcsolatot. Ezen kívül külső, a munkáltatóval kapcsolatos tagvállalati incidensek idején hívják segítségül őket, a nagyobb nyomás érzetetésének céljából, illetve belső, szervezeten belüli súrlódások esetén kérik a jelenlétüket. Előfordul azonban, hogy egyáltalán nem hívják őket, ha a kapcsolat nem zökkenőmentes.



Informális jelleggel rendezvényeken, családi napokon és képzéseken, konferenciákon találkoznak az EVDSZ vezetői a tagokkal, itt van lehetőség eszmét cserélni.

Az EVDSZ vezetőkben van a hajlandóság a sűrűbb találkozásokra, hogy javítsák és elmélyítsék a kapcsolatokat a tagszakszervezetekkel és a dolgozókkal. A megvalósuláshoz szerencsés lenne a stratégiában lefektetni ennek a céljait, irányait, kiemelt fontosságát. Emellett tudatos szervezéssel kellene megalapozni a sokkal gyakoribb, és élőbb személyes találkozókat.

Ezek a rendszeresített alkalmak teremtenék meg a lehetőséget a közös célok kidolgozására, a kapcsolatok elmélyítésére, a tudásmegosztására és nem utolsósorban a tagokkal közvetlen beszélgetésekre.

## 6. Ajánlások az EVDSZ kommunikáció megújítására

Fejezetünkben tételesen összefoglaljuk a tanulmány korábbi fejezeteiben megjelent fejlesztési gondolatokat.

A munkáltatói oldalon jelenleg nagyon határozott és gyors koncentrációs folyamatok zajlanak, ezért elsődleges cél, hogy a munkavállalói oldalon is megjelenjen az egység. Az ágazat dolgozóiból olyan összetartó csapatot kell létre hozni, amely egységes erőt képvisel a munkáltatóval szemben és a dolgozói célok elérése érdekében mozgósítható.

Ehhez meg kell teremteni, és fenn kell tartani azt a kohéziót, ami ezt a csapatot felépíti és összetartja. Ennek az egyik kulcsa az élő ágazati, szakszervezeti kommunikáció kialakítása. Ehhez az EVDSZ rendelkezik minden kommunikációs eszközzel, de az eszközök hatásfokának javításához a kommunikációs rendszer működtetésében komoly fordulatot kell elérni.

Ez a fordulat a következőket jelenti:

- A személyes kommunikációnak kiemelt szerepet kell kapnia. Ehhez nagyfokú szervező munkára, proaktív megközelítésre van szükség. Különösen incidens helyzetekben fontos és elkerülhetetlen, hogy az ágazati vezetők megjelenjenek a „frontvonalban”. A személyes kommunikációban feltétlenül kerülni kell a hivatalos jelleget és stílust, a helyszínen a dolgozókhöz igazított módon kell velük beszélgetni, meg kell hallgatni a gondjaikat, elmondani nekik a szakszervezeti szempontokat.
- Át kell gondolni a papír alapú sajtó jövőjét, és el kell kezdeni lassan kivezetni az újságot az információs eszköztárból, mivel a világ is a felé halad, hogy az elektronikus sajtó teljes egészében felváltja a drága, időigényes, nehézkes papír alapút. Az így megtakarított összeget az elektronikus sajtó fejlesztésére lehetne fordítani, így növelve a hatékonyságát.
- A honlap fóruma és facebook hasonló felhasználásra alkalmas, mind a két eszköz teret ad a dolgozóknak arra, hogy témákat nyissanak, azokhoz

hozzászóljanak, vagy másokkal megosszák a tartalmukat. Ugyanakkor célszerű bizonyos profiltisztítás. A honlapon működő fórumot át kellene átvézteni a facebookra, friss, aktuális témákat már csak itt kellene indítani.

- A honlap összességében jól tagolt és felhasználóbarát, amit nem szükséges gyökeresen átalakítani. Elég, ha folyamatos korrekciókkal alkalmazkodik az ágazat érdekvédelmi környezetéhez, és a dolgozói közösségéhez.
- A facebook oldal rendkívül fontos eszköz, de nagyfokú fejlesztésre szorul, mert jelenleg itt nincs érdemi élő kommunikáció. Minden bejegyzés az EVDSZ-től származik, nem jelennek meg postok a tagoktól. Az oldal fejlesztése alapvetően szakszerű, energikus és rendszeres animálást igényel. Ez azt jelenti, hogy egyre nagyobb dolgozói kört kell az oldal kommunikációjába bevonni, új érdeklődést kiváltó témákat nyitni, ösztönözni kell a felhasználókat a számukra fontos témák megnyitására, az egymással történő párbeszédre, a reagálásra, vitára, vélemények megfogalmazására.
- Az elektronikus eszközök alkalmazása megnyit egy nagyon fontos, jól használható lehetőséget is. Ez a forgalmi adatok rendszeres elemzésén alapuló állandó továbbfejlesztés. Az informatika által generált forgalmi statisztikák a legkülönbözőbb felhasználási jellemzőket képesek bemutatni a szakavatott kérdezőnek. Az így feltárt összefüggések és okok ismeretében folyamatossá lehet tenni a kommunikációs rendszer korrigálását, valósághoz igazítását. Ezzel elkerülhetővé válik az akut kommunikációs problémák kialakulása és van esély a látogatók számának és aktivitásának a radikális növelésére.
- A felsorolt ajánlásokat egy alapjaiban megújított EVDSZ kommunikációs stratégiával kell összhangba hozni. A stratégia megújítása elsősorban a kommunikációs célok, irányok meghatározását, a kommunikációs alakzat kialakítását és közös értelmezését jelenti, amihez csak másodlagosan kapcsolódnak a kommunikáció megvalósítását lehetővé tevő eszközök.
- A legfontosabb ajánlás az EVDSZ kommunikáció szervezeti, szakmai hátterét érinti. Jelenleg az újság előállításával, és az összes további eszközzel, valamint a személyes kommunikáció szervezésével, működtetésével egy-két fő foglalkozik a többi teendője mellett megmaradt hulladék munkaidejében, vagy éppen önszorgalomból túlmunkában, újságírói segítség nélkül. Ez

semmiképpen nem elfogadható. Az ágazati szakszervezeti kommunikáció túl fontos ahhoz, hogy szűk, napi takarékosági szempontok alapján kiüresítsék, veszni hagyják. Minden továbbfejlesztés kiinduló pontja az, hogy a kommunikációt professzionális apparátusra kell bízni. Ez lehet megbízásos jogviszonyban, vagy munkaviszonyban foglalkoztatott egy-két szakember, akik tervezik, kezelik, irányítják a felsorolt eszközöket, animálják a közönséget, feltárják az incidens témákat, folyamatosan további fejlesztési elképzeléseket fogalmazznak meg a vezetés számára. Ez kétségtelenül nem olcsó, de e nélkül nincs ágazati kommunikáció, és nem alakulhat ki a dolgozók ágazati identitás tudatára épülő villamos-energia ipari egység szakszervezet.

## Felhasznált irodalom

1. <http://www.azirastukreben.hu/maslow-motivacios-piramisa>
2. [http://www.kozossegfejlesztas.hu/Kozossegi\\_Adattar/Azadatt.nsf/0a84037251c6a630c1257075002e65aa/7a5b2b352c0caf4485256640006a09c3?OpenDocument](http://www.kozossegfejlesztas.hu/Kozossegi_Adattar/Azadatt.nsf/0a84037251c6a630c1257075002e65aa/7a5b2b352c0caf4485256640006a09c3?OpenDocument)
3. Tóth Andrea Terézia: Az EVDSZ kommunikációs stratégiája és gyakorlata
4. A Forró drót számai 1996-tól napjainkig
5. Az EVDSZ kommunikációs hálójá
6. EVDSZ Facebook statisztika
7. Felmérés az EVDSZ belső kommunikációjáról. Ergofit. 2014. Kézirat

**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Dr. Németh Tibor**

**Felmérés  
a villamosenergia-ipari ágazat  
munkavállalóinak gazdasági, foglalkoztatási,  
munkaerőpiaci helyzetéről**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2015. február**

## Tartalom

|   |    |
|---|----|
| A felmérés célja: .....   | 3  |
| 1. Az energiatermelés és felhasználás trendjei .....  | 4  |
| 1.1. Az energiafelhasználás egyik befolyásoló mutatója a világ népesedésének mutatója:..... | 4  |
| 1.2. A gazdasági növekedési világtrendje.....   | 5  |
| 1.3. Energia felhasználási világtrend .....   | 6  |
| 1.4. Az elektromos-energia termelés trendjei.....   | 9  |
| 1.5. A kormányzati energiapolitika a nyilvános dokumentumokban .....                        | 11 |
| 1.6. A magyar villamos-energia politika és az európai energiapolitika összevetése.....      | 13 |
| 2. A foglalkoztatás alakulása az ágazatban.....   | 15 |

**A felmérés célja:**

A jogi és gazdasági feltételek változásaihoz való alkalmazkodás folyamatának javítása érdekében, valamint a fenti elvárások teljesítéséhez felmérjük a jogi és gazdasági feltételek változásaihoz alkalmazkodás érdekében a gazdasági, foglalkoztatási, valamint a munkavállalók foglalkoztatási, munkaerő-piaci helyzetét.

Szakszervezet újfajta szerepvállalásának erősítése alapvető érdeke az ágazati szakszervezetnek, valamint a helyi szakszervezeteknek.

A szakszervezeteknek fontos szerepe van

- a foglalkoztatási, valamint munkaerő-piaci helyzet javításához, a munkahelyek megőrzéséhez,
- a munkabiztonság, munkahelyi egészségmegőrzés, valamint a munka-, és életfeltételének javításához.

A jogi és gazdasági feltételek változásaihoz való alkalmazkodás folyamatának javítása érdekében, valamint a fenti elvárások teljesítéséhez felmérjük a jogi és gazdasági feltételek változásaihoz alkalmazkodás érdekében a gazdasági, foglalkoztatási, valamint a munkavállalók foglalkoztatási, munkaerő-piaci helyzetét.

A felmérés módszertana dokumentumelemzés, amelynek szempontjai:

- az energiatermelés és felhasználás trendjei
- a hazai energiatermelés és felhasználás alakulása, és alkalmazkodás a világtrendekhez
- ehhez kapcsolódóan a létszám alakulása az ágazatban

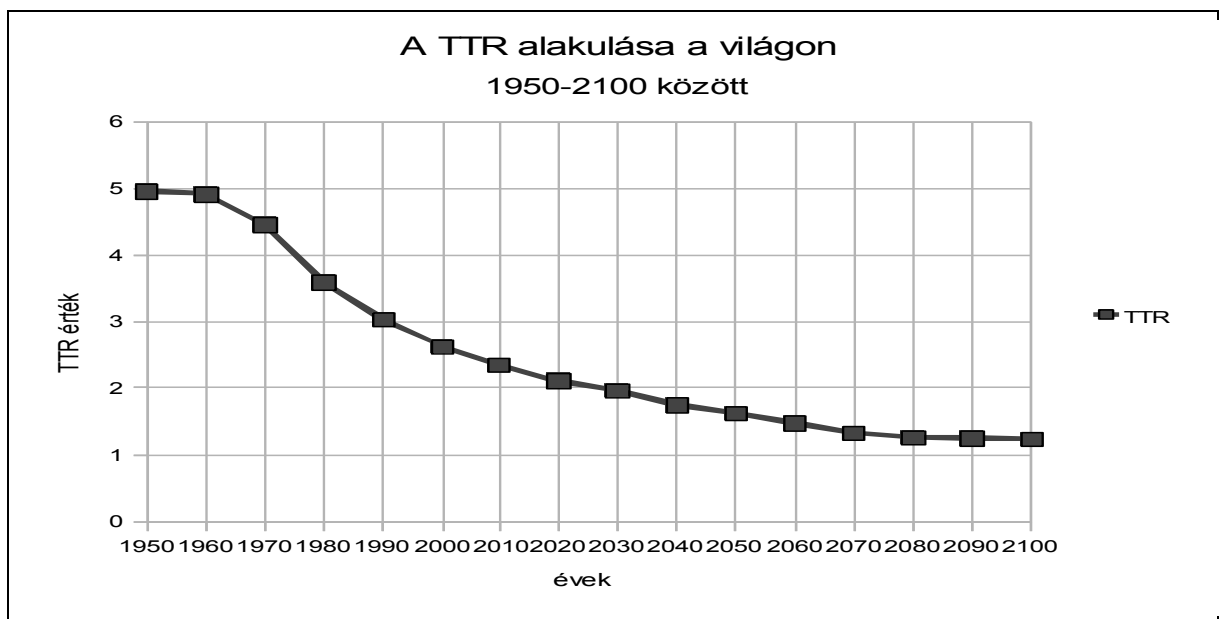


## 1. Az energiatermelés és felhasználás trendjei

### 1.1. Az energiafelhasználás egyik befolyásoló mutatója a világ népesedésének mutatója:

Ennek mutatója a Teljes Termékenységi Ráta (TTR)<sup>1</sup>.

Az 1. ábra<sup>2</sup> azt mutatja, hogy a Föld egészét tekintve a TTR mutató már mintegy 60 éve gyorsan és monoton függvény szerint esik, ma alig a harmada (2.1) annak, ami 1950-ben volt (6 felett). A számítások szerint a világ TTR-je 2020 után 2 alá csökken, ezzel a világ népessége egyre lassabban növekszik, 2050 körül, kb. 9 milliárd fővel tetőzik, majd abszolút csökkenésbe fordul. Ebben az általános folyamatban fázis eltolódások mutatkoznak a fejletlen, fejlődő, és fejlett világok között. Minél fejlettebb egy ország-csoport, annál előbbre tart a TTR csökkenés általános trendjében. Jól ismert, hogy a népesség Európában, ezen belül hazánkban is csökken.



1. ábra: A TTR alakulása a világon

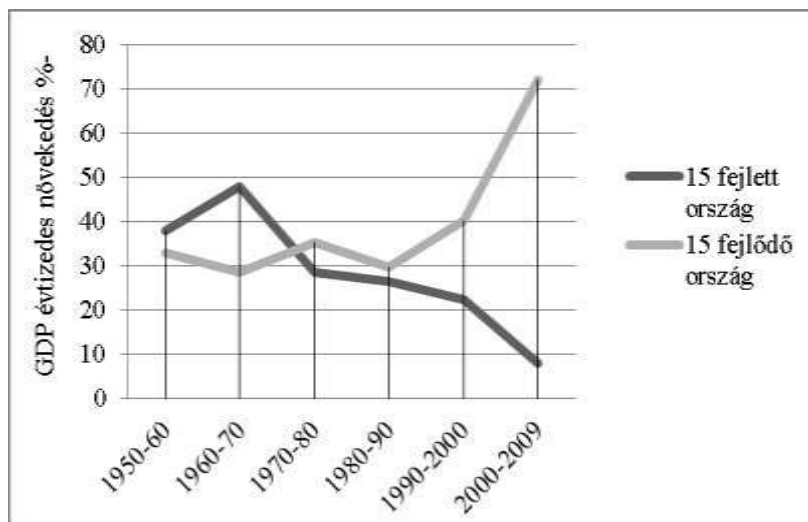
Forrás: UNDATA (2011): <http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/p2k0data.asp>

<sup>1</sup> TTR: az a szám, ami azt mutatja meg, hogy átlagosan egy nő életében hány gyereket hoz a világra.

<sup>2</sup> Az ábrán 2010 utáni előrejelzés is látható. Természetesen ez még csak megalapozott prognózis, nem bekövetkezett tény.

## 1.2. A gazdasági növekedési világtrendje

A 2. ábra az elmúlt 60 évben, a világ 15-15 legnagyobb fejlett, és fejlődő országát tömörítő csoportokban<sup>3</sup> mutatja a gazdasági fejlődés trendjeit (évtizedes léptékben).

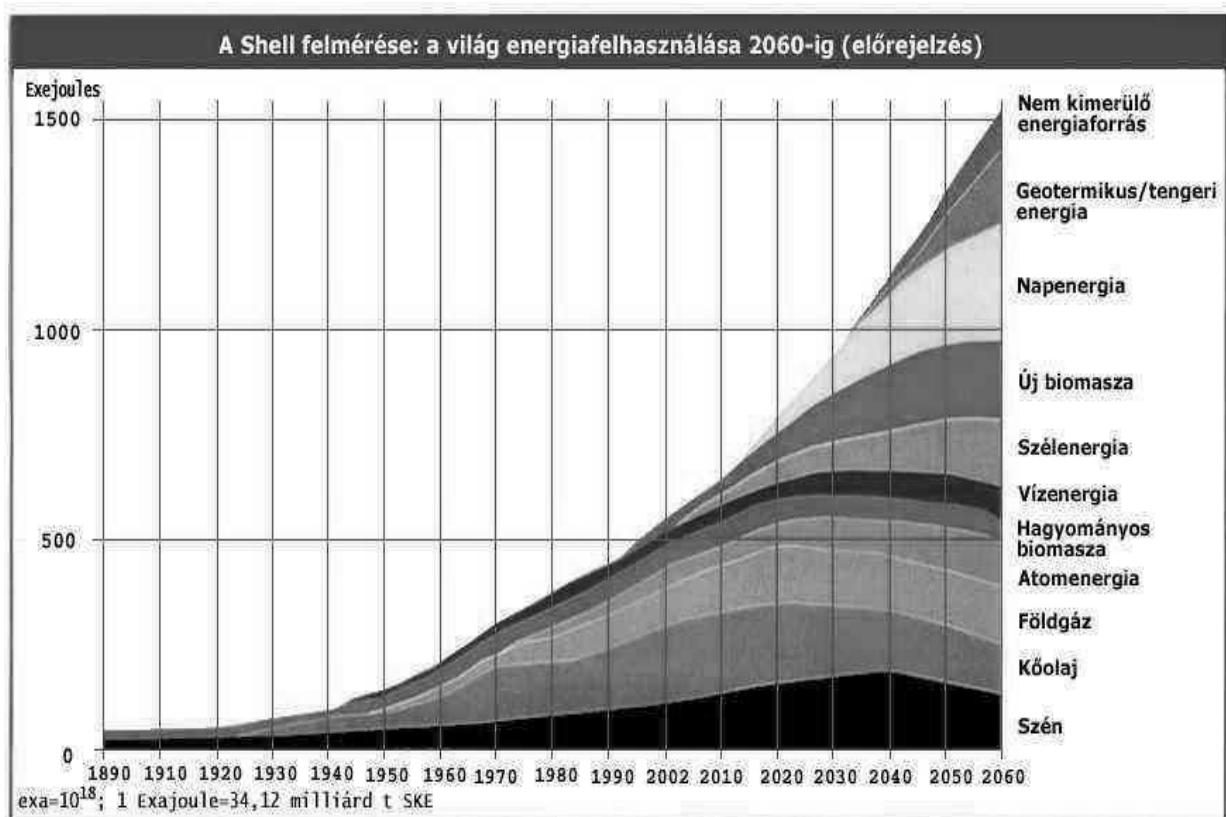


2. ábra: Növekedési trendek

Forrás: The Conference Board: Total Economy Database, September (2010):  
<http://www.conference-board.org/data/economydatabase> utolsó klikk 2013, 12. 20./

<sup>3</sup> Ez a 30 ország adja a Föld GDP 81%-át, és a népesség 75%-át.

### 1.3. Energia felhasználási világtrend



3. ábra: A világ várható energiafelhasználása  
 Forrás: Shell 2000

Az ábra mire utal?

1, Az energia felhasználása mintegy 50 éve exponenciálisan növekszik, és várhatóan asonlóra számíthatunk a következő 50 évben is. Fontos! Az ábrán még nem bontottuk külön a fejlett és a fejlődő világ energia felhasználásának nagyon különböző dinamikáját.

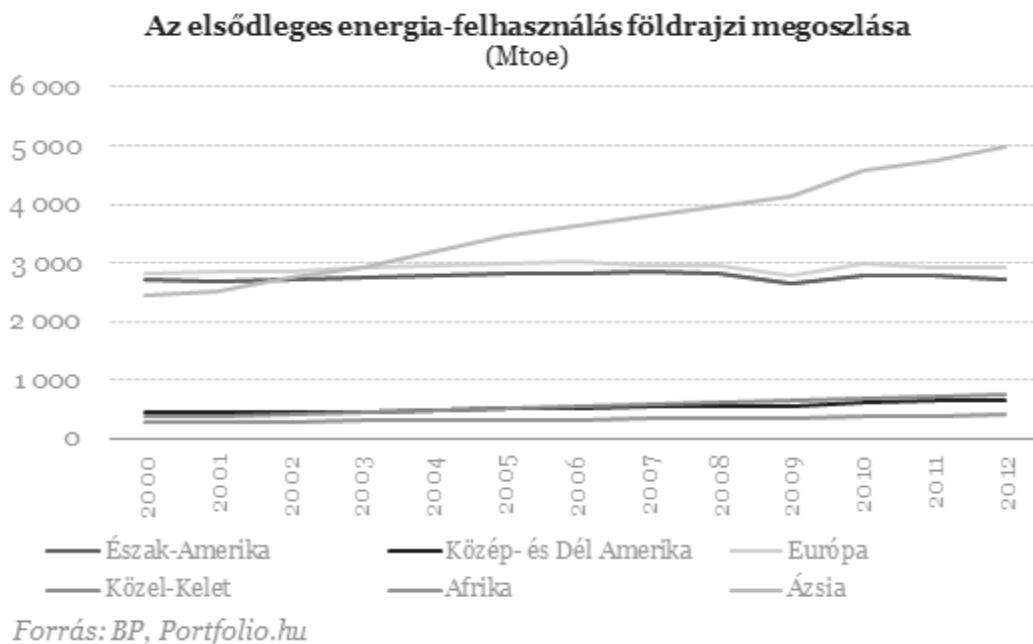
2, Ha a felhasználást az energiaforrások szerint elemezzük, akkor határozott tendencia bontakozik ki. A hetvenes évekig egyértelműen a hagyományos fosszilis energiahordozók (olaj, szén, gáz) domináltak, amelyeket kiegészített némi hagyományos biomassza (tűzifa, trágya, növényi hulladék), víz, és atomenergia. Az ezredfordulótól egyre gyorsuló ütemben elkezdődött az arányok változása. Egyre határozottabban megjelentek a korszerű, megújuló energiahordozók. Napjainkban ezek aránya exponenciálisan növekszik.

A XXI. század közepére gyökeres arányváltozással számol az előrejelzés:<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Az előrejelzés mindig bizonytalanabb feladat, mint a történeti tények bemutatása. Ezért az előrejelzések számait csak irányadó értéknek kell tekinteni. Ugyanakkor nagyon figyelemreméltó, hogy lényegében minden megalapozott előrejelzés a Shell ábrájával azonos irányokba mutat.

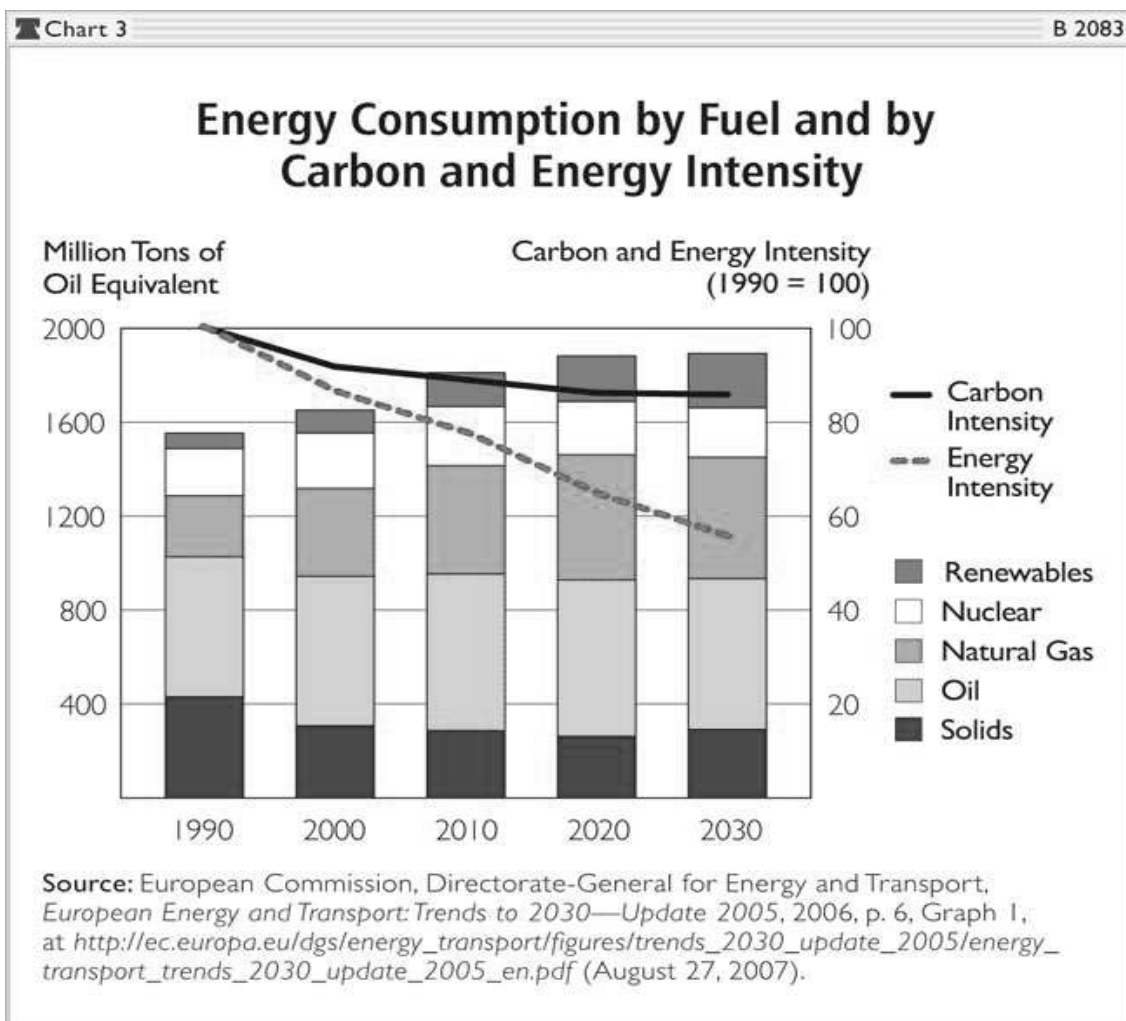
- A korszerű, megújuló energiahordozók kerülnek túlsúlyba, és mintegy kétszeresét érik el a hagyományos fosszilis, illetve nukleáris forrásoknak.
- 2020-tól abszolút értékben is zsugorodni fog a fosszilis energia felhasználása.
- A világ egészét tekintve abszolút értékben még valamelyest növekszik a nukleáris energia felhasználás volumene, de komolyan visszaszorul az összegzett felhasználáson belüli aránya.

Az összegzett világfelhasználás azonban két nagyon eltérő trendet takar. A fejlett világ energia felhasználása lényegében stagnált az elmúlt időszakban, míg a fejlődő világ, elsősorban Ázsia felhasználása egyre nagyobb tempóban emelkedik. Ezt láthatjuk a 4. ábrán.



4. ábra: Az elsődleges energia-felhasználás földrajzi megoszlása  
Forrás: Portfolio.hu

Európa hosszabb távú energiafelhasználásának alakulására ad választ az 5. ábra, amely az EU Bizottság szakemberei által készített kutatásról számol be.



5. ábra: Európa energia-felhasználása  
Forrás: EU Bizottság.

Az ábrán láthatjuk az EU energia felhasználás legfontosabb jellemzőit:

- Az összegzett energiafogyasztás a vizsgált 40 évben csak nagyon lassan növekszik, 2010 körül szinte leáll.
- Az energiaforrások belső aránya Európában is hasonlóan alakul, mint a világ egészében. Itt is esik a szén, stagnál az olaj és a gáz aránya, különösen az előre jelzett 2010-30 között. Stagnál, sőt enyhén csökken a nukleáris energia aránya, és növekedésnek indul a megújuló energiaforrások aránya.
- Az is figyelemreméltó, hogy nagyon erőteljesen növekszik az energia hatékonyság.

## 1.4. Az elektromos-energia termelés trendjei

### A termelési volumen hosszú távú alakulása

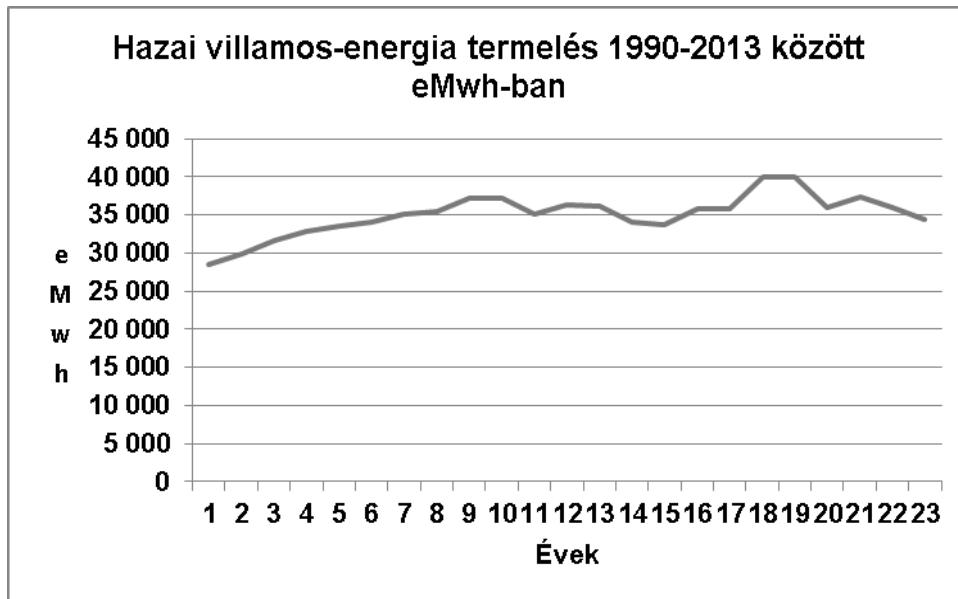
Az EU-ban az elmúlt 22 évben évi átlagban 1,13%-kal emelkedett a villamos-energia termelése. Ebben az értékben benne vannak felívelő és visszaeső szakaszok, de az összegzett trend ezekkel együtt is nagyon lassú. Ezt mutatjuk be az 1. táblázaton.

|                   | 1990    | 1995    | 2000    | 2005    | 2010    | 2011    | 2012    | Share in EU-28, 2012 (%) |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|
| EU-28             | 2 432,3 | 2 583,6 | 2 873,0 | 3 153,6 | 3 200,3 | 3 129,2 | 3 126,5 | 100,0                    |
| Euro area (EA-18) | 1 629,2 | 1 761,4 | 1 988,5 | 2 209,7 | 2 277,9 | 2 217,2 | 2 216,3 | 70,9                     |
| Belgium           | 67,3    | 70,6    | 80,3    | 83,4    | 91,4    | 86,7    | 79,0    | 2,6                      |
| Bulgaria          | 37,5    | 37,4    | 36,9    | 40,3    | 42,2    | 45,8    | 42,9    | 1,4                      |
| Czech Republic    | 58,1    | 56,9    | 68,0    | 76,2    | 79,5    | 81,0    | 81,1    | 2,6                      |
| Denmark           | 24,3    | 34,7    | 34,4    | 34,4    | 36,9    | 33,6    | 29,2    | 0,9                      |
| Germany           | 508,6   | 498,9   | 538,5   | 562,7   | 594,8   | 576,9   | 592,7   | 19,0                     |
| Estonia           | 15,4    | 7,6     | 7,6     | 9,1     | 11,7    | 11,7    | 10,5    | 0,3                      |
| Ireland           | 13,7    | 16,8    | 22,7    | 24,8    | 27,4    | 26,4    | 26,5    | 0,8                      |
| Greece            | 32,1    | 38,4    | 49,9    | 55,7    | 53,4    | 53,9    | 53,7    | 1,7                      |
| Spain             | 144,6   | 159,1   | 214,4   | 282,1   | 291,0   | 283,3   | 286,6   | 9,2                      |
| France            | 401,3   | 472,1   | 516,9   | 550,3   | 545,0   | 535,1   | 539,2   | 17,2                     |
| Croatia           | 8,3     | 8,5     | 10,3    | 12,0    | 13,6    | 10,4    | 10,2    | 0,3                      |
| Italy             | 205,1   | 229,2   | 263,3   | 290,6   | 290,7   | 291,4   | 287,8   | 9,2                      |
| Cyprus            | 1,9     | 2,4     | 3,2     | 4,1     | 5,1     | 4,7     | 4,5     | 0,1                      |
| Latvia            | 5,9     | 3,5     | 3,7     | 4,4     | 6,1     | 5,6     | 5,7     | 0,2                      |
| Lithuania         | 26,3    | 12,4    | 10,0    | 13,6    | 5,3     | 4,4     | 4,7     | 0,1                      |
| Luxembourg        | 1,3     | 1,2     | 1,1     | 4,1     | 4,6     | 3,7     | 3,8     | 0,1                      |
| Hungary           | 25,9    | 31,3    | 32,3    | 33,2    | 34,6    | 33,5    | 32,3    | 1,0                      |
| Malta             | 1,0     | 1,4     | 1,8     | 2,2     | 2,0     | 2,1     | 2,2     | 0,1                      |
| Netherlands       | 69,4    | 77,6    | 86,0    | 96,2    | 114,3   | 109,0   | 98,6    | 3,2                      |
| Austria           | 48,4    | 54,9    | 59,1    | 63,5    | 69,5    | 64,1    | 70,9    | 2,3                      |
| Poland            | 123,4   | 127,4   | 132,2   | 143,6   | 143,4   | 148,8   | 147,6   | 4,7                      |
| Portugal          | 27,3    | 31,9    | 42,2    | 45,0    | 52,8    | 51,1    | 45,3    | 1,4                      |
| Romania           | 56,7    | 52,9    | 48,6    | 55,5    | 55,9    | 56,5    | 53,7    | 1,7                      |
| Slovenia          | 11,2    | 11,8    | 12,8    | 14,1    | 15,4    | 15,0    | 14,7    | 0,5                      |
| Slovakia          | 23,0    | 23,4    | 27,7    | 29,3    | 25,4    | 25,1    | 26,1    | 0,8                      |
| Finland           | 51,6    | 60,5    | 67,3    | 67,8    | 77,2    | 70,4    | 67,7    | 2,2                      |
| Sweden            | 142,5   | 144,2   | 141,6   | 154,6   | 145,3   | 146,9   | 162,8   | 5,2                      |
| United Kingdom    | 300,1   | 316,6   | 360,8   | 380,5   | 365,7   | 351,0   | 345,8   | 11,1                     |

Source: Eurostat (online data code: nrg\_105a)

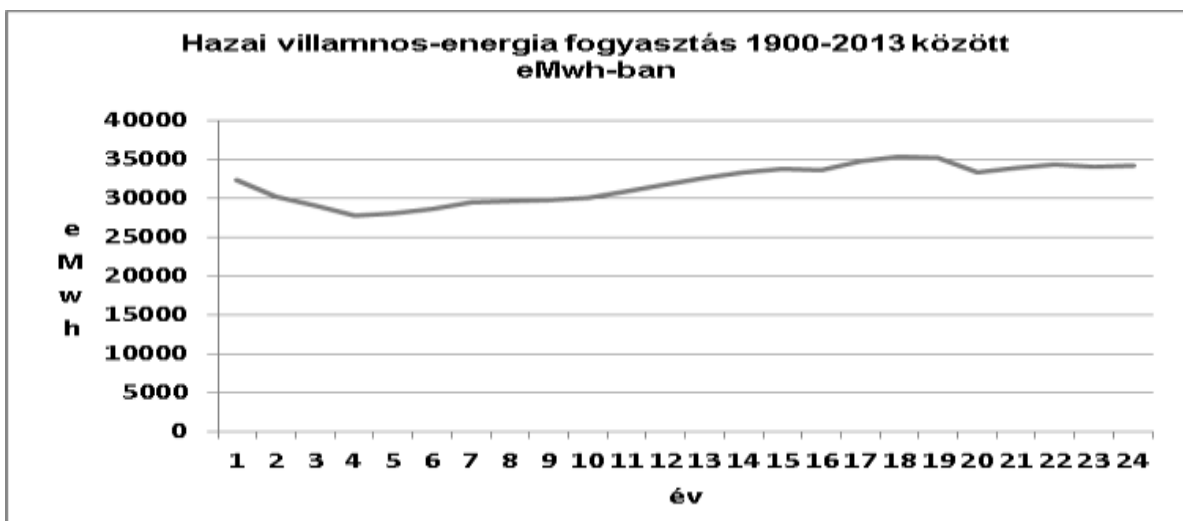
1. táblázat: Az EU villamos-energia termelés alakulása 1990-2012 között eTWh-ban

Hasonlóan nagyon lassan emelkedő trendet mutat az 5. ábrán a hazai villamos-energia termelése.



5. ábra: A hazai villamos-energia termelés alakulása  
Forrás: MAVIR adatok, 2013

A 4. ábrán láthattuk, hogy a növekedés intenzív fejlődő világban erőteljesen növekszik az általános energiafogyasztás, míg a fejlődés intenzív szakaszban lévő fejlett világban nagyon lassan változik. A fejlett világ áramfogyasztása nem fog „helyreállni” a válság után sem, sőt hosszabb távon inkább csökkenésre számíthatunk. A 7. ábra mutatja, hogy ugyanez a trend Magyarországon is.



6. ábra: Villamos-energia fogyasztás

### 1.5. A kormányzati energiapolitika a nyilvános dokumentumokban

A hivatalos magyar energiapolitikát az Országgyűlés által elfogadott „Nemzeti energiastratégia 2030” című dokumentum alapján vizsgáljuk.<sup>5</sup> Ez részben politikai, részben pedig szakmai jellegű dokumentum. Az írott szövegből olykor nehéz kivenni a valódi szándékokat, mert minden fontos cél, minden jól hangzó „hívó szó” megjelenik benne, gyakran pedig egymásnak ellentmondó állítások is olvashatók a különféle fejezetekben.

Az elfogadott OGY. határozat összegző hét fejezete:

1. *Az energetikai struktúraváltás során meg kell valósítani:*
  - (i) *a teljes ellátási és fogyasztási láncot átfogó energiahatékonysági intézkedéseket;*
  - (ii) *az alacsony CO<sub>2</sub>-intenzitású – elsődlegesen megújuló energiaforrásokra épülő – villamosenergia-termelés arányának növelését;*
  - (iii) *a megújuló és alternatív hőtermelés elterjesztését;*
  - (iv) *az alacsony CO<sub>2</sub>-kibocsátású közlekedési módok részesedésének növelését. (Előszó, 30212 o.)*
  
2. *Ha egy mondatban akarnánk összefoglalni az Energiastratégia fő üzenetét, akkor célunk a függetlenedés az energiafüggőségtől. A cél eléréséhez javasolt öt eszköz: az energiatakarékosság, a megújuló energia felhasználása a lehető legmagasabb arányban, a biztonságos atomenergia és az erre épülő közlekedési elektrifikáció, a kétpólusú mezőgazdaság létrehozása, valamint az európai energetikai infrastruktúrához való kapcsolódás. (30213 o.)*
  
3. *A földgáz továbbra is megőrizheti meghatározó szerepét, míg a hazai szén- és lignitvagyon (10,5 milliárd tonna) – a jelenlegi kitermelési kapacitás és infrastruktúra megőrzésével – a hazai energetika stratégiai tartalékát képezi. Egyelőre nem mondhatunk le a fosszilis energiahordozókról. (30213 o.)*
  
4. *Az Energiastratégia célja nem egy kívánatos energiamix megvalósítása, hanem Magyarország mindenkor biztonságos energiaellátásának garantálása a gazdaság versenyképességének, a környezeti fenntarthatóságnak, és a fogyasztók teherbíró képességének a figyelembevételével. (30214 o.)*
  
5. *Jelenleg sok olyan alternatív energia-előállítási módszer körvonalazódik, amelyekhez a jövőben nagy reményeket fűzhetünk. Többségük azonban nem*

---

<sup>5</sup> Magyar Közlöny 2011/119. szám. [http://doc.hjegy.mhk.hu/20114130000077A7AF\\_1.PDF](http://doc.hjegy.mhk.hu/20114130000077A7AF_1.PDF)



*piacérett még a folyamatosan dráguló hagyományos energiahordozók tükrében sem, és csak erőteljes állami támogatással életképes. A jövőre nézve pedig nehéz megjósolni, hogy a hagyományos- és alternatív energiahordozók piaci ár inverziós pontja mikor következik be. (30214 o.)*

6. *Mindezek alapján a legrealisabbnak tartott és ezért megvalósítandó célként kijelölt „Közös erőfeszítés” jövőképet az Energiastratégia „Atom-Szén-Zöld” forgatókönyve jeleníti meg a villamosenergia-előállítás szempontjából, melynek legfontosabb elemei a következők:*

- *az atomenergia hosszú távú fenntartása az energiamixben*
- *a szén alapú energiatermelés szinten tartása két okból: (i) energetikai krízishelyzetben (pl. földgáz árobbanás, nukleáris üzemzavar) az egyedüli gyorsan mozgósítható belső tartalék, (ii) az értékes szakmai kultúra végleges elvesztésének megelőzése a fentiek miatt és a jövőbeni nagyobb arányú felhasználás lehetőségének fenntartása érdekében. (...)*
- *A megújuló energia szempontjából az NCsT 2020 utáni lineáris meghosszabbítása azzal, hogy a gazdaság teherbíró képességének, valamint a rendszerszabályozhatóság és a technológia fejlesztések függvényében a kitűzött arány növelésére kell törekedni. (30214 o.)*

7. *Az importot a villamosenergia-termelésünk 14%-át kitevő export válthatja fel 2030-ra, ami a német és a svájci nukleáris kapacitások leépítésével összefüggésben realizálható lesz. (30214 o.)*

A stratégia megemlíti az európai infrastruktúrához való kapcsolódást. Emellett azonban kijelenti, hogy a földgáz továbbra is megőrzi a meghatározó szerepét, szinten kell tartani a szénalapú villamos-energia termelését és a hazai lignit vagyont a jelenlegi kitermelési kapacitás és infrastruktúra megőrzésével – a hazai energetika stratégiai tartalékának tekinti. Sőt ezt a tartalékot a krízis helyzetek egyedüli, gyorsan (!) mozgósítható tartalékának minősíti a jövőbeni nagyobb felhasználás lehetőségének a fenntartása érdekében. A krízishelyzetek kezelésénél nem említi az összekapcsolt európai villamos-energia rendszerből adódó sokkal nagyobb, és gyorsabban mozgósítható lehetőségeket. A stratégia komoly szerepet szán az atomenergia felhasználásának is, olyannyira, hogy az atomenergia hosszú távú fenntartását célozza meg. A megújuló és alternatív energiaforrásokról már bizonytalanabb képet rajzol meg a stratégia. Ezek többségét nem tekinti piacérettnek, a jövőjüket pedig megjósolhatatlannak minősíti.

Mindezek alapján a legrealisabbnak és megvalósítandónak az úgynevezett „atom-szén-zöld” forgatókönyvet tekinti. (Az elnevezésben beszédes az energiaforrások említési sorrendje.)

A stratégia különös célkitűzése, hogy az import helyett komoly villamos-energia exportot tervez elsősorban a német, svájci irányokba, feltételezve ott a majdani

nagyfokú áramhiányt. A stratégia további fejezeteiben pedig számos utalás olvasható az ágazati foglalkoztatás bővítő tervekről, lehetőségekről is.

## *1.6. A magyar villamos-energia politika és az európai energiapolitika összevetése*

A hazai energiapolitika nem elszigetelten, hanem az EU régióban működik. Ezért ebből a szempontból is érdemes megvizsgálni a helyzetet. Ehhez röviden áttekintjük az EU Bizottság által készített, és közösen elfogadott energiapolitikájának a főbb megállapításait, céljait.<sup>6</sup>

### *1. Takarékosan az energiával*

*2020-ig 20%-kal kell csökkenteni az EU teljes energia felhasználását 1990-hez képest.*

### *2. Valódi uniós energiapiac*

*Élénkíteni kell tehát a versenyt, és közös szabályokat kell bevezetni, hogy a hálózatot mindenki ugyanazon feltételekkel használhassa. Az Európai Uniónak vezető szerepet kell játszania a közös szabályok megállapításában és a piacok szigorú ellenőrzésében egyaránt, mert meg kell akadályoznia, hogy egyes piaci szereplők jogtalanul kvázi monopolhelyzetet élvezzenek.*

### *3. Megfelelő energiahálózatok*

*... a megújuló energiaforrásokon alapuló, egyenetlen teljesítményű erőművektől is el kell szállítaniuk az energiát. Végezetül az elosztó hálózatoknak rugalmasabb energiafelhasználást kell lehetővé tenniük, hogy csúcsidőben is el tudják látni a fogyasztókat a szükséges energiával, illetve számításba kell venniük a háztartási méretű kiserőművekből (például napelemekből) származó energiát is.*

### *4. A fogyasztók a figyelem középpontjában*

*... lehetőséget kell teremteni arra, hogy a lehető legolcsóbban és legbiztonságosabban vásárolhassák az energiát. Csakis valódi verseny révén lehet elérni, hogy az energiaárak ne legyenek mesterségesen se túl magasra emelve, se túl alacsony szintre lenyomva, hanem ösztönözzék a beruházásokat az energiatermelés területén.*

### *5. Csúcstechnológia a szénmentes energiatermelés szolgálatában*

---

<sup>6</sup> Günther Oettinger Európai Bizottság energiaügyi biztos: Energiapolitika (2014, Közérthetően az Európai Unió szakpolitikáiról sorozat része) [http://europa.eu/pol/index\\_hu.htm](http://europa.eu/pol/index_hu.htm)

*A cél: az új technológiákat megfizethetővé és jövedelmezővé tenni, hogy belátható időn belül átvehessék a jelenleg alkalmazott technológiák helyét, ezáltal pedig csökkenteni az európai energiaszektor szén-dioxid-kibocsátását.*

**6. A polgárok biztonsága a legfontosabb**

*A tagállamok tudatában vannak annak, mennyire fontos, hogy európai szinten összehangolják, sőt harmonizálják a veszélyes (atom)energetikai létesítményekre vonatkozó biztonsági szabályokat.*

**7. Diplomácia az energetika területén**

*A világ legnagyobb regionális piacaként az Európai Uniónak érvényesítenie kell érdekeit a nemzetközi szinten, hogy gondoskodhasson energiaellátásának biztonságáról. Az uniós piac nagy mérete és nagy importfüggősége miatt az EU-nak nincs is más választása*

**8. Csökkenti az energiaszámlákat**

*Az a tény, hogy az energiaszolgáltatóknak versenyezniük kell egymással, szélesebbé tette a kínálatot, és általában javította a szolgáltatás minőségét, továbbá a lehető legalacsonyabb árak kialakulásához vezetett.*

**9. Gondoskodik az energiaellátás folytonosságáról**

*Nagy áramszünetek ma már ritkán fordulnak elő Európában, ami részint annak köszönhető, hogy az Európai Unió együttműködésre készítette a villamosenergia-hálózat üzemeltetőit.*

**10. Fellendülés a megújuló energiaforrások területén**

*... az EU céljai közé tartozik, hogy 2020-ban energiafogyasztásának 20%-át megújuló energiaforrásokból fogja fedezni.*

**11. Energiahatékonyság – a növekedés hajtómotorja**

*Az Európai Unió azt tűzte ki célul, hogy az évtized végére minden új épületnek gyakorlatilag nulla energiaigényűnek kell lennie, ami az energiafogyasztás mellett az energiaszámlát is jelentősen csökkenteni fogja*

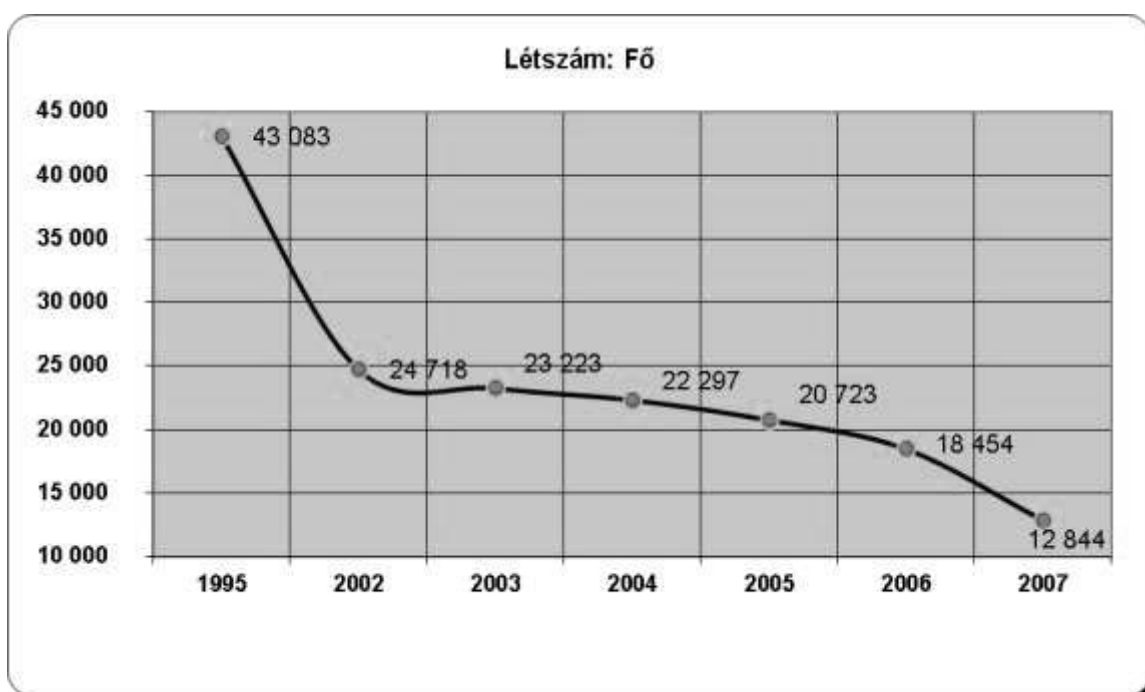
**12. Az energiapolitika uniósítása**

*Hosszú távon a kihívásokkal megbirkózni csak európai összefogással lehet, mivel egy uniós tagállam döntése a többi tagállamra is hatással van. ... Röviden: az egyetlen fenntartható, jövőbe mutató megoldást a valóban közös energiapolitika jelenti.*

Az idézetekből egyértelműen kiviláglik, hogy az EU és Magyarország energiapolitikája alapvetően eltér egymástól.

## 2. A foglalkoztatás alakulása az ágazatban

A létszám alakulását mutatja meg a 7. ábra. Az ábrán jól látható, hogy a magyar szektor létszámcsökkenése sokkal erőteljesebb volt, mint az európai. Ennek legfőbb oka, hogy szinte összeomlott az ágazathoz tartozó bányászat. Emellett nagy méreteket öltött a kiszervezés. Ezek következtében ma alig 25%-nyian dolgoznak az ágazatban, mint 1995-ben. A továbbiakban a trend folytatódására kell számítani. Ebből az következik, hogy romlani fog az ágazatban dolgozók munkaerő-piaci helyzete.



7. ábra: A hazai közcélú villamosenergia-ipar (40.1 szakágazat) átlagos állományi létszámának az alakulása<sup>7</sup>

Forrás: MVM ZRT statisztikai adatok 2008

<sup>7</sup> 1995-2002 között a létszámcsökkenés jelentős része bányászatból adódott, 2003 után pedig a kiszervezésekből.

**Felhasznált források**

- 1 Irányelvek az Európai Parlament és Tanács 2012/27/EU Irányelve (2012. október 25.) az energiahatékonyságról, a 2009/125/EK és a 2010/30/EU irányelv módosításáról, valamint a 2004/8/EK és a 2006/32/EK irányelv  
<http://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:315:0001:0056>
- 2 Nemzeti energia stratégia 2030/ Magyar Közlöny 2011/119  
[https://www.mavir.hu/documents/10258/16761657/GKI\\_7.pdf/905418c5-03c8-47cc-8c5b-ead43f5ffb52](https://www.mavir.hu/documents/10258/16761657/GKI_7.pdf/905418c5-03c8-47cc-8c5b-ead43f5ffb52)
- 3 A TTR mutató alakulása a világon, 1950-2010 között. UNDATA (2011):  
<http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/p2k0data.asp>
- 4 A GDP növekedés dinamikája a fejlett és fejlődő országokban 1950-2009 között  
The Conference Board: Total Economy Database, September (2010):  
<http://www.conference-board.org/data/economydatabase>
- 5 Shell: A világ energiafelhasználása 2060-ig: előrejelzés (Shell 2000)
- 6 Elsődleges energia-felhasználás földrajzi megoszlása (Mtoe) Bp, Portfolio.hu
- 7 Energy Consumption by Fuel, and by Carbon, and by Energy Intensity  
(EU Bizottság, 2007.)
- 8 Hazai villamos-energia termelés 1990-2013 között eMwh-ban.  
(MAVIR adatok, 2013.)
- 9 Az EU villamos-energia termelés alakulása 1990-2012 között.  
(Eurostat. (On line data code: nrg 105/a)
- 10 Hazai villamos-energia fogyasztás 1990-2013 között eMwh-ban.  
(MAVIR adatok, 2013.)
- 11 A hazai közcélú villamosenergia-ipar (40.1 szakágazat) átlagos állományi létszámának az alakulása. MVM Zrt. Statisztikai adatok 2008
- 12 Németh Tibor: Közelkép, távolkép a növekedésről, foglalkoztatásról.  
<http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/elofizetes/11682133.pdf>

**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Dr. Kiss Mihály - Madár Gyula**

**Felmérés  
a villamosenergia-iparba tartozó társaságok körében  
az ágazati kollektív szerződés kiterjesztési  
lehetőségeiről**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2014.**

## Tartalom

|  |    |
|--|----|
| I. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KITERJESZTÉS CÉLJA, INDOKA, MEGOLDÁSAI .....  | 3  |
| II. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KITERJESZTÉS SZABÁLYOZÁSA .....  | 6  |
| 1. Az 92. évi Mt. kollektív szerződés kiterjesztéssel kapcsolatos rendelkezései .....  | 7  |
| 2. Az Érdekegyeztető Tanács Bér- és Munkaügyi Bizottságának a kiterjesztési eljárás gyakorlatával kapcsolatos állásfoglalása ..... | 7  |
| 3. A kollektív szerződés kiterjesztés hatályos szabályozása, rendelkezései .....   | 8  |
| III. KITERJESZTÉSI ELJÁRÁS KÉRDÉSEI.....   | 13 |
| 1. A munkáltatói kör, a gazdasági tevékenység meghatározása.....   | 13 |
| 2. Kollektív szerződés kötetmi és normatív részének kiterjesztése.....   | 16 |
| 3. Miniszter mérlegelési lehetősége .....  | 17 |
| 4. Kiterjesztett kollektív szerződés tartalma, megszövegezése .....  | 17 |
| 5. A kollektív szerződést kötő felek reprezentativitása .....  | 18 |
| 6. Több munkáltató által kötött kollektív szerződés kiterjesztésének kérdése.....  | 19 |
| IV. KITERJESZTETT HATÁLYÚ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK JELLEMZŐI .....  | 20 |
| 1. A kiterjesztett kollektív szerződések főbb adatai .....   | 20 |
| 2. A kiterjesztett kollektív szerződések áttekintése.....  | 21 |
| V. VKSZ KITERJESZTÉSÉVEL KAPCSOLATOS PROBLÉMÁK, FELVETÉSEK .....   | 26 |
| 1. A VKSZ egyes rendelkezéseinek érvényessége, hatályosulása az Mt. 204-206. §-ai tükrében.....                                    | 26 |
| 2. A szakszervezet működési feltételeinek biztosításával összefüggő álláspont .....  | 28 |
| 3. Szakszervezet pénzügyi támogatásával kapcsolatos álláspont .....  | 32 |
| 4. Szakszervezetek munkaidő kedvezményével kapcsolatos vélemény .....  | 32 |
| IRODALOMJEGYZÉK.....   | 36 |

## I. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KITERJESZTÉS CÉLJA, INDOKA, MEGOLDÁSAI

A kollektív szerződés kormányzati kiterjesztésnek több összefüggő célja is van:

- a kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alá vont összes munkavállaló megfelelő védelme,
- valamint a munkáltatók közötti tisztességes verseny elősegítése
- a szerződés "erőteljesebb" jogi státuszt kap, s ettől kezdve betartásának kikényszerítésére további jogi eszközök is rendelkezésre állnak.

A munkavállalók számára

- előnyös, mert pl. munkakörülményeiket, (minimál)béreiket "felfelé" terelhetik anélkül, hogy azt maguknak kellett volna közvetlenül kiharcolniuk az egyes munkahelyek kollektív tárgyalásai során.
- hátrányos, mivel a munkavállalók bizonyos rétegei vesztesékké is válhatnak akkor, ha a kiterjesztés következtében megállapított értékek rosszabbak, mint amit egy korábbi munkahelyi alkuban már elértek és azt a munkáltató be kívánja "fagyasztani".

A munkáltatók számára

- azért előnyös, mert nem kell versenyezniük olyan más munkáltatókkal, akik az általuk leszorított bérek útján teszik olcsóbbá a termékeiket. A kiterjesztéssel a munkaerő költsége tekintetében versenysemlegességre adódik garancia.
- hátrányos is lehet az új, vagy kevésbé prosperáló vállalkozások számára a kiterjesztés, mert olyan juttatások kifizetésére, illetve olyan munkafeltételek garantálására kötelezi őket, amelyek már meghaladják gazdasági lehetőségeiket és ez hosszabb távon negatívan hathat akár a munkahelyteremtésre is.<sup>1</sup>

A kollektív szerződés kiterjesztése

- érdekeltséget teremthet a munkáltatói érdekképviselőbe történő belépésre, de egyben ellenérdekeltté is teheti az egyes munkáltatókat az érdekképviselőből történő kilépésben.
- minden egyes munkáltató, vállalkozás köteles betartani azokat a minimum béreket és/vagy munkafeltételeket, amelyet a munkáltatói érdekképviselő az adott gazdasági szektorra vonatkozóan a szerződésben megállapodott.
- az egyes munkáltatóknak, vállalkozásoknak érdekükben áll, hogy az érdekképviselő tagjává váljanak, hiszen így esélyük van arra, hogy a szerződés tartalmát befolyásolhassák. Ellenkező esetben ugyanis, tulajdonképpen egy tőlük független szervezet kiterjesztés esetén kívülről diktálja a munkavégzés feltételeit a munkaadó számára.

Azok a munkáltatók is, akiket a munkaügyi jogszabály, a kiterjesztés nem kötelez arra, hogy a megkötött kollektív szerződések szerint járjanak el általában fokozatosan rákényszerülnek azok követésére, betartására. Tehát számukra is referencia értékkel bírnak ezek a kollektív szerződésekben rögzített szabályok, feltételek.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> A kérdéskör részletes kifejtését lásd: dr. Ladó Mária: A kollektív szerződések lehetséges kiterjesztése. Munkaügyi Kutató Intézet, 1999. 45-48. old. (a továbbiakban: Ladó 1999.)

<sup>2</sup> Ladó 1999. 48. old. A szerző a tanulmányban, elemzésben kitér arra is, hogy egyes kormányok a kiterjesztési eljárást gyakran alkalmazzák olyan szituációban, amikor a közvetlen kormányzati beavatkozás vagy nem lenne lehetséges, vagy nem lenne kívánatos. Franciaországban például a kormány gyakran azért szorgalmazta a kollektív szerződések megkötését, hogy így olyan jogszabályi reformokat tudjon végrehajtani, amihez a konszenzust a törvénykezésben jóval nehezebben tudta volna megszerezni. Hasonló megfontolások alapján Finnországban és Hollandiában a kormány szorgalmazta, hogy a kiegészítő nyugdíjpénztárakról, illetve más szociális biztosítási rendszerekről kollektív szerződések szülessenek, majd ezen szerződéseket a későbbiekben általánosan kötelezővé tették a kiterjesztés révén.



A kollektív szerződés hatályát alapvetően kétféle módon lehet kiterjeszteni:

1, Az úgynevezett első típusú kiterjesztés:

A kollektív szerződést kötő felek közös vagy csak az egyik fél kérelmére, egy meghatározott közigazgatási szerv előre rögzített feltételek megléte esetén kiterjesztheti a szerződést egy adott ágazatra, alágazatra, esetleg szakmára, illetve területre. A kollektív szerződés az adott ágazatban vagy területen működő munkáltatóra és munkavállalóra kötelezővé válik, beleértve mindazon munkáltatókat és munkavállalókat, amelyek a kollektív szerződést aláíró munkáltatói szervezetnek, illetve az ott képviselt szakszervezetnek nem tagjai.<sup>3</sup>

A kiterjesztés e típusának végrehajtása általában speciális előfeltételekhez kötött. Általánosnak tekinthető, hogy csak olyan szerződések terjeszthetők ki, amelyeket – az adott ágazat, régió, szakma, stb., – legrepresentatívabb szakszervezetei és munkáltatói szervezetei kötöttek. A „legrepresentatívabb”<sup>4</sup> szervezet fogalmának értelmezése – a történelmi tradícióknak megfelelően – országonként kissé eltérő.

2, Úgynevezett második típusú kiterjesztés

Ezt a megoldást a megkülönböztetés szándékával – kibővítésnek neveznek: A kiterjesztett kollektív szerződés közigazgatási döntéssel kötelezővé válik azon gazdasági területek munkáltatóira és munkavállalóira, amelyek a szerződéskötő területekhez gazdaságilag hasonlóak, és ezen területeken nincsenek, olyan felek, akik képesek lennének a kollektív tárgyalások lefolytatására. A kibővítés feltétele, hogy csak olyan tevékenységi ágon, gazdasági területen belül működő munkáltatókra és munkavállalókra lehet alkalmazni, amelyek a szerződéskötő területekhez gazdaságilag hasonlóak és iparági, szakmaközi kollektív szerződés nincs körükben.<sup>5</sup>

Hazánkban az első típusú kollektív szerződés kiterjesztés szabályozása alakult ki.

- A kiterjesztés intézményének bevezetésére Magyarországon amiatt volt (és van) szükség, mert nem „lehetséges” széles körben ágazati szintű kollektív szerződéseket kötni. Ennek több oka van, de legfőbb ok talán az, hogy nem alakultak ki olyan munkáltatói érdekképviselések, amelyek szerződéskötési jogosultsággal is rendelkeznek, másrészt a munkavállalói érdekképviselések sem fedik le teljes egészében a lehetséges munkavállalói kört.
- A kezdeti remények ellenére az utóbbi évtizedben – az ágazati párbeszéd bizottságok rendszerének kialakulása sem változtatott.

<sup>3</sup> Kiss György: Munkajog. Osiris kiadó 2000. A kiterjesztés tipizálásáról bővebben 388-396. old.

<sup>4</sup> Németországban például, a munkajog előírása szerint, csak azon kollektív szerződés terjeszthető ki kötelező érvénnyel, amelyet olyan szerződő felek kötöttek, amelyek az adott körben képviselik a munkavállalók több mint 50 százalékát. Általában a kiterjesztésre csak akkor kerül sor, ha az bizonyítottan a „közérdeket”, az ország gazdasági és társadalmi érdekét szolgálja. Ladó 1999. 46. old.

<sup>5</sup> Soósné Csikós Szilvia: Kollektív tárgyalások és megállapodások. Szegedi Tudományegyetem, Pólay Elemér Alapítvány, 2006. 104. old.

A lefedettség hatása:

- A szakirodalomban felmerül egy kérdés, vajon befolyásolja-e a kiterjesztési gyakorlat, a gyakorlatban megmutatkozó különbségek a kollektív szerződések által lefedett munkavállalói kört, a lefedettségi rátát<sup>6</sup>?
- Vajon a lefedettség mértéke nagyobb-e azokban az országokban, amelyek erőteljes kiterjesztési gyakorlatot folytatnak?<sup>7</sup>

A lefedettségi ráta a legtöbb olyan országban magas, amely a kiterjesztést erőteljesen alkalmazza. A magas lefedettségi ráta azonban nem kizárólag csak azon országok sajátja, ahol erőteljes a kiterjesztési gyakorlat, erre ott található példa, ahol a munkáltatók túlnyomó többségben tagjai az érdekképviseletnek. A kollektív szerződésekkel való lefedettség mértékét nem csak a kiterjesztési gyakorlattal, hanem a szakszervezeti szervezethez is össze lehet vetni. A kollektív szerződés kiterjesztés széleskörű alkalmazása nem teszi ellenérdekké a munkavállalókat a szakszervezeti taggá válásban. Ahol a kiterjesztés elterjedt gyakorlat, ott nem feltétlenül alacsony a szakszervezeti szervezethez. De az is igaz, ahol a lefedettség és a szakszervezeti szervezethez mértéke között a legnagyobb az eltérés, általában azok az országok, ahol a kiterjesztés gyakorlata a legerőteljesebb.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> A lefedettségi ráta egy olyan viszonyszám, amely megmutatja, hogy mekkora azoknak a munkavállalóknak a százalékos aránya, akikre a kollektív szerződések kiterjednek. Jelzi a kollektív szerződések által érintett munkavállalók arányát, a kollektív szerződés "hatókörét", a lefedettség mértékét. A ráta értelmezhető egy adott országra, gazdasági szektorra, ágazatra, meghatározott foglalkozási jogviszony körébe tartozó munkavállalókra.

A korrigált lefedettségi ráta azt fejezi ki, hogy a különböző szinteken kötött kollektív szerződések együttesen a munkavállalók hány százalékára terjednek ki, azon munkavállalói kört figyelembe véve, ahol egyáltalán lehetséges a kollektív alku az adott ország jogrendje értelmében. A korrigált lefedettségi ráta az egyszerű lefedettségi rátánál pontosabban mutatja a kollektív szerződések hatókörének érvényesülését, ugyanis a kollektív szerződésekkel lefedett munkavállalók arányát a kollektív szerződésekkel potenciálisan lefedhető foglalkoztatottak számához viszonyítva mutatja.

<sup>7</sup> Ladó 1999. 50-53. old.

<sup>8</sup> World Labour Report. ILO, 1992. 58. old.

## II. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KITERJESZTÉS SZABÁLYOZÁSA

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation, ILO)<sup>9</sup> 1951. évi a kollektív megállapodásokról szóló 91. sz. Ajánlás IV. része definiálja, bevezetésre ajánlja a kollektív szerződés kiterjesztés intézményét:

*„IV. Kollektív szerződések kiterjesztése*

*5. (1) Megfelelő esetekben, tekintetbe véve a kialakult kollektív érdekegyeztetés gyakorlatát, a nemzeti törvényekben vagy rendelkezésekben meghatározandó és az egyes országok feltételeihez alkalmazkodó intézkedéseket kell hozni a kollektív szerződés összes vagy bizonyos kikötéseinek a szerződés ágazati és területi terjedelmén belüli összes munkaadóra és munkavállalóra történő alkalmazására.*

*(2) A nemzeti törvények és rendelkezések a kollektív szerződés kiterjesztését többek között a következő feltételektől tehetik függővé:*

*(a) a kollektív szerződés már kiterjed a munkaadók és munkavállalók olyan számára, amely az illetékes hatóság véleménye szerint kellő mértékben reprezentatív;*

*(b) általános szabályként a szerződés kiterjesztésére vonatkozó kérelmet a munkavállalók vagy munkaadók egy vagy több olyan szervezetének kell benyújtani, akik már felek a szerződésben;*

*(c) a szerződés kiterjesztését megelőzően lehetőséget kell adni azoknak a munkaadóknak és munkavállalóknak, akikre a kiterjesztés révén a szerződés vonatkozna, hogy benyújtsák észrevételeiket.”<sup>10</sup>*

Az ajánlás lényegében azt emeli ki, hogy a kollektív szerződés kiterjeszhető, ha a hatálya alá a munkáltatók (munkaadók), munkavállalók jelentős köre tartozik. A szerződés kiterjesztésére vonatkozó kérelmet a szerződés kötésében részt vevő munkavállalók vagy munkáltatóknak kell benyújtani. A szerződés kiterjesztését megelőzően lehetőséget kell nyújtani véleményük kialakítására, azoknak a munkáltatóknak és munkavállalóknak, akikre a kiterjesztés révén a szerződés vonatkozna.

A kollektív szerződés kiterjesztés, mint intézmény rendeltetése egyértelműen az, hogy egy adott kollektív szerződésben (megállapodásban) foglalt legalább minimális munkafeltételeket, illetve foglalkoztatási körülményeket azokra is alkalmazni lehessen, akikre egyébként nem terjed ki a kollektív szerződés hatálya.

<sup>9</sup> Az ILO az ENSZ önálló szervezete, mely a társadalmi igazságosság, valamint nemzetközileg elfogadott emberi és munkajogi kérdések kutatására szakosodott, 1919-ben alapították, székhelye Genfben van. Az ILO Egyezményeket köt és Ajánlásokat ad ki az alábbi témakörökben: gyülekezési szabadság, szervezkedési jog, kollektív szerződés, kényszermunka eltörlése, esélyegyenlőség biztosítása. Gyakorlati segítséget nyújt a foglalkoztatáspolitikára, képzés és átképzés, a társadalombiztosítás, a munkajog, a környezeti ártalmak, a munkaügyi statisztika és a munkabiztonság kérdéseiben. Az ILO Egyezmények nemzetközi szerződések, amelyeket a tagállamok parlamentjeinek ratifikálniuk kell, a nemzeti jog részévé kell tenniük. Az Ajánlások lényegében ugyanazon tárgykörökben születnek, mint az Egyezmények, de alkalmazásuk nem kötelező.

<sup>10</sup> Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások I. kötet. ILO, FMM 2003. 660. old.

### *1. Az 92. évi Mt. kollektív szerződés kiterjesztéssel kapcsolatos rendelkezései*

A magyar munkajogban a 92. évi Mt. az ILO kollektív megállapodásokról szóló 91. sz. Ajánlásának megfelelően vezette be a kollektív szerződés kiterjesztés intézményét. A megkötött Ksz. hatályát a felelős miniszter, a kiterjesztéssel érintett országos munkáltatói (munkaadói) és munkavállalói érdekképviselők véleményének kikérése után, kiterjesztheti az egész ágazatra (alágazatra, szakágazatra), ha a szerződést kötő felek az adott ágazatban reprezentatívak, a szerződést munkáltatói érdekképviselői szervezet kötötte, a kiterjesztést a szerződést kötő felek együttesen kérték.

A kiterjesztésről, a kiterjesztés megszüntetéséről szóló határozatot, valamint a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét, a miniszter hivatalos lapjában közzéteszi. A kiterjesztés hatályának kezdő időpontja a közzététel napja. A miniszter kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó határozata ellen a kollektív szerződés hatálya alá tartozó ágazatban működő bármely szakszervezet, munkáltatói érdekképviselő vagy munkáltató bírósághoz fordulhat.<sup>11</sup>

A 92. évi Mt. kollektív szerződés kiterjesztésre vonatkozó szabályai 2009. december 31-ig voltak hatályban. 2010-től az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (továbbiakban: ÁPBtv.) és annak végrehajtási rendelkezései tartalmazzák, szabályozzák a kollektív szerződés hatályának kiterjesztését, amelyekre a tanulmány későbbi részében térünk ki.

### *2. Az Érdekegyeztető Tanács Bér- és Munkaügyi Bizottságának a kiterjesztési eljárás gyakorlatával kapcsolatos állásfoglalása*

A 92. évi Mt. a kollektív szerződés kiterjesztési eljárással összefüggésben részletes eljárási szabályokat nem tartalmazott. Az egységes gyakorlat kialakítása érdekében az Érdekegyeztető Tanács Bér- és Munkaügyi Bizottsága (továbbiakban: ÉT BMB) 1994 áprilisában állásfoglalást alakított ki, amely a 92. évi Mt. kiterjesztési szabályaihoz fűzött kiegészítéseket.

A kiterjesztésre irányuló kérelemben a KSH „gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere” (TEÁOR) alapján határozottan meg kell jelölni, hogy a felek a kollektív szerződés hatályát milyen ágazatra, alágazatra (esetleg szakágazatra) kívánják kiterjeszteni. Kiemelte, hogy a felek csak az ágazat egy részére (alágazatra, szakágazatra, illetve több alágazatra vagy szakágazatra) kérhetik a kiterjesztést. A kollektív szerződés rendelkezései minden munkáltatóra kiterjednek, amelyek az adott ágazatban fejtik ki főtevékenységüket, függetlenül attól, hogy tagjai-e a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezetnek. Így a kiterjesztés vonatkozik azokra a munkáltatókra is – amennyiben a kiterjesztés még időben hatályos –, amelyek később kezdik tevékenységüket, vagy időközben változás következik be a munkáltató személyében.

A reprezentativitását alátámasztó adatokat a szerződéskötő feleknek kell biztosítani, abban a körben (ágazat, alágazat, szakágazat), amelyben a kiterjesztés alapján a kollektív szerződés hatálya érvényesülni fog.

A kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére csak akkor kerülhet sor, ha a kollektív szerződést munkáltatói oldalon – az egyesülési törvény alapján megalakított társadalmi szervezetként bejegyzett – érdekképviselői szervezet kötötte. A reprezentativitás ugyanis csak szervezetek tekintetében értelmezhető. Ennek elbírálásához szükséges, hogy a munkáltatói érdekképviselő a kiterjesztési kérelemmel együtt benyújtsa a szervezet bírósági nyilvántartásba vételéről szóló határozat hitelesített másolatát, valamint a szervezet alapszabályát is.

A kiterjesztésre irányuló kérelem elbírálásának eljárási rendjére az államigazgatási eljárásra irányadó szabályokat kell alkalmazni. Az eljárás során a kollektív szerződés rendelkezései jogszerűségének

---

<sup>11</sup> A 92. évi Mt. 34-35. §-ai.

vizsgálata is indokolt, mivel érvénytelen szabályokat tartalmazó kollektív szerződés hatályának kiterjesztése semmiképp nem kívánatos. Ezért a jogszerűségi vizsgálatról a törvény kifejezetten ilyen előírása hiányában sem lehet eltekinteni.

A kiterjesztést követő kollektív szerződésmódosítás automatikusan nem terjed ki az eredeti kiterjesztéssel érintett munkáltatókra és szakszervezetekre. Abban az esetben tehát, ha a kollektív szerződést kötő felek az időközbeni módosítást is ki akarják terjeszteni, ezt külön kell kérelmezniük a miniszternél.<sup>12</sup>

### 3. A kollektív szerződés kiterjesztés hatályos szabályozása, rendelkezései

A kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó szabályokat a már említett ÁPBtv. és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet (ÁPBr.) tartalmazzák. A kiterjesztés tekintetében is alapfeltétel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 276. § kollektív szerződéskötésre vonatkozó rendelkezése.<sup>13</sup>

Az Mt. 276. § (2) bekezdés b) pontja alapján tehát a szakszervezet a munkáltatói érdekképviselletekkel akkor köthet kollektív szerződést, ha a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók tekintetében a munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának tíz százalékát.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Lásd bővebben: Az ÉT Bér- és Munkaügyi Bizottsága állásfoglalása a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésével összefüggő eljárásról. 1994. április, mki.gov.hu.

Madár Gyula: A kollektív szerződés kiterjesztési eljárás jogi és megállapodásos keretei, gyakorlata. SZMM, 2008, mki.gov.hu

<sup>13</sup> Mt. 276. § (1) Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezet, továbbá  
b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,

b) munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képvisellettal rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazták.

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – e kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.

(6) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai 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 felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.

<sup>14</sup> A szakszervezeti támogatottság, a kollektív szerződéskötésre vonatkozó jogosultság megállapításánál a 276. § (6) bekezdés szerint a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

A kollektív szerződés kiterjesztéssel kapcsolatos rendelkezések előtt szükséges az ÁPBtv. az ÁPB-okban kötött kollektív szerződés szabályait áttekinteni.

A főszabályként az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttesen jogosult. Ha ez nem lehetséges, azt az oldal valamennyi döntési joggal<sup>15</sup> rendelkező érdekképviselője együtt köti meg. Ha ez sem lehetséges, a szerződést az oldal reprezentatív<sup>16</sup> érdekképviselői együtt kötik meg. Ha ez sem lehetséges, a szerződés megkötésére az egyes ÁPB oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselők jogosultak, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselők összpontszámának kétharmadát.

A törvényalkotó ÁPBtv-ben a 92. évi Mt, 34. §-hoz képest konkretizálta, szűkítette, hogy a kollektív szerződés mely részei terjeszthetők ki. Az ÁPBtv. 17. § szerint<sup>17</sup> az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak<sup>18</sup> hatályát – az ÁPB

<sup>15</sup> Az ÁPBtv. 12. § (1) bekezdés b) pontja alapján döntési (szavazati) joggal rendelkezik az az ÁPB-ben résztvevő ágazati érdekképviselő, amely törvény 1., illetve a 2. számú mellékletben meghatározott szempontok alapján legalább 10 pontot ért el.

<sup>16</sup> Az ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés alapján az ÁPB-ben résztvevő érdekképviselők tekintetében reprezentatív az az ágazati szakszervezet, amely törvény 1. számú mellékletében 1–3. sorszám alatt, az az ágazati munkáltatói érdekképviselő, amely a 2. számú mellékletben 1–4. sorszám alatt szereplő szempontokra együtt legalább 10 pontot kapott.

<sup>17</sup> ÁPBtv. 17. § (1) Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát – az ÁPB két oldala együttes kérelmének megfelelően a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők, illetve érdekképviselői szövetségek képviselői, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után – a miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjeszheti. Ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – e törvény szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor.

(2) A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződés aláíró munkáltatói érdekképviselőkben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint – amennyiben a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték – a kötő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy, a 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatívnak minősülő érdekképviselő.

(2a) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a 26. § 14. pontjában meghatározott ágazatra vonatkozó, ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződés hatálya kiterjeszhető a 26. § 14. pontjában említett ágazatba tartozó tevékenységet melléktevékenységként végző munkáltatónak az e tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállalóira, feltéve, hogy a munkáltató nem tartozik a főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alá.

(3) A kollektív szerződés hatálya nem terjeszthető ki, ha a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes, illetve az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmaz a munkavállalóra nézve, kivéve, ha a tágabb személyi hatályú kollektív szerződés az eltérést kifejezetten megengedi.

(4) A miniszter eljárására a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás eljárási szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy az ügyben a Ket. 112. §-a szerinti újrafelvételi eljárásnak nincs helye.

<sup>18</sup> A kollektív szerződés az Mt. 277. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonyokból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket, valamint a kollektív szerződést kötő feleknek a szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozza. A szabályozás szerint a kollektív szerződés egymástól minőségileg eltérő két részből áll, a munkajogi definíció meghatározását követve, az

két oldala együttes kérelmének megfelelően a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (a továbbiakban: NGTT) országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után – a miniszter<sup>19</sup> az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti.

A kiterjesztés további feltétele, hogy a kollektív szerződés aláíró munkáltatói érdekképviseletekben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák. A jogszabály kiemeli, vagyis lehetőséget ad rá, a kiterjesztési szabályok megfelelő alkalmazásával, hogy amennyiben az ágazati szakszervezet és a munkáltatói érdekképviselet a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték<sup>20</sup>, akkor a szerződést kötő szakszervezetek között legyen legalább egy az ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatív szervezet. A kiterjesztés e feltételeit az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság (a továbbiakban: ÁRMB)<sup>21</sup> vizsgálja.

Az ÁRMB eljárására a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás eljárási szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) rendelkezéseit kell alkalmazni. Az ÁRMB eljárását kérelemre indítja el, az ügyben újrafelvételi eljárásnak nincs helye, az ÁRMB határozata a Ket. 115. §-a szerinti felügyeleti eljárás keretében nem változtatható meg és nem semmisíthető meg, a határozat ellen fellebbezésnek nincs helye, a felek a határozat bírósági felülvizsgálatát kezdeményezhetik.<sup>22</sup>

A kiterjesztett kollektív szerződés főszabályként, a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere (TEÁOR '08)<sup>23</sup> alapján, a kiterjesztési kérelemben megjelölt ágazatba

---

ügynevezett normatív, valamint a kötelmi részből. A normatív rész – jellegéből következően – alapvetően befolyásolja a munkajogviszony tartalmát, azaz harmadik személyek – az egyes munkavállalók – cselekvési lehetőségét, jogait és köteleseit határozza meg, *amely a munkafeltételekre vonatkozó, a kollektív szintű érdekegyeztetés eredményeként kialakult jogilag kikényszeríthető szabályokat tartalmazza.* A kötelmi rész kizárólag a kollektív szerződést megkötő felek kapcsolatrendszerét fogja át, *amelynek magva a békekötelelem, a munkabéke vállalása munkavállalói részről mintegy ellenszolgáltatásként a munkáltatói önkorlátozásért, a munkáltatói részről tett engedményekért, melyeket a normatív részben rögzítettek a felek.*

<sup>19</sup> A munkaügyi politika, a munka világához kapcsolódó társadalmi párbeszéd, az ÁPBtv. 4. § (2) bekezdés b) pontja alapján a kollektív szerződés kiterjesztése a nemzetgazdasági miniszter feladata.

<sup>20</sup> A jogszabály alkotó azon gazdasági tevékenységi területen is lehetővé tette a kollektív szerződés kiterjesztését, ahol még nem alakult meg az ÁPB.

<sup>21</sup> ÁPBtv. 22. § (1) Az ÁRMB hat – elsősorban a munkaügyi közvetítésben, döntőbíráskodásban jelentős tapasztalattal rendelkező –, büntetlen előéletű tagból álló testület.

<sup>22</sup> ÁPBtv. 21. § (5) Az ÁRMB eljárására a Ket. szabályait kell alkalmazni azzal, hogy  
a) kiadmányozásra jogosult vezetőnek az ÁRMB tagjai által maguk közül választott elnököt kell tekinteni,

b) az ügyben a Ket. 112. §-a szerinti újrafelvételi eljárásnak nincs helye,

c) az ÁRMB határozata a Ket. 115. §-a szerinti felügyeleti eljárás keretében nem változtatható meg és nem semmisíthető meg,

d) az ÁRMB határozata ellen fellebbezésnek nincs helye, a felek a (6) bekezdésben foglaltaknak megfelelően a határozat bírósági felülvizsgálatát kezdeményezhetik.

(6) Az ÁRMB határozata ellen az ágazati érdekképviselet, amelynek jogos érdekét a határozat érinti, a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordulhat. A bíróság a jogszabálysértő határozatot megváltoztathatja.

<sup>23</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 1893/2006/EK rendelete a gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozása NACE Rev. 2. rendszerének létrehozásáról és a 3037/90/EGK tanácsi rendelet, valamint egyes meghatározott statisztikai területekre vonatkozó EK-rendeletek módosításáról.

A cégnyilvántartásról, bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény (Cgt.) 132. § (2) bek. d) pont alapján a NACE Rev. 2. (TEÁOR) rendszerének hazai alkalmazásával kapcsolatos rendelkezéseket [Cgt. 24. § (1) bek. e) pont, (4a) bek., 29. § (1) bek. h) pont], továbbá az egyes adótörvények módosításáról szóló 2007. évi CXXVI. törvény (Am.) 479.

(alágazat, szakágazat) tartozó tevékenységet főtevékenységként végző munkáltatókra (gazdálkodó szervezetekre) terjed ki. A kollektív szerződés rendelkezései minden munkáltatóra kötelező érvényű, amelyek az adott ágazatban (alágazatban, szakágazatban) fejtik ki főtevékenységüket, függetlenül attól, hogy tagjai-e a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezetnek. Így a kiterjesztés vonatkozik azokra a munkáltatókra is – amennyiben a kiterjesztés még időben hatályos –, amelyek később kezdik tevékenységüket, vagy időközben változás következik be a munkáltató személyében.

Az ÁPBtv. 1. § (1) bekezdés a) pontja szerint kollektív szerződést csak az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatókra lehet kiterjeszteni.

A kollektív szerződés hatálya nem terjeszthető ki, ha a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes, valamint az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmaz.

Tágabb személyi hatályú kollektív szerződésnek<sup>24</sup> minősül az ágazaton belüli, magasabb szintű ÁPB-ben kötött kollektív szerződés.

A kollektív szerződés kiterjesztése hatályát veszti, ha a bíróság (Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság) jogszabálysértés miatt a kiterjesztésre vonatkozó határozatot hatályon kívül helyezi, illetve a miniszter a kiterjesztést visszavonja. A miniszter a kiterjesztést visszavonja, ha a kollektív szerződések nyilvántartásához érkezett bejelentés (nyilvántartásból történő törlés) alapján a miniszter tudomására jut a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés megszűnése, pl. ha a kollektív szerződést bármely szakszervezet felmondja, vagy a szerződéskötést követően a szakszervezet(ek) szerződéskötési jogosultsága megszűnik, vagy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselő(ek) felmondja, vagy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselő(ek)ben tag munkáltatók a kollektív szerződés kiterjesztésével érintett gazdasági tevékenység területen (ágazat, alágazat, szakágazat) munkaviszonyban állók többségét már nem foglalkoztatják.

A kiterjesztés visszavonására legkorábban, a kollektív szerződés utolsó módosítására vonatkozó kiterjesztéstől számított egy év elteltével kerülhet sor.<sup>25</sup>

§-a szabályozza és a statisztikáról szóló 1993. évi XLVI. törvény 6. § (1) bek. f) pontja felhatalmazása alapján a Központi Statisztikai Hivatal működteti a magyar rendszert.

Hozzáférhető a KSH honlapján: [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)

TEÁOR-kód: a tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere szerinti kód, amely a vállalkozás (munkáltató) cégbírósági bejegyzésében főtevékenységként szerepel. A nemzetgazdasági ág: egy betűs TEÁOR-kóddal, az ágazat: két számjegyű TEÁOR-kóddal, az alágazat: három számjegyű TEÁOR-kóddal, a szakágazat: négy számjegyű TEÁOR-kóddal jelzett tevékenységi terület. Magasabbnak a kevesebb számjeggyel, illetve a betűvel jelzett szintet kell tekinteni.

<sup>24</sup> ÁPBtv. 26. § 13. tágabb (általános) hatályú kollektív szerződés a szélesebb munkavállalói körre kiterjedő kollektív szerződés, így tágabb hatályúnak minősül az Mt. 276. § (5) bekezdésében említett kollektív szerződéseknel a munkáltatói érdekképviselő tagmunkáltatóinak munkavállalóira kiterjedő hatályú, ezeknél pedig a miniszter által ágazatra (szakágazatra, alágazatra, nemzetgazdasági ágra) kiterjesztett hatályú kollektív szerződés.

<sup>25</sup> ÁPBtv. 18. §(1) A kiterjesztés hatályát veszti, ha

a) a bíróság jogszabálysértés miatt a kiterjesztésre vonatkozó határozatot hatályon kívül helyezi, illetve

b) a miniszter a kiterjesztést az arra vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával visszavonja.

(2) Ha a kollektív szerződések nyilvántartásához érkezett bejelentés alapján a miniszter tudomására jut a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés megszűnése – ideértve azt az esetet is, ha a kollektív szerződés a 16. § (1), illetve (3) bekezdése alapján szűnik meg –, illetve ha a kiterjesztés 17. § (2) bekezdésében foglalt feltételei nem állnak fenn, a kiterjesztést határozatával visszavonja. A visszavonás hatálybalépésére – figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra is – legkorábban az utolsó módosításra vonatkozó kiterjesztéstől számított egy év elteltével kerülhet sor.

(2a) A 17. § (2a) bekezdése alapján történő kiterjesztés esetén a kollektív szerződés hatályát veszti arra a munkáltatóra nézve, amelyre melléktevékenysége keretében terjedt ki, ha a munkáltató főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés lép hatályba, ez utóbbi hatálybalépésének időpontjában.



Kiterjesztés esetén a kollektív szerződés hatályát veszi arra a munkáltatóra nézve, amelyre nem a gazdasági főtevékenysége, hanem melléktevékenysége keretében terjedt ki, ha a munkáltató főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés lép hatályba, annak hatálybalépésének időpontjában.

A miniszter a kiterjesztéssel kapcsolatos, valamint a kiterjesztés visszavonásáról szóló határozatát, valamint a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét a Magyar Közlönyben kell közzétenni. E szabály a szélesebb megismerhetőség miatt kedvezőbb, mint amit a 92. évi Mt. megállapított, mivel az csak a miniszter hivatalos lapját írta elő. A határozat (a kiterjesztés) a közzététel napjától számított 30 nap elteltével lép hatályba.

A kollektív szerződés kiterjesztési eljárásra, a miniszter eljárására a Ket. rendelkezéseit kell alkalmazni. A kiterjesztés tekintetében a Ket. 112. §-a szerinti újrafelvételi eljárásnak nincs helye, a határozat méltányossági eljárás keretében történő módosítására vagy visszavonására sincs lehetőség.

---

(3) A miniszter a kiterjesztéssel kapcsolatos, valamint a kiterjesztés visszavonásáról szóló határozatát, továbbá a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét a Magyar Közlönyben közzéteszi. A határozat a közzététel napjától számított 30 nap elteltével lép hatályba.

### III. KITERJESZTÉSI ELJÁRÁS KÉRDÉSEI

Az 92. évi Mt. hatályba lépését követően négy kiterjesztési kérelem érkezett a kormányzathoz, és végül is összesen két ágazatban, a sütőiparban és a villamosenergia-iparban került sor a kiterjesztésre. Mindkét iparágban kivételes körülmények segítettek a kiterjesztés létrejöttét. A vizes szektor és a nyomtatott sajtó területéről benyújtott kérelmet a kollektív szerződés kiterjesztési eljárás gyakorlatának kialakításával kapcsolatos 1994. évi ÉT BMB állásfoglalás egyeztetése során visszavonták.

Amint az előző fejezetben kitértünk rá a vendéglátó-ipari és az építőipari kollektív szerződések kiterjesztését is beszámítva 2014-ig mindössze négy iparágban „dicsekedhetünk” sikeres kiterjesztési eljárással. A sütőipari kollektív szerződés felmondását követően napjainkban három kiterjesztett szerződés van hatályban.

Hogy miért ilyen kevés esetben valósult meg a kiterjesztés, annak elsődleges magyarázata az, hogy kevés a szerződő felek megfelelő támogatottságával megkötött és a kiterjesztésre alkalmas kollektív szerződés. A kiterjesztést általánosan használó országokban – Franciaország, Németország, Hollandia, Belgium – a kollektív tárgyalás meghatározó szintje az ágazati, szakmai szint, amelyek lefedik a munkavállalók döntő többségét.<sup>26</sup> Hazánkban az ÁPB-ok közel másfél évtizedes jelenléte ellenére is a kollektív szerződések megkötése a munkáltatói szinten a meghatározó.

A kiterjesztési eljárás, a szabályzás problémái hangsúlyosan a 2006-ban megkötött Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés és a 2008. évben megkötött VKSZ kiterjesztése kapcsán kerültek felszínre, illetve vetettek fel jogalkalmazási problémákat.

Az egyik fő kérdéskör a kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatói kör meghatározása, a gazdasági tevékenység alkalmazása. A másik fő kérdéskör a kollektív szerződés kötelmi és normatív részének kiterjesztése, illetve nem kiterjesztése. További, de nem annyira hangsúlyos problémák: miniszter mérlegelési lehetősége, kiterjesztett szerződés tartalma, szerkezete, szerződést kötő felek reprezentativitása.

#### *1. A munkáltatói kör, a gazdasági tevékenység meghatározása*

A 92. évi Mt. szerint a kollektív szerződés egészének vagy egyes részeinek a hatályát a miniszter az egész ágazatra (alágazatra, szakágazatra) kiterjesztheti, feltéve, ha a szerződést kötő felek az adott ágazatban reprezentatívnak minősülnek. A kiterjesztési gyakorlatot megteremtő 1994. áprilisi ÉT BMB állásfoglalást, valamint a szerződést kiterjesztő határozat fogalmazta meg konkrétan az ágazat lényegét. A kiterjesztésre irányuló kérelemben a „gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere” (TEÁOR) alapján kell megjelölni, hogy a felek a kollektív szerződés hatályát milyen ágazatra, alágazatra (esetleg szakágazatra) kívánják kiterjeszteni, a kiterjesztő határozat pedig a TEÁOR megjelölés mellett úgy fogalmaz, hogy az adott ágazatban (alágazatban, szakágazatban) működő valamennyi munkáltatói szervezetre kiterjeszti a kollektív szerződés hatályát. Pl:

*„A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény [Mt.] 34. §-ának (1) bekezdése alapján a szociális és munkaügyi miniszter meghozta az alábbi határozatot*

*1. A szociális és munkaügyi miniszter a Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ), valamint a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZSZ), a Bánya és Energia-ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) és a LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezet (LIGA VHSZ) együttes kérelmére a 2008. február 19-én megkötött Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződést, és annak részét képező 2008. március 18-án megkötött Villamosenergia-ipari bér-és szociális megállapodást – a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés II. része kivételével – gazdasági tevékenységek egységes osztályozási rendszeréről szóló*

<sup>26</sup> Nacsa Beáta-Neumann László: Kollektív alku Magyarországon. ILO, 2001. 36. old.

*TEÁOR '08. szerinti 35.1 villamosenergia-termelés és elosztás alágazatban működő valamennyi munkáltatói szervezetre kiterjeszti.*<sup>27</sup>

Az ÁPbtv. 17. (1) bekezdése már konkrétan megjelöli, hogy a miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra terjesztheti ki a kollektív szerződést. Az ÁPBr. a részletes szabályok között nevesíti, hogy mind a kiterjesztési kérelemnek (kérelem nyomtatvány), mind a kiterjesztési határozatnak tartalmaznia kell annak a nemzetgazdasági ágának, ágazatnak, valamint a hozzá tartozó alágazatnak és szakágazatnak a megjelölését, amelyre a kiterjesztés vonatkozik.

A kiterjesztés kérdése több ágazat<sup>28</sup> esetén jogalkalmazási problémákat vetett fel azzal kapcsolatban, hogy mely munkáltatókat kell az ágazatban (alágazatban, szakágazatban) működő munkáltatóknak tekinteni. A szakértők között, hogy ki tekinthető az adott ágazatban működő munkáltatónak, kétféle álláspont alakult ki:

Az egyik álláspont szerint ezt a munkáltató gazdasági főtevékenysége alapján kell meghatározni. Amely szerint az a munkáltató tartozik a kollektív szerződés kiterjesztési kérelemben, valamint a kiterjesztő határozatban megjelölt ágazatba (alágazatba, szakágazatba), amelynek a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál (NAV), illetve a cégbíróságnál bejelentett gazdasági főtevékenysége megegyezik a kérelemben és a kiterjesztő határozatban megjelölt ágazat (alágazat, szakágazat) TEÁOR számával. A hatályos szabályozás ezt az álláspontot támasztja alá.

A másik álláspont szerint egy munkáltatói szervezeten belül egy munkavállaló vagy munkavállalói csoport a kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó határozatban megjelölt TEÁOR szám szerinti gazdasági tevékenységet végez, úgy abban az esetben ezen munkavállalókra is alkalmazni kell a kiterjesztett kollektív szerződés rendelkezéseit.

A második álláspontot képviselő szakértők véleménye szerint az első értelmezés, a gazdasági főtevékenység alapján történő meghatározáskor a már említett bevásárlóközpontokban működtetett pékségek kimaradnak az ágazatra kiterjedő szabályozás hatálya alól és ezáltal az ágazati kollektív szerződés éppen azt a versenykiegyenlítő funkciót nem tudja betölteni, amely az egyik célja lenne az ágazati kollektív alknak. Véleményük szerint a kiterjesztett kollektív szerződést az adott gazdasági tevékenység körében történő munkavégzés során kell alkalmazni, függetlenül attól, hogy mi a munkáltató, cég bejelentett gazdasági főtevékenysége. Álláspontjukat azzal indokolták, hogy a 92. évi Mt. 33. § (1) bekezdése értelmében csak helyi szinten nem köthető több kollektív szerződés, annak nincsen jogi akadálya, hogy egy munkáltató különböző tevékenységei körében alkalmazottakra különböző ágazati, vagy kiterjesztett kollektív szerződést alkalmazzunk. Szerintük a TEÁOR mint jogintézmény alkalmatlan a kollektív szerződések hatályával kapcsolatos dilemmák kezelésére és a társasági jog már nem is teszi kötelezővé az alkalmazását. Felvetik a kollektív szerződések hierarchiájának problémáját is, vagyis, hogy az ismertetett esetben pl. a főtevékenységként kereskedelmi tevékenységet végző munkáltató saját vagy az egyéb tevékenységére tekintettel rá is (?) kiterjesztett ágazati kollektív szerződés élvez elsőbbséget?<sup>29</sup>

A második álláspont egy részével egyet lehet érteni és megítélésünk szerint az ÁPbtv. 17. § (2a) bekezdése ezt a helyzetet akarta kezelni,<sup>30</sup> vagyis a kollektív szerződés kiterjesztése ne csak azon munkáltatókra vonatkozzon, akik a kiterjesztő határozatban megjelölt tevékenységet főtevékenységként végzik, hanem azon munkáltatókra is akik az adott tevékenységet mellék tevékenységként végzik. A hatály a mellék tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalókra terjed ki, feltéve, ha a munkáltató nem tartozik a főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alá.

<sup>27</sup> Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés kiterjesztő határozata. Munkaügyi Közlöny 2008/7. szám, 2008. július 29. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)

<sup>28</sup> pl. a sütőipar esetén. A nagy kereskedelmi, bevásárló központokban működtetett pékségek kimaradtak a szakágazatra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alól.

<sup>29</sup> Fodor T. Gábor – Nacsá Beáta – Neumann László: Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány. Kende Ügyvédi Iroda-SZMM, 2008. 86-87. old, 89. old.

<sup>30</sup> Az ÁPbtv. 17. § (2a) bekezdését a 2012: CCXVI. törvény 15. § (3) bekezdése iktatta be.

A 17. § (2a) bekezdése ezt a lehetőséget csak egy ágazatba tartozó tevékenységet (53. Postai, futárpostai tevékenység) végző munkáltatónak az e tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállalóra biztosítja. Nem értjük, hogy a jogszabály alkotó miért szűkítette le ezt a lehetőséget csak egy ágazati tevékenységre (valószínű erős lobbizás van mögötte).

Azzal a gondolattal, hogy – a 92. évi Mt. 33. § (1) bekezdése értelmében csak helyi szinten nem köthető több kollektív szerződés, annak nincsen jogi akadály, hogy egy munkáltató különböző tevékenységei körében alkalmazottakra különböző ágazati, vagy kiterjesztett kollektív szerződést alkalmazzunk –, és ez összefügg az ÁPbtv 17 § (2a) bekezdés tartalmának egy részével, nem tudunk egyetérteni.

Azt, hogy egy kollektív szerződést mely munkavállalók tekintetében kell alkalmazni, az alapján lehet eldönteni, hogy a kollektív szerződés hatálya az adott munkavállaló munkáltatójára kiterjed-e. A magyar munkajogban a kollektív szerződések munkavállalói személyi hatálya származtatott hatály, azaz a munkavállalóra a kollektív szerződés mindig kiterjed, ha a munkáltatója a hatálya alá tartozik.<sup>31</sup>

Mind a 92. évi Mt. 36. § (4) bekezdése, mind hatályos Mt. 279. § (3) bekezdése alapján a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

A munkáltatóra egy időben több kollektív szerződés kiterjedhet, de azt a munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra alkalmazni kell. A mai hatályos munkajog nem teszi lehetővé, hogy egy időben több ágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződést alkalmazzunk. Megítélésünk szerint az ÁPbtv. 17. § (2a) bekezdése nincs összhangban az Mt. 279. (3) bekezdésével, mivel azt nem zárja ki, hogy a munkáltató egy vagy több munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselő által kötött szerződés hatálya alá is tartozzon. Véleményünk szerint a „... feltéve, ha a munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá.” szöveg lenne a szerencsés.

A gazdasági főtevékenység besorolás, ezzel az ágazati párbeszéd intézménye és ebből következően a kiterjesztett kollektív szerződés személyi hatályának érvényesülése szempontjából elgondolkodtató az ágazati párbeszéd szereplőinek, főként a szakszervezetek további véleménye is:

A kiterjesztett kollektív szerződés területi hatálya tekintetében akadályként nevesítették a gazdasági főtevékenység számba vételi konstrukcióját, amely véleményük szerint az ágazathoz tartozás szempontjából torz képet eredményez.<sup>32</sup>

Szintén gondot jelentenek a munkáltatóktól a gazdasági társaságoktól kiszervezett tevékenységek során létrehozott új, az adott ágazatból formálisan kikerülő munkáltatók. Ezt nem egy esetben a munkáltatók, illetve a tulajdonosi kör olyan céllal is kihasználják, hogy az adott ágazatra hatályos, kiterjesztett ágazati kollektív szerződés alól kivonjanak jelentős számú munkavállalót.<sup>33</sup>

<sup>31</sup> A munkajog nagy kézikönyve. Complex kiadó, 2006. 1281. old.

<sup>32</sup> Ilyen problémát jelzett a bányaiipar, akik azt nehezményezik, hogy az ágazat jelentőségét nem megfelelően reprezentálja a nevezett számbavételi eljárás.

<sup>33</sup> Erre vonatkozó példák több iparágban megtalálhatók. A villamosenergia-iparban a vállalatcsoport szintű szervezeti struktúrára való hivatkozással létre hozták a vállalatcsoport igényeinek kielégítésére az önálló hálózatszerelő, informatikai, pénzügy-számviteli, szolgáltató, karbantartó vállalkozásokat. Ezek a gazdasági főtevékenységnek megfelelő TEÁOR besorolást kaptak, amely formálisan más-más ágazathoz való tartozást jelent, holott ezek a munkáltatók továbbra is a megrendeléseiket, árbevételüket figyelembe véve a villamosenergia-ipar, az energia- termelés és elosztás szerves részét képezik.

Dr. Kiss Mihály: Az ágazati párbeszéd Magyarországon. EVDSZ, 2014. 43. old. [www.liganet.hu](http://www.liganet.hu) (a továbbiakban: Kiss M. 2014.)

## 2. Kollektív szerződés kötelmi és normatív részének kiterjesztése

A kollektív szerződés fő részeinek, a kötelmi és a normatív részek kiterjesztésével 2006-2008. évig nem merült fel probléma. Erre az időszakra érelődött meg a munkaügyi kormányzat szakmai apparátusában a gondolat, hogy a kollektív szerződés kötelmi részének kiterjesztését nem támogatja,<sup>34</sup> amelyet a szerződést kötő szakszervezetek hevesen elleneztek.

A vita, az egyeztetések során alapvetően az a kérdés vetődött fel, hogy a kollektív szerződésnek a szerződést kötő felek kapcsolatrendszerét szabályozó, a kötelmi rész hatályának kiterjesztése a törvény alapján eleve kizárt-e.

A szakszervezeti vélemények szerint a 92. évi Mt. 30., illetve 34. §-a nem tartalmaz olyan előírást, amely eleve kizárná, hogy a kollektív szerződésnek a szerződést kötő felek kapcsolatrendszerét szabályozó rendelkezéseinek a hatályát a miniszter kiterjessze. A 92. évi Mt. 34. § (1) bekezdése kifejezetten tartalmazta, hogy a kollektív szerződés egészét ki lehet terjeszteni. A 30. §-ának rendelkezéseiből pedig az következik, hogy a kollektív szerződés egészébe a felek kapcsolatrendszerét szabályozó kötelmi rész is beletartozik.

Hangsúlyozták, hogy nincs olyan törvényi rendelkezés, amely arra utalna, hogy a kollektív szerződés kizárólag a munkavállalókra nézve alkalmazhat a jogszabályi előírásokhoz képest kedvezőbb szabályt. Ha a munkáltatói és a szakszervezeti oldal az aktuális erőviszonyaikra tekintettel a kollektív kapcsolatok terén is alkut tud kötni, és ezáltal a felek a szakszervezetek számára többlet jogokat biztosítanak, ez a körülmény is jelentősen érintheti a foglalkoztatási feltételeket, illetve a foglalkoztatáshoz kapcsolódó költségek mértékét. Ezért a munkáltatói és a munkavállalói oldalon egyaránt indokolt lehet az az igény, hogy a kollektív kapcsolatok terén biztosított többlet jogosítványok (az egyedi munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésekkel együtt) az egész ágazat vonatkozásában kerüljenek kiterjesztésre, mert az közvetve érinti a foglalkoztatás feltételrendszerét. Indokoltnak tartják egy olyan kötelmi jellegű szabály hatályának a kiterjesztését, amely a szakszervezet számára a törvényben meghatározottakon kívüli esetekben is biztosítja a konzultációt.

A kormányzati szakértők a szakszervezetek szakmai álláspontját nem vitatták, de véleményükben kiemelték, hogy a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer, az együttműködés szabályai, vagyis a szerződés kötelmi része nem más, mint a szakszervezet és a munkáltató, munkáltatói érdekképviselő között kötött szerződéses megállapodás, nem jogi norma, a felek egymás közötti jogait és kötelezettségeit szabályozza. Ezt figyelembe véve a kötelmi résznek harmadik félre történő kiterjesztésének nincs értelme, mert nem címzettjei ezen szabályok betartásának, továbbá álláspontjuk megfelel az ILO a kollektív megállapodásokról szóló 91. sz. Ajánlásának is.

Az ÁPBtv. tervezetének egyeztetése során felmerült a szakszervezeti vélemény szűkített formában történő szabályozása, hogy lehetőség legyen a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatókra vonatkozó munkahelyi szintű kapcsolatrendszer szabályainak kiterjesztésére. Konszenzussal végül az ÁPBtv. 17. § (1) hatályos bekezdésében foglalt előírás került elfogadásra, amely szerint az ÁPB-ben, illetve azon kívül kötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát az illetékes miniszter kiterjesztheti. Az ÁPBtv. 2011. évi módosításánál újra felvetődött a javaslat, de nem került elfogadásra.

A VKSZ 2008. évi kiterjesztése során csak a szerződő felek együttműködését szabályozó II. rész nem került kiterjesztésre. A munkáltató által a munkavállalóknak és szakszervezeteknek biztosítandó többletjogosultságokat tartalmazó III. rész, – amely a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatókra vonatkozó munkahelyi szintű kapcsolatrendszer szabályait is tartalmazza – azonban kiterjesztésre került. A szakértők között sincs összhang a tekintetben, hogy az e fejezetben szabályozott kérdések – ágazati kollektív szerződés állapíthat-e meg jogokat és kötelezettségeket a munkahelyi szintű szervezetekre vonatkozóan – kiterjeszthetők-e az ágazat valamennyi munkáltatójára.

<sup>34</sup> Ez időszakra tehető az ÁPBtv. koncepciójának, tervezetének szakmai egyeztetése a szociális partnerekkel, a tervezet a kollektív szerződés részeinek kiterjesztésével kapcsolatban a kormányzati szakmai álláspontot tartalmazta.

### 3. Miniszter mérlegelési lehetősége

Az ÁPBtv. 17. § (1) bekezdése értelmében a miniszter az ÁPB két oldala, illetve a szerződést kötő felek kérelmére a kollektív szerződést kiterjesztheti. Levonható az a következtetés, hogy a kiterjesztésre vonatkozó kérelem benyújtása esetén a miniszternek mérlegelési lehetőséget biztosít a törvény. Erre utal a „kiterjesztheti” kifejezés használata. A miniszter mérlegelésének feltétele, hogy kikérje az NGTT-ben résztvevő országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményét.

Arra nézve nincs előírás, nincs szabályozva, hogy a miniszternek milyen szempontok szerint kell elvégeznie a mérlegelést, ennek irányát és terjedelmét a szakmai vélemény szerint a jogintézmény rendeltetésére tekintettel kell, illetve lehet meghatározni. A kollektív szerződés kiterjesztésére irányuló kérelem benyújtása esetén a miniszternek azt kell mérlegelnie, hogy – a kérelemnek megfelelő döntés esetén – a kollektív szerződés hatályának kiterjesztése milyen hatással lehet az ágazat működésére, a kiterjesztett kollektív szerződés miként befolyásolhatja az ágazaton belüli foglalkoztatási és gazdasági helyzetet, az adott ágazat (alágazat) vonatkozásában valóban kiegyenlítődnek-e a foglalkoztatás és a gazdasági élet terén meglévő különbségek, illetve a hatály – kérelemnek megfelelő – kiterjesztése esetén az intézkedés nem vezet-e a foglalkoztatással, gazdálkodással, működéssel kapcsolatban indokolatlan, nem kívánatos anomáliák kialakulásához.

A mérlegelés során ebből a szempontból kell, illetve lehet mérlegelni figyelembe venni a felek kérelmét; az NGTT-ben résztvevő országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményét (amely vélemény egyébként a minisztert nem köti). Figyelembe kell venni, hogy maga a kiterjesztési kért kollektív szerződés, illetve annak a kiterjesztési kért részei jogszerűek-e. (A kiterjesztés ugyanis nem eredményezheti azt, hogy a munkáltatóknak a munkavállalók széles köre vonatkozásában olyan rendelkezést kelljen alkalmaznia, amely egyébként jogszabályba ütközik.)

A kiterjesztési kért kollektív szerződésben továbbá lehetnek olyan rendelkezések is, amelyeket kizárólag a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók, vállalkozások sajátos viszonyai tettek indokolttá. Ha az ágazatban működő más munkáltatói csoportok vonatkozásában ez nem áll fenn, az adott rendelkezések kiterjesztése a különbségek kiegyenlítése helyett, éppen indokolatlan terhek és zavarok kialakulására vezethet. A kiterjesztési kért kollektív szerződésben lehetnek olyan személyhez kötött elemek, amelyek – jellegüknél fogva – csak a szerződést kötő felek vonatkozásában értelmezhetőek vagy alkalmazhatóak, ezért azok kiterjesztése nem lehetséges.

Ha a miniszter úgy ítéli meg, hogy az általa elvégzett mérlegelés alapján a kiterjesztésre nem kerülhet sor a kérelemben foglaltak szerint, akkor a kiterjesztési kérelem elutasításáról kell, illetve lehet dönteni. A miniszternek a döntését a kollektív szerződést kiterjesztő, illetve elutasító határozatban meg kell indokolnia.

### 4. Kiterjesztett kollektív szerződés tartalma, megszövegezése

A kollektív szerződés szól a szerződő szakszervezeti, munkáltatói érdekképviselői felekhez és a munkáltatókhoz, mint „professzionális jogalkalmazókhöz, valamint a jogalkalmazás tekintetében laikusnak tekinthető munkavállalókhöz. A kollektív szerződések szövegével szemben megfogalmazódik az a követelmény, hogy az egy kifinomult jogi szöveg legyen, illetve elegendően világosnak kell lennie, hogy a munkavállalók számára egyértelmű eligazítást adjon a jogaik és kötelezettségeik tartalmát illetően.

Az ismert több száz kollektív szerződés, a gyakorlat mutatja, hogy a szerződésre megkötődik az egyetlen és kizárólagos jogforrásként tekintenek, amelyhez a munkavállalók hozzáférnek, ezért a szerződés szövegébe beemelik a legfontosabb jogszabályi rendelkezéseket. A szerződés szövegébe beillesztett jogszabályi rendelkezések sokszor pontatlanok és ezért elbizonytalanítják a jogi tartalmat, megnehezítik a jogalkalmazást. Felmerül a kérdés, hogy azért tér el a törvényszövegtől a szerződésbe foglalt idézet, paragrafus, mert attól valóban – *expressis verbis* – el akartak térni, vagy csak egyszerűen pontatlan és a felek szándéka nem célozta a törvényi rendelkezéstől való eltérést.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Nacsa Beáta- Szatmáriné Balogh Mária: A munkaügyi kapcsolatok eljárásai. KTI, 2004. 58. old.

### 5. A kollektív szerződést kötő felek reprezentativitása

Az ÁPBtv. kollektív szerződés kiterjesztésre vonatkozó szabályai 2010. január 1-vel történő hatályba lépéséig a kollektív szerződést kötő felek reprezentativitása nem okozott problémát. Pontosabban a feltételeiben nem részletezett reprezentativitás a mérésben sem jelentett gondot.

Az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdése a 12. § (2) bekezdés figyelembevétel az ÁPB-ben kötött, az Mt. 276. § (2) bekezdése pedig *részben* az ÁPB-on kívül kötött kollektív szerződést kötő felek reprezentativitása részleteit és annak mérését tisztázta.

Az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdése alapvetően a munkáltatói érdekképviselőt kiterjesztésre vonatkozó feltételét rögzíti, vagyis a munkáltatói érdekképviselőt tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban álló többségét kell, hogy foglalkoztassák a kollektív szerződés kiterjesztés hatályának területén. Kiegészítő szabályként jelenik meg, amennyiben az ágazati szakszervezet és a munkáltatói érdekképviselő a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, akkor a szerződést kötő szakszervezetek között legyen legalább egy az ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatív szervezet.

Fentebb (a harmadik fejezetben) már kitértünk rá, az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttesen jogosult. Ha ez nem lehetséges, azt az oldal valamennyi döntési joggal rendelkező érdekképviselője együtt köti meg (ÁPBtv. 12. § (1) bekezdés b) pont, 1., illetve a 2. számú mellékletben meghatározott szempontok alapján legalább 10 pont). Ha ez sem lehetséges, a szerződést az oldal reprezentatív érdekképviselői együtt kötik meg (ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés alapján az ágazati szakszervezet, amely a törvény 1. számú mellékletében 1–3. sorszám alatt,<sup>36</sup> az ágazati munkáltatói érdekképviselőt, amely a 2. számú mellékletben 1–4. sorszám alatt szereplő szempontokra együtt legalább 10 pontot ér el). Ha ez sem lehetséges, a szerződés megkötésére az egyes ÁPB oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselőt jogosultak, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselőt összpontszámának kétharmadát.

Látható, hogy az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés esetén, amennyiben a szakszervezetek együttesen tudnak szerződést kötni a reprezentativitás, mint belső feltétel nem játszik szerepet, az ÁPB-on kívül kötött szerződés esetén pedig a szakszervezet reprezentativitása is szempont, alapvető feltétel. Ugyanakkor nem felejtkezhetünk meg arról, hogy az Mt. 276. § (2) bekezdése szerint a szakszervezet akkor jogosult szerződést kötni, ha taglétszáma eléri a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött szerződés esetében a hatálya alá tartozó munkavállalók tíz százalékát. Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződések esetében az Mt.-nek e szabályát nem kell figyelembe venni.<sup>37</sup>

A kollektív szerződés kiterjesztése esetén a munkáltatói érdekképviselőt tekintetében is gond lehet. Tapasztalataink szerint kevés munkáltatói érdekképviselőt felel meg az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdés feltételének.

<sup>36</sup> Az ÁPBtv. 1. számú melléklet 1. pontja (üzemi tanács választáson elért eredmény figyelembe vétele a döntési jog, reprezentativitás megállapításakor) 2015. január 1-jén lép hatályba.

<sup>37</sup> ÁPBtv. 14. § (1) Az ÁPB

a) megállapodásokat köthet, illetve

b) kollektív tárgyalásokat folytathat kollektív szerződés létrehozása érdekében,

– a kollektív szerződés kötésére való jogosultságra vonatkozó rendelkezések kivételével – az Mt.-ben, valamint az e törvényben meghatározott szabályok szerint.

## 6. Több munkáltató által kötött kollektív szerződés kiterjesztésének kérdése

További zavart okoz a kiterjesztés vonatkozásában, hogy az Mt. XXII. fejezete ismeri a több munkáltató által kötött kollektív szerződés fogalmát, valamint az, hogy az ÁPBtv. 8. §-a lehetővé teszi munkáltató vagy munkáltatók egy csoportjának ÁPB-beli tagságát, munkáltatói érdekképviselési jogosultságokat, amennyiben az általuk munkaviszonyban foglalkoztatottak létszáma eléri az ÁPB tevékenységi területén foglalkoztatott munkavállalók nyolcvan százalékát. Ezen szabályok félre értelmezése miatt egyes érdekképviselések szerint a több munkáltató által kötött kollektív szerződés is kiterjeszthető.

A jogszabályalkotó a kollektív szerződéskötés kötés jogát nem szándékozta, az ÁPBtv. 8. §-a alapján az ÁPB-ben résztvevő munkáltatóknak biztosítani, de ennek konkrét tiltása nem jelenik meg.<sup>38</sup> Az ÁPBtv. 1. §-a szerint a törvény hatálya, mint ahogy már említettük, elsődlegesen az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók és munkáltatók párbeszéd bizottságot alkotó érdekképviselőire terjed ki. Az ÁPBtv. 6. §-ban foglaltak szerint érdekképviselő az egyesülési jogról szóló törvény<sup>39</sup> szerint létrejött egyesület, amely alapszabálya alapján a munkáltatók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeit védi és képviseli, munkáltatókból, illetve munkáltatókat tömörítő érdekképviselési szervezetekből álló tagsággal rendelkezik.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> Ismereteink szerint ez a kérdés csak egyetlen egy ÁPB-ben résztvevő munkáltatói oldal tekintetében vetődik fel.

<sup>39</sup> Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény.

<sup>40</sup> ÁPBtv. 6. §(1) E törvény alkalmazásában érdekképviselő, illetve érdekképviselési szövetség az egyesülési jogról szóló törvény szerint létrejött egyesület,  
*a)* amelynek alapszabályában szereplő elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése (a továbbiakban: szakszervezet), vagy  
*b)* amelynek alapszabályában meghatározott céljai között szerepel a munkáltatók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek védelme és képviselése.  
 (2) Ágazati az az érdekképviselő, amely az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően tevékenységét ágazati szinten szervezi és  
*a)* munkavállalókból, illetve szakszervezetekből vagy  
*b)* munkáltatókból, illetve munkáltatókat tömörítő érdekképviselési szervezetekből álló tagsággal rendelkezik.



#### IV. KITERJESZTETT HATÁLYÚ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK JELLEMZŐI

A tárgykörbe tartozóan jelenleg három ágazati kollektív szerződés van hatályban Magyarországon. Az építőipar, a vendéglátóipar és a villamosenergia-ipar területén. Az elemzésben szereplő sütőipari ágazati kollektív szerződés kiterjesztését a miniszter visszavonta, mivel a munkáltatói oldal azt felmondta.

##### 1. A kiterjesztett kollektív szerződések főbb adatai

###### **Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés**

*Szerződő felek:*

Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége,  
Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége,  
Bánya és Energia-ipari Dolgozók Szakszervezete,  
LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezet.

*Szerződéskötés időpontja:* 1995. június 12.

*Kiterjesztés időpontja:* 1995. december 20., *Munkaügyi Közlöny* 1995/12. szám.

*Megújított szerződéskötés időpontja:* 2008. február 19.

*Az utolsó módosítás kiterjesztésének időpontja:* 2009. május 28., *Szociális és Munkaügyi Közlöny* 2009/5. szám.

*Kiterjesztés területe:* TEÁOR '08. szerinti 35.1 Villamosenergia-termelés és elosztás alágazat.

###### **Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés**

*Szerződő felek:*

Élelmiszerfeldolgozók Országos Szövetsége megbízásából és képviseletében a Sütőipari Szakmai Érdekközösség,  
Magyar Pékszövetség,  
Ipartestületek Országos Szövetsége,  
Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége,  
Sütőipari Dolgozók Szakszervezete.

*Szerződéskötés időpontja:* 1995. szeptember 13.

*Kiterjesztés időpontja:* 1995. december 20., *Munkaügyi Közlöny* 1995/12. szám.

*Megújított szerződéskötés időpontja:* 2006. szeptember 18.

*Az utolsó módosítás kiterjesztésének időpontja:* 2009. december 23., *Szociális és Munkaügyi Közlöny* 2009/13. szám.

*Kiterjesztés területe:* TEÁOR '08. szerinti

10.71 Kenyér, friss pékáru gyártása szakágazat,

10.72 Tartósított lisztes áru gyártása szakágazat.

A munkáltatói oldal a szerződést felmondta, a szerződés 2012. május 15-ei hatállyal szűnt meg.

A kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó határozat visszavonása a Magyar Közlöny 2013/121. (2013. július 15.) számában lett közzétéve.

###### **Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés**

*Szerződő felek:*

Idegenforgalmi Munkaadók Országos Szövetsége,  
Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet.

*Szerződéskötés időpontja:* 1997. május 21.

*Kiterjesztés időpontja:* 2001. május 28., *Munkaügyi Közlöny* 2001/5. szám.

*Kiterjesztés területe:* TEÁOR '03. szerinti

55.1 Szállodai szolgáltatás alágazat,

55.3 Éttermi, cukrászdai vendéglátás alágazat,

55.5 Munkahelyi és közétkeztetés alágazat.

###### **Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés**

*Szerződő felek:*

Építési Vállalkozók Országos Szövetsége,  
Ipartestületek Országos Szövetsége,  
Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége,  
Építő-, Fa és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége,  
Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége.

*Szerződéskötés időpontja:* 2005. november 16.

*Kiterjesztés időpontja:* 2006. március 19., Munkaügyi Közlöny 2006/3 szám.

*Az utolsó módosítás kiterjesztésének időpontja:* 2009. december 30., Szociális és Munkaügyi Közlöny 2009/14. szám.

*Kiterjesztés területe:* TEÁOR '08 szerinti

- 41.10 Épületépítési projekt szervezése szakágazat,
- 41.20 Lakó- és nem lakó épület építése szakágazat,
- 42.11 Út, autópálya építése szakágazat,
- 42.12 Vasút építése szakágazat,
- 42.13 Híd, alagút építése szakágazat
- 42.21 Folyadék szállítására szolgáló közmű építése szakágazat,
- 42.22 Elektromos, híradás-technikai célú közmű építése szakágazat,
- 42.99 Egyéb máshova nem sorolt építés szakágazat,
- 43.11 Bontás szakágazat,
- 43.12 Építési terület előkészítése szakágazat,
- 43.13 Talajmintavétel, próbafúrás szakágazat,
- 43.21 Villanszerelés szakágazat,
- 43.22 Víz-, gáz-, fűtés-, légkondicionáló-szerelés szakágazat,
- 43.29 Egyéb épületgépészeti szerelés szakágazat,
- 43.31 Vakolás szakágazat,
- 43.32 Épületasztalos-szerkezet szerelése szakágazat,
- 43.33 Padló-, falburkolás szakágazat,
- 43.34 Festés, üvegezés szakágazat,
- 43.39 Egyéb befejező építés máshova nem sorolt szakágazat,
- 43.91 Tetőfedés, tetőszerkezet-építés szakágazat,
- 43.99 Egyéb speciális szaképítés máshova nem sorolt szakágazat.

## 2. A kiterjesztett kollektív szerződések áttekintése

A sütőipari szakágazatban az 1991-ben írták alá az ágazati keret-szerződést. A munkáltatói oldalon megjelenő Sütőipari Egyesülés az akkori állami sütőipart képviselte. A következő években a szektor nagy állami kenyérgyárait decentralizálták és privatizálták, több száz új kisvállalkozás is létrejött. A feketegazdaság visszaszorítása, a "piaci versenyfeltételek egységesítése", a magánvállalkozásoknál foglalkoztatott munkavállalók kiszolgáltatottsága, az erősödő "tisztességtelen" kisüzemi konkurencia készítette a feleket a kiterjesztés kezdeményezésére.<sup>41</sup>

A vendéglátó- és szállodaiparban 1997 májusában megkötött ágazati kollektív szerződés tárgyalásait az motiválta, hogy ily módon a kiterjedt feketegazdaság konkurenciájával szemben is felléphetnek, a szerződés előrelépés lehet a piaci verseny szabályozása felé. A kollektív szerződés kiterjesztésével a feleknek az volt a céljuk, hogy segítik a szakmában már kialakult normatívák (pl. a rugalmas munkaidő) jogszerű alkalmazását, fejlesztik az ágazatban a szociális párbeszédet annak érdekében, hogy az ágazat működésére, fejlődésére kiható új technológiák személyi és tárgyi feltételeinek biztosítsák.<sup>42</sup>

Az építőipari ágazat szerződéses viszonyainak rendezése keretében a kormányzat meghirdette a feketemunka elleni harcot, amely találkozott az ágazati szociális partnerek kollektív szerződéskötési szándékával.<sup>43</sup> A munkáltatói oldal csak úgy hajlandó szerződést kötni, ha az minden építőipari vállalkozásra kötelező hatályú lesz. A 2005-ben aláírt és azonnal kiterjesztésre benyújtott kollektív szerződés a szakszervezeti oldal igényére bértarifa rendszert is bevezetett, amely megalapozta az ágazati ún. rezsiradíj bevezetését, későbbi jogszabályba történő foglalását.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> Fürjes-Madár 1996. 3-4 old.

<sup>42</sup> Szabó Zoltán Gyula: Turizmus-Vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottság. Esettanulmány (2007-2009) Civil Európa Egyesület, 2010. 22. old.

<sup>43</sup> Nacsa Beáta–Neumann László: A kollektív szerződések ereje, a szabályozás hatékonysága. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008. 81. old.

<sup>44</sup> Kónya Márton: Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság. Esettanulmány (2007-2009) Civil Európa Egyesület, 2010. 28. old.

A szerződés kötő felek tekintetében vegyes a kép.

A munkáltatói oldalon jellemzően több munkáltatói országos szövetség a szerződő fél azon munkáltatók nevében, akik erre őket felhatalmazták, kivétel a vendéglátóipar ahol egy országos szövetség a szerződést kötő fél az előzőek szerinti felhatalmazással. A villamosenergia-iparban a munkáltatók e célból önálló munkáltatói szövetséget hoztak létre. Kezdetben valamennyi, az iparágban működő munkáltató tagja volt ennek a szövetségnek. A privatizációt követő második évben az energiatermelők egy csoportja (amerikai, belga és magyar tulajdonosi háttérrel) kivált a szövetségből és egy új, önálló szövetséget hozott létre, de alapvetően nem munkáltatói, hanem szakmai érdekképviseleti céllal. Éveken át húzóda vita alakult ki arról, hogy ez a szövetség nem akart részt venni a kollektív szerződést érintő tárgyalásokon. Ez ellen a magatartás ellen jó eszköznek bizonyult az ágazati kollektív szerződés kiterjesztése, mivel az ő esetükben is hatályossá vált. Ennek következményét, azt hogy nekik is kötelező betartaniuk, nehezen viselték és komoly konfliktusok forrása lett.

A szakszervezeti oldalon jellemzően egy ágazati szakszervezet a szerződést kötő fél, kivétel az építőipar, ahol két ágazati szintű szakszervezeti szövetség a szerződést kötő fél. A sütőipari és a vendéglátó ipari szakszervezetek közvetlenül képviselik a teljes ágazat munkavállalóit, míg az építőipar esetében ágazati szinten a helyi szakszervezetek által létrehozott szövetségek képviselik a munkavállalókat. A villamosenergia-iparban szintén szakszervezeti szövetségek képviselik a munkavállalókat. Jelenleg két szakszervezeti szövetség, az EVDSZ és a BDSZ Erőművi Tagozata képviseli a munkavállalókat a kollektív szerződéses tárgyalásokon. A kollektív szerződés céljaként – eltérő szövegkörnyezetben – jellemzően a munkavállalók munkaviszonyával, bérezésével, egyéb juttatásával, a szerződő felek együttműködésével kapcsolatos témaköröket jelölik meg a felek. Ezen kívül megjelenik a célok között a kiszámíthatóság, az eredményes működés elősegítése, a műszaki fejlesztés is. Valamennyi kollektív szerződés célja, hogy a minimál standardokat kötelező érvénnyel előírja és meghatározza az együttműködés eljárási szabályait. A viták rendezésére vonatkozóan különlegesség az építőipari kollektív szerződés esetén a Paritásos Építőipari Döntőbizottság felállítása, vagy a sütőipar esetében a Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság közvetítőként való igénybe vétele. A villamosenergia-iparban az Ágazati Párbeszéd Bizottság keretei között zajlanak a középszintű tárgyalások, és itt kötődnek a megállapodások.

A célok között szerepel olyan megállapodási pont is, amely külön figyelemre méltó, leginkább a módosítások kiterjesztése körül kialakult viták tükrében: *„A szerződést kötő felek megállapodásán alapuló, az Mt-ben nem szabályozott, vagy - a törvényes lehetőségek betartásával – attól eltérően szabályozott, a munka világára vonatkozó szabályok áttekinthető, közérthető bemutatása.”*

A kollektív szerződések hatálya:

A személyi hatály az aláíró munkáltatók, vagy az aláíró szervezeteket megbízó munkáltatók munkavállalóira terjed ki, továbbá magukra az aláíró szervezetekre és azok tagjaira. A kiterjesztett kollektív szerződések személyi hatálya a kiterjesztő határozatba foglalt ágazatra vagy alágazatra terjed ki. Az időbeli hatály mindegyik esetben határozatlan idejű. Valamennyi kollektív szerződés részletesen szabályozza a szerződés módosítás és felmondás eljárási rendjét.

Az együttműködés kereteinek szabályozása során, a szerződő felek részletesen szabályozzák a szakszervezetek működésének feltételeit. Ezek a szabályozások tartalmát tekintve általában megmaradnak az Mt. (a 92. évi Mt.) szabályozási keretei között, a szakszervezetek számára többletet nem tartalmaznak. A sütőipari kollektív szerződés a szakszervezeti tisztségviselők számára vonatkozóan is tartalmaz megállapodást, – a tagok maximum 5%-a lehet tisztségviselő – amely szabályozás azért meglepő, mivel a szakszervezetek autonóm szervezetek lévén a szervezeti felépítésüket maguk alakítják, sőt e tekintetben még az Egyesülésről szóló törvény is szabad kezet adott nekik. A részletes szabályok lefektetése ettől függetlenül értéke a kollektív szerződéseknek. Külön kiemelés érdemel a vendéglátó ipari kollektív szerződés, amely részletes szabályt alkot a munkahelyi szintű konfliktusok kezelésére. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés e tekintetben egy különlegességet is tartalmaz, nevezetesen a pénzügyi támogatás intézményét, amely Magyarországon egyedül álló, de Európában egyáltalán nem szokatlan. A jelenleg hatályos Mt. rendelkezései kapcsán vitát váltott ki a felek között, ezen támogatás működtetésének kérdése. Továbbá a villamosenergia-ipari kollektív szerződés jelentős teret szentel a felek kapcsolattartását szabályozó fejezetnek, az információk átadását célzó részletszabályoknak.

A kollektív szerződést kötő felek a foglalkoztatási kérdésekben kölcsönös együttműködési kötelezettséget vállalnak. Ez különösen a szervezeti átalakításokra, privatizációra, csoportos létszámcsökkentésre vonatkozik. Ezen kívül eltérő szabályok is fellelhetők. Ilyenek például a foglalkoztatás szakmai követelményei a sütőipar és a vendéglátóipar esetében, vagy a fekete foglalkoztatás elleni közös fellépés az építőipar esetében.

A kollektív szerződések szerkezetüket tekintve viszonylag jól elkülönítetten két fő részre tagolódnak, kötetmi és normatív részre. Ez követendő gyakorlat, mivel így a kiterjesztések esetén jól külön választhatóak azok a részek, amelyek kiterjeszthetők, illetve azok, amelyek kiterjesztése nem lehetséges, mivel azok a szabályok csak a szerződést kötő felek vonatkozásban bírnak kötő erővel.

A normatív szabályok között a munkaviszony létesítés szabályai az elsők, ahol az előnyben részesítés szabályozási lehetőségeivel nem nagyon éltek a szerződő felek. Ezekben a fejezetekben leginkább az Mt. szabályai ismétlődnek. A munkaszerződés írásba foglalása, főbb tartalmi elemeinek felsorolása, a próbaidő szabályozása a legfontosabb elemek.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése keretében a szabályozás szintén leginkább az Mt. szintjén marad. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés a munkaviszony megszüntetés esetére olyan korlátozásokat is tartalmaz, amelyek a hatályos Mt. rendelkezései között egyáltalán nem lelhetőek meg.

*(pl.: Csak különösen indokolt esetben szüntethető meg rendes felmondással a munkaviszonya:*

- *annak a munkavállalónak, akinek 4 vagy több, általa eltartott családtagja van, és családjában más önálló keresettel rendelkező nincsen,*
- *annak a munkavállalónak, aki a villamosenergia-iparban, illetve a szénbányászatban 10 éves folyamatos, a jelenlegi munkáltató cég által munkaszerződésben elismert munkaviszonnyal rendelkezik,*
- *a pályakezdő munkavállalóknak határozatlan idejű munkaviszony esetén a próbaidő leteltét követő 9 hónapban.)*

A rendkívüli felmondásra okot adó munkavállalói magatartások, vagy mulasztások során leginkább a konkretizálására törekedtek a szerződő felek. Külön kiemelendő, hogy a munkavállaló által alkalmazott rendkívüli felmondásra okot adó munkáltatói magatartások és mulasztások is konkretizálásra kerültek. Ez alól a megállapítás alól kivétel a villamosenergia-ipari kollektív szerződés, amely egyáltalán nem szabályozza ezt a kérdéskört, meghagyva a szabályozás lehetőségét a munkahelyi szintű kollektív szerződéseknek.

A felmondáshoz kapcsolódó szabályozás a felmondási idő meghatározása.

E tekintetben csak a vendéglátó ipari és villamosenergia-ipari kollektív szerződés tér el az Mt. szabályaitól. A hosszabb (10-15-20 év) idejű munkaviszonyok esetén 5-10-15 nappal megnöveli a felmondási idő időtartamát. Különös helyzetet teremtett a fentebb már említett Mt. 205-206.§ szabályozása, illetve a hatályos Mt-t hatályba léptető 2012. évi LXXXVI. törvény, amely kimondja, hogy a felmondási időre és végkielégítésre vonatkozó új Mt. szabályokat csak az Mt. hatálybalépését követő kollektív szerződésekre és munkaszerződésekre kell alkalmazni. Ez a szabályozás fontos a tekintetben, hogy a korábban kötött kollektív szerződések ezen vívmányai megőrizhetővé váltak valamennyi szerződő fél vonatkozásában. A jelenben is, de a jövőre nézve még inkább jelentős feszültségek forrása lesz a munkáltatók közötti ilyen különbség tétel.

A munkáltató általi rendes felmondás esetén fizetendő végkielégítés tekintetében, mind a három kollektív szerződés óvatos eltérést fogalmazott meg a szerződés megkötésekor hatályos Mt.-hez viszonyítva. A sütőipari és az építőipari kollektív szerződés a 20, illetve 25 éves munkaviszony után fizetendő végkielégítés korábbi Mt. szerinti mértékét 1- 1 hónapi távolléti díjjal emeli meg. A vendéglátó ipari kollektív szerződés ennél egy kicsivel tovább megy és a 10 és 15 éves munkaviszony után 1-1, míg a 20 és a 25 éves munkaviszony után 2-2 hónapi távolléti díjjal emeli meg a korábbi Mt. szerinti mértéket. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés ettől jóval tovább ment. Gyakorlatilag a 92. évi Mt. szerinti mértékeket megduplázta. Ennek következtében a legalább 25 év munkaviszonyban töltött idő esetén a végkielégítés mértéke 12 havi távolléti díj. Külön kiemelendő, hogy a munkaviszonyban töltött idő számításánál nem csak az adott munkáltatónál eltöltött időt kell figyelembe venni, hanem a munkáltató által elismert, iparágban eltöltött időket össze kell számolni. A jelenleg hatályos Mt. hatályba lépését követően a fenti értékek jelentősen felértékelődtek. Ez a megállapítás a hatályban lévő mindegyik kollektív szerződésre igaz, azzal, hogy a 205- 206. § eltérő szabályai még sok kellemetlenséget fognak okozni.

A munkavégzés szabályaira vonatkozóan a vizsgált kollektív szerződések eltérő mélységű szabályokat alkottak, illetve egyáltalán nem alkottak ide vonatkozó szabályt. A vendéglátó ipari kollektív szerződés csak a különös szabályokat alkotta meg, a villamosenergia-ipari és a sütőipari kollektív szerződésben egyáltalán nincs ilyen fejezet, míg az építőipari kollektív szerződés követi az Mt. szabályozási tematikáját és bizonyos pontokon részletesebb szabályokat alkot. Ilyen például az állásidőre vonatkozó szabályozás, amely érthető, mivel ez a szakmai ágazat van leginkább kitéve a külső körülmények változásának.

#### A munkaidő és pihenőidő:

A megállapodások az Mt. szabályaitól csak ott és annyiban térnek el amennyiben kihasználják az éves munkaidőkeret alkalmazhatóságát, a több műszak lehetőségét, az osztott napi munkaidő alkalmazásának lehetőségét, továbbá az elrendelhető rendkívüli munkavégzés éves 300 órás korlátra történő felemelését. Az építőipari kollektív szerződés ezen kívül ajánlásként a mellékletek között szerepeltet egy munkaidő beosztási javaslatot éves munkaidőkeret alkalmazása esetére. A további részlet szabályok kimunkálását a helyi kollektív szerződések hatáskörébe utalják, amivel nincs is semmi baj, ha vannak helyi kollektív szerződések. A vendéglátó ipari, a sütőipari és az építőipari területen azonban, a helyi kollektív szerződéssel történő lefedettség nem éppen a legjellemzőbb. Ebből következően a munkaidő szervezés kérdésében a munkáltatók szinte teljes szabad kezet kaptak. A villamosenergia-ipar tekintetében kiemelendő, hogy itt a helyi kollektív szerződéses lefedettség szinte teljes körű. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés, továbbá a pót- és rendkívüli szabadságok tekintetében tartalmaz többlet szabályokat, illetve a szabadság kiadására nézve lényeges szabály, hogy a munkavállalók a kiadás során a szabadságuk 50%-a felett rendelkezhetnek.

#### A munka díjazása:

Az építőipar és a sütőipar esetében a kollektív szerződések mellékletét képezi az ágazati minimálbérek és besorolásokat tartalmazó bértarifa megállapodás, mely komoly érték a bértételek vizsgálata nélkül is.

A vendéglátó ipar esetében a kötelező minimálbéreket úgy határozták meg, hogy azok a mindenkori országos minimálbéreket 10 %-al meghaladják. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés 2012. évi módosítása során egy új szabályozás került a kollektív szerződésbe, az „Ágazati Bértarifa Rendszer. Alkalmazható legkisebb alapberek” címmel, amely a korábbi minimál bérről vonatkozó éves bérmegállapodásban történő szabályozás helyébe lépett.

A rendkívüli munkavégzés, a készenlét és az ügyelet díjazásánál a kollektív szerződések megmaradtak a megkötéskor hatályos Mt. szintjén. A hatályos Mt. ide vonatkozó szabályai jelentős mértékben átalakultak. A korábbi szabályok kollektív szerződésben való szerepeltetése a munkavállalók szempontjából „kifizetődött”, mivel így a magasabb értékek megőrződtek, illetve olyan jogcíme is megmaradtak, amelyeket a hatályos Mt. már nem ismer. A villamosenergia-ipar esetében ezek az értékek általában 5%-al magasabbak a 92. évi Mt. ide vonatkozó értékeinél.

A különböző bérpótlékok tekintetében a kollektív szerződések az Mt. szerinti mértékeket határozzák meg, mint kötelező minimum értékek. Ettől eltérő szabályozás csak a sütőipari kollektív szerződés esetében volt felfedezhető, de az részben ellentétes volt a 2012. július előtt hatályos jogszabályokkal.

A villamosenergia-ipari kollektív szerződés a műszakpótlékok és túlórapótlékok esetében is él a szabályozás lehetőségével. A mértékek az Mt. szerinti mértékeket jelentősen meghaladják, illetve további szempontok szerinti tagolásra is sor került. Ezek a szabályok alkalmasak a helyi szintű további szabályozásra, amivel a helyi szintű szerződő felek éltek is. Külön érték a 13. havi fizetés nevesítése. A mérték tekintetében azonban eltérések lehetnek az egyes tagvállalatok esetében, mivel a szabályozás megengedő jellegű.

A másik két kollektív szerződés esetében általánosan megjegyzendő, hogy a felek nem használták, illetve nem használják ki a szerződésben rejlő lehetőségeket, amelyeket a szerződés céljai között megfogalmaztak.

#### A jóléti (béren kívüli) juttatások:

A helyi kollektív szerződések hatáskörébe utalják a vizsgált ágazati kollektív szerződések, kísérletet sem téve valamilyen minimál standard felállítására. Ettől eltér a villamosenergia-ipari kollektív szerződés, mivel itt az éves bérmegállapodás részét képezi a jóléti juttatásokról szóló megállapodás is. A megállapodás a növekményt illetően és az egy főre eső minimum tekintetében is tartalmaz előírásokat. A tételes megállapodás és a felhasználás a helyi szerződő felek kompetenciája. Kivételt képez ez alól az önkéntes nyugdíjpénztári és az önszegélyezési pénztári befizetés kötelező minimális mértékének meghatározása. Ezek az értékek egyedülállóak és figyelemre méltóak.

A kollektív szerződések – a villamosenergia-ipari kollektív szerződés kivételével – részletes szabályokat tartalmaz a kártérítés kérdés körére. Konkretizálják a különböző magatartásokat, mulasztásokat, a szakmai specialitásoknak megfelelő részlet szabályokat alkotnak, kihasználva a szerződésben rejlő lehetőségeket. Ezeken felül különböző eljárási szabályok képezik a szerződések mellékleteit.

#### Összegzés:

A kollektív szerződésekből – a villamosenergia-ipari kollektív szerződés kivételével – a munkáltatók erőfőlénye olvasható ki, még akkor is, ha az ágazati minimum bértarifa megállapodás komoly vívmány a szakszervezetek részéről. Ezen felül szintén nem lebecsülendő érték a rendezett munkaügyi kapcsolatok szabályrendszere, vagy a sütőipar esetében a sztrájk idején biztosított elégséges szolgáltatás mértékének szerződésben való rögzítése. A kollektív szerződések értéke abban is megmutatkozik, hogy érzékelhetően komoly alkufolyamat eredményeként jöttek létre és a szerződő felek igyekeztek a szerződés adta lehetőségekkel élni.

## V. VKSZ KITERJESZTÉSÉVEL KAPCSOLATOS PROBLÉMÁK, FELVETÉSEK

A VKSZ szerződő felei az új Mt. 2012. évi hatályba lépése előtt, a jogszabálynak való megfelelés szándékával a kollektív szerződés módosítására irányuló tárgyalásokba kezdtek. A jogszabálynak való megfelelés során a felek álláspontja lényegesen eltért a tekintetben, hogy mely pontok módosítása szükségszerű amiatt, hogy az a jogszabály egyes pontjainak rendelkezéseibe ütközik. Az alapvető problémát a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony – az általánostól eltérő – szabályozása okozta.

A munkáltatói oldal álláspontja az volt, hogy a VKSZ minden olyan rendelkezését módosítani, vagy törölni kell, amely az Mt. 205-206. §-ába ütközik.

*„Mt. 205. § (1) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása*

*a) a felmondási idő 69. § (1)–(2) bekezdésében és (4)–(5) bekezdésében, valamint*

*b) a végkielégítés 77. §-ban*

*meghatározott szabályaitól nem térhet el.*

*(2) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban*

*a) a 69. § (3) bekezdése nem alkalmazható,*

*b) a 86. § (3) bekezdésétől nem lehet eltérni.*

*(3) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – nem írható elő.*

*Mt. 206. § A XIX–XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet.”*

A szakszervezeti oldal álláspontja viszont az volt, hogy csak azokat a pontokat szükséges módosítani, amelyek valamennyi szerződő vonatkozásában jogszabály ellenes. A felek több szakértőt is felkértek a vitatott pontok véleményezésére, illetve állásfoglalást kértek az illetékes minisztertől is.

### *1. A VKSZ egyes rendelkezéseinek érvényessége, hatályosulása az Mt. 204-206. §-ai tükrében*

A szakértői vélemények közül az egyik<sup>45</sup> által képviselt álláspont szerint a VKSZ azon rendelkezései, amelyek az Mt. 205-206. §-ába ütköznek nem érvénytelenek, csupán a köztulajdonban álló munkáltatók<sup>46</sup> vonatkozásában hatálytalanok, vagyis jogszabályba való ütközés miatt nem érvényesíthetők.

<sup>45</sup> Dr. Hovánszki Arnold ügyvéd:

Az ágazati KSZ-ek tekintetében a helyzet összetett, különösen a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve 206. §-ában írt rendelkezésre tekintettel. Egy konkrét megállapodás (vagy egy része) ugyanis a magántulajdonban álló munkáltatóknál érvényes lehet, míg a köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében pedig már jogszabályba ütközik. A helyzet összetettségét kell kövesse annak jogi értékelése is, hiszen nem lehet azt kimondani, hogy az ágazati KSZ érintett rendelkezései eleve érvénytelenek lennének.

A helyzet ezzel szemben az, hogy – kizárólag az Mt. 206. §-ának fényében vizsgálva – a villamosipari ágazati KSZ valamennyi rendelkezése érvényes, hiszen a magánmunkáltatókra az Mt. 206. §-a nem vonatkozik, így ezen okból a jogszabályba ütközés miatti érvénytelenség (semmisség) kérdése fel sem vetődik. Az ágazati KSZ egyes szabályai (az Mt. 206. §-a által érintett rendelkezések) azonban részlegesen hatálytalanok (ún. részleges személyi hatálytalanság) lesznek a köztulajdonban álló munkáltatókkal szemben. Ez akkor is így van, ha ezt az ágazati KSZ külön kimondja és akkor is, ha nem. A magam részéről azt a szabályozást javaslom, mely az ágazati KSZ rendelkezéseit egységes szemléletben tárgyalja, míg az ágazati KSZ végén megállapítja, hogy a köztulajdonban álló munkáltatóknál az ágazati KSZ rendelkezései helyett a törvényi rendelkezéseket kell alkalmazni akkor, ha az ágazati KSZ rendelkezésének alkalmazása az adott köztulajdonban álló munkáltatónál az Mt. 206. §-ának rendelkezésébe ütközne. Egy ilyen rendezés a jogszabályoknak mindenben megfelel.

<sup>46</sup> Mt. 204. § (1) Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező

A másik szakértői vélemény<sup>47</sup> alapján is az állapítható meg, hogy nem kizárt az olyan ágazati szintű megállapodás, amely egyes munkáltatók esetében az Mt. 205-206. §-ába ütközik. Vitatható viszont az az állítása, miszerint „*Fontos leszögeznünk, hogy a 279. § (2) bekezdés szerint „a kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki”. Ebből következően a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés a hatálya alá tartozó egyes munkáltatók és szakszervezet(ek) kapcsolatrendszerére vonatkozó rendelkezéseket nem tartalmazhat. Az ilyen kollektív szerződés tehát az egyes munkáltatókat közvetlenül kötelező kötetmi hatályú rendelkezéseket nem tartalmazhat.*”, mert figyelmen kívül hagyja azt a tényt, hogy az adott szövetségeket tagok alkotják és a nevükben kötött kollektív szerződést nekik kell végre hajtani. Ebből következően miért ne köthetnének olyan a kötetmi részbe tartozó megállapodásokat, amelyek a szociális párbeszéd ágazaton belüli egységes szemléletét tükrözi és az egységes gyakorlatot segíti elő. E megállapítás tekintetében szerintünk az Mt. 277. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltakat is figyelembe kell venni, amely szerint a kollektív szerződés szabályozhatja a feleknek a szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. A munkáltatói érdekképviselő által kötött szerződés több munkáltatóra kiterjedő hatályú, vagyis bizonyos jogok gyakorlása, bizonyos kötelezettségeik teljesítésével összefüggő magatartás a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál érvényesül. Megítélésünk szerint ezen összefüggést tekintve a munkáltatói érdekképviselő által kötött kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók szintjén, tehát a munkahelyi szinteken érvényesülő együttműködésre, kapcsolatrendszerre vonatkozó rendelkezéseket is tartalmazhat.

---

társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

(2) Többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával – közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül – rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni. Amennyiben a befolyással rendelkező több közvetett tulajdonnal is rendelkezik az adott jogi személyben a nem többségi közvetett befolyás mértéke nem adódik hozzá a másik nem többségi közvetett befolyás mértékéhez.

<sup>47</sup> Pál és Kozma ügyvédi iroda:

1. Külön ki kell térnünk a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződések kérdésére. Fontos leszögeznünk, hogy a 279. § (2) bekezdés szerint „a kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki”. Ebből következően a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés a hatálya alá tartozó egyes munkáltatók és szakszervezet(ek) kapcsolatrendszerére vonatkozó rendelkezéseket nem tartalmazhat. *Az ilyen kollektív szerződés tehát az egyes munkáltatókat közvetlenül kötelező kötetmi hatályú rendelkezéseket nem tartalmazhat.*

2. Sajátos kérdésként vetődik fel a munkáltató-érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés kapcsán a 206. § szerinti tilalom kérdése. Figyelemmel az előzőekben kifejtettekre, miszerint az ilyen hatályú kollektív szerződés *nem* az egyes munkáltatók, hanem a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet és a szakszervezet kapcsolatát szabályozza, megítélésem szerint a probléma nem merülhet fel.

3. Így nézetem szerint annak sincs akadálya, hogy a szerződést kötő érdekképviselői szervezet a – köztulajdonban álló munkáltatónál (is) képvisellel rendelkező – szakszervezet/ek/ számára közvetlenül!/ akár technikai, akár pénzügyi támogatást nyújtson. Az ugyanis nem kétséges, hogy a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szerv nem tartozik a 204. § hatálya alá, azaz nem tekinthető köztulajdonban álló munkáltatónak, így a 206. § szerinti korlátozás ebben az esetben nem áll fenn.



Természetesen a hatályosulás tekintetében ez esetben figyelemmel kell lenni az Mt. 205-206. § rendelkezéseire.

A minisztériumi állásfoglalás<sup>48</sup> szintén arra az álláspontra helyezkedik, hogy a VKSZ egyes rendelkezései az által nem válnak érvénytelenné, hogy azok az Mt. 205-206. §-ába ütköznek, mindössze a köztulajdonban álló munkáltatók vonatkozásában nem alkalmazhatók.

A magunk részéről szintén azon az állásponton vagyunk, hogy a VKSZ egyes rendelkezései az által nem válnak semmissé, hogy azok a Mt. 205-206. §-ába ütköznek, csupán az érintett (köztulajdonban álló) munkáltatók vonatkozásában nem érvényesíthetők, jogszabályba ütköző voltuk miatt.

## *2. A szakszervezet működési feltételeinek biztosításával összefüggő álláspont*

A tárgyalások során az egyik vitatott pont a tárgyi feltételek biztosítása a helyi szakszervezetek részére. Az ezzel kapcsolatos álláspontok is eltérést mutatnak.

A szakszervezet álláspontja, hogy

*„a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés V. fejezetének 1) pontja nem ellentétes az Mt. ide vonatkozó szabályozásával és nem esik az Mt. 206. § tiltó rendelkezése alá sem, hiszen az új Mt. kifejezetten a munkáltatóval történő megállapodás szerint teszi lehetővé a helyiség használatot a szakszervezet(ek) számára.*

*A VKSZ tehát szabályozhatja – akár a jelenlegi formában is, az Mt. szabályaival összhangban – a helyiséghasználatot, valamint ezen szabályozásra tekintettel lehetőség van mind munkahelyi, mind csoportszinten, hogy a szociális partnerek e kérdésben konkrét megállapodásokat dolgozzanak ki és írjanak alá.”*

A munkáltatói oldal vitatta ezt az álláspontot. A szakszervezeti oldal egy módosított szöveg javaslatot terjesztett elő, amelynek jogszerűségét a munkáltatói oldal továbbra is vitatta, ezért a felek ebben a kérdésben is kikérték az illetékes miniszter véleményét.<sup>49</sup> A minisztérium álláspontja részben

<sup>48</sup> A hatályos VKSZ egyes rendelkezéseinek módosítása esetén - a fentiek alapján - figyelembe kell venni az eltérésre vonatkozó követelményeket az Mt. 204. § szerinti gazdálkodó szervezetek vonatkozásában. Az Mt. 206. §-a szerinti eltérés tilalmára tekintettel - a VKSZ egyes rendelkezéseire kapcsolódóan indokolt feltüntetni, hogy az adott rendelkezés a köztulajdonban álló munkáltatók esetében alkalmazandó- e, illetve miként.

A hatályos VKSZ mindazon rendelkezése, amely az Mt. 206. §-a alapján meg nem engedett eltérést valósít meg az Mt. 204. § szerinti munkáltatókra nézve, az adott munkáltató tekintetében nem alkalmazható. A kiterjesztés emiatt nem veszti hatályát, és nem kerül automatikusan visszavonásra sem. A VKSZ-t kötő felek érdeke, hogy felülvizsgálják annak rendelkezéseit az Mt-vel való összhang megteremtése érdekében, és kérik a módosítás kiterjesztését.

<sup>49</sup> Az Mt. 272. § (3) bek. szerinti szakszervezeti propaganda jogával kapcsolatban megállapítható, hogy amennyiben a szakszervezet a tevékenységéről kívánja tájékoztatni a munkavállalókat, akkor a munkáltató köteles ezt biztosítani, pl. a közzétételhez szükséges eszköz - belső levelezőrendszer - rendelkezésre bocsátásával. Az Mt. 272. § (3) bekezdésével annyiban egyeztethető össze a VKSZ rendelkezése – az internet és e-mail szolgáltatásnak, a postaköltségek térítésének, és a közzétételi lehetőség biztosításával –, amennyiben azok a szakszervezeti propaganda joga szerinti közzététel megvalósítását szolgálják

A távközlés és a propaganda jogának gyakorlásán kívüli internet és e-mail szolgáltatás, illetve a postaköltség térítésének biztosítása a szakszervezet működési feltételeinek körébe tartozik, amelyek szabályozása a VKSZ-ben - az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetében - meg nem engedett többlet-kötelezettség megállapítását jelenti.

A szakszervezeti tagdíj ingyenes levonásának és átutalásának jogát a VKSZ a munkavállalói érdekképviselői tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX törvény 1. és 2. §-aival összhangban szabályozza.

A helyiséghasználat feltételeiről és módjáról a szakszervezetnek és a munkáltatónak meg kell állapodni egymással, különösen a használat idejéről, rendszerességéről, ellentételezéséről. A

megegyezett a szakszervezet álláspontjával, de egy-két fontos részletben merőben más álláspontra helyezkedett. Többek között a propaganda joghoz kötötte pl. a távközlési eszközök használatának, a postaköltségnek a kérdését. A helyiség használat kérdésében a megállapodás jogszerűségét nem vitatta, ellenben a közlekedési költségek kollektív szerződésben való rögzítését jogszabály ellenesnek minősítette, de a külön megállapodás lehetőségét nem zárta ki.

A tárgykörhöz tartozó szakértői vélemények közül az egyik<sup>50</sup> álláspontja tágabban értelmezi a működési feltételek biztosítását. Az ILO egyezményekből azt vezeti le, hogy a működéshez nem csak

megállapodás lehet formális, de a Ptk. szabályai szerinti bérleti szerződést is köthetnek. A felek ennek keretében jogszerűen megállapodhatnak a helyiséghasználatról és költségeiről ideértve pl. a takarítás, a vagonőrzés költségét is.

A közlekedés biztosítása nem tartozik az Mt. szerinti munkáltatói kötelezettségekhez, ezért annak szabályozása a VKSZ-ben meg nem engedett eltérést jelent. Az igénybevétel részletes feketéiéről szóló egyéb külön megállapodás kötése a fentiekre tekintettel jogszerű, ha az nem vezet az Mt. 206. §-a szerinti tilalom megkerülésére.

Az Mt. 270. § (1) bek. szerint az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg. A régi Mt.-vel ellentétben az Mt. már nem tesz különbséget a szakszervezeti jogok szempontjából a szakszervezetek között. A „helyi” szövegrész törlése a szakszervezet vonatkozásában - az Mt. 270. § (1) bekezdésére tekintettel - nem ellentétes az Mt. 206. §-ával.

A „helyben szokásos minőségben és módon” szövegrész nem bővíti, hanem pontosítja az igénybevétel feltételeit, így az összhangban áll az Mt. 206. és 277. §-okkal. Az „iroda eszközök” tárgyában - a szakszervezeti propaganda jogával összefüggésben - az 1. kérdéshez leírtak irányadóak. A közlekedés biztosítása a fenti indokok alapján meg nem engedett eltérést jelent az Mt. 204. § szerinti munkáltatók tekintetében. Az igénybevétel részletes feltételeiről szóló egyéb külön megállapodás a Ptk. szabályai alapján a fentiekre tekintettel lehet jogszerű.

<sup>50</sup> Dr. Hovánszki Arnold ügyvéd, a szakszervezetek elhelyezése (helyiséghasználat):

A témakörrel kapcsolatos álláspontom kifejtését megelőzően engedjék meg rámutatni arra, hogy a korábban hatályos és a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve tartalmában és szövegezésében is azonos szabályt ad a szakszervezetek helyiséghasználatára nézve (egyedül a szórend eltérő):

*„A szakszervezet joga, hogy munkaidő után, illetve munkaidőben a munkáltatóval történt megállapodás szerint a munkáltató helyiségeit érdekképviselési tevékenysége céljából használhassa.”* [a 92. évi Mt. 24. § (2) bek.] illetve

*„A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használhassa.”* [Mt. 272. § (8) bek.]

Minden szabályozási elem azonos: (i) mind munkaidőben, mind azt követően (ii) megállapodás alapján (iii) érdekképviselési célokra (iv) jogosult a szakszervezet használni a munkáltató helyiségeit. Mivel szabályozásban változás nincs, ezért a munkáltatói helyiségek érdek-képviselési tevékenység céljából való használatának kérdésében a munkáltató oldalán esetleg tapasztalható változás jogszabályi változással nem indokolható.

Megjegyzem, hogy a jogszabály szövegezése illetve a vonatkozó nemzetközi standardok és gyakorlat szerint a szakszervezet valamennyi létesítményt jogosult használni (különösen munkaidő után), ha az szükséges az érdek-képviselési tevékenység ellátásához. Az érdek-képviselési tevékenység ellátásának (feltételrendszerének) két aspektusa van: tárgyi (infrastrukturális) és személyi (megközelíthetőség, elérhetőség). Mindkettő a felek szabad megállapodásának tárgya, hiszen az infrastrukturális feltételrendszer javítása megkönnyíti a munkavállalók elérését, míg a megközelíthetőség feltételeinek könnyítése (a szakszervezet helyben van) esetén alacsonyabbak a követelmények a tárgyi (infrastrukturális) feltételrendszerrel szemben.

Amennyiben a szakszervezet állandó külső elhelyezést kap, ez nem változtat azon, hogy továbbra is jogosult az egyéb munkáltatói létesítmények használatára is, tipikusan a tagok megközelíthetősége érdekében. Ilyen esetben a munkáltató egyéb létesítményeinek rendszeres ideiglenes használata (fogadóórák rendszere) is elképzelhető akár, hiszen ez az érdek-képviselési tevékenység ellátásához szükséges (lásd személy oldal), s indokolatlan mértékűnek sem tekinthető. Megjegyzendő, hogy a szakszervezetek helyiséghasználatának joga szintén a nemzetközi

a helyiség használat biztosításának lehetősége tartozik, hanem olyan feltételek biztosítása, amelyek a munkavállalók képviselői számára lehetővé teszik, hogy feladatukat gyorsan és hatékonyan el tudják látni. A másik szakértő<sup>51</sup> álláspontja szerint a köztulajdonban álló munkáltatók vonatkozásában, csak olyan kérdésekben lehet megállapodni, amelyet az Mt. XIX.- XXI. fejezete tartalmaz. Gyakorlatilag ezt az álláspontot képviseli az illetékes miniszter is.

A vitatott pontokra érkező eltérést mutató szakvélemények ismeretében a munkavállalói oldal vállalta, hogy felkér egy újabb szakértőt a szakvélemény elkészítésére.<sup>52</sup> A szakértő összefoglalóan

---

munkaügyi standardokban gyökerezik. Erre vonatkozóan rendelkezéseket a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló 135. számú ILO Egyezmény határoz meg, mely a 2000. évi LXXIV. törvény kihirdetésével vált a magyar jogrendszer, azon belül a magyar munkajog részévé. Az Egyezmény alapvető elvárása, hogy a munkáltatók kedvezményeket biztosítsanak a munkavállalók képviselői számára annak érdekében, hogy azok gyorsan és hatékonyan láthassák el feladataikat. A helyiséghasználat a kedvezményeknek csak egy fajtája, ahogy arra a 135. számú ILO Egyezményhez kapcsolódó 143. sz. ILO ajánlás is rámutat. Ahogy a korábbi, úgy a jelenlegi Munka Törvénykönyve is téves ugyanis abban, hogy a helyiséghasználatot szabályozza. Ez feltehetően egy téves fordítás, félreértés következménye. A 143. sz. ILO ajánlás és az arra épülő nemzetközi gyakorlat ugyanis a „facilities” kifejezést használja (lásd annak hivatalos angol nyelvű változatát), mely nem szűkíthető le a helyiségek kérdéskörére, hiszen e kifejezést annak tág jelentéstartalmában használja a nemzetközi gyakorlat. A magyar jogban azonban ez szűk értelemben, „helyiség” formájában honosodott meg, feltehetően téves fordítás következtében.

A munkavállalók képviselői részére biztosítandó kedvezmények mércéje egyfelől a szükségesség, másfelől pedig az, hogy a kedvezmények biztosítása nem hátráltathatja az érintett üzem hatékony működését. Amennyiben a szakszervezet és a munkáltató között véleménykülönbség alakul ki e tekintetben, úgy a szakszervezet azt köteles igazolni, hogy az igényelt helyiséghasználatot az érdekképviseleti tevékenység ellátása indokolja, míg a munkáltató azt, hogy a szakszervezet helyiséghasználatra vonatkozó igénye az üzem hatékony működését akadályozná. Ám ez utóbbi eleve csak akkor elképzelhető, ha a szakszervezeti igény a munkáltató méretét és működését nem veszi figyelembe, eltúlzott.

<sup>51</sup> Pál és Kozma ügyvédi iroda:

Az érdemi kérdés e tekintetben az, hogy a 204. § hatálya szerinti munkáltató köthet-e érvényesen olyan kollektív szerződéses megállapodást, ami olyan kérdést szabályoz, amit a törvény XIX-XXI. fejezete egyébként nem. Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződés kötelmi jogi része kizárólag a szerződést kötő felek (munkáltató és szakszervezet/ek/) kapcsolatrendszerét szabályozhatja, ebben a tárgykörben megítélésem szerint a kollektív szerződés, szabályozási lehetősége korlátozott. A kollektív szerződés kizárólag a törvény keretei között állapíthat meg további szabályokat, azaz a törvényben meghatározott jogok gyakorlását és kötelezettségek teljesítését konkretizálhatja, azonban új jogot vagy kötelezettséget nem rögzíthet.

Így például nem kizárt az, hogy a felek a helyiséghasználat körében megállapodjanak a költségek tekintetében, e körben rendezhető a helyiség rendeltetészerű használatához szorosan kötődő költségek (bérleti díj, takarítás, bútor, őrzés, rezsi) viselése. De nem tartozhatnak ide olyan költségek, amelyek már a szakszervezet működésével kapcsolatosak, például a titkárnő, a technikai berendezések vagy a kommunikáció költsége. Megítélésem szerint arra sincs mód, hogy a kollektív szerződés a szakszervezet vagy a tisztségviselők tevékenységének közvetlen vagy közvetett anyagi támogatását írja elő. De ezen túlmenően sem szabályozhat a kollektív szerződés olyan szakszervezeti jogosultságokat vagy szakszervezettel szembeni munkáltatói kötelezettségeket, amelyeket a Munka törvénykönyve nem érint.

<sup>52</sup> Dr. Kéri Ádám, a szakszervezetek tárgyi feltételei biztosítása: Háttér:

Mt. 272. § (8) A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviseleti tevékenysége céljából használhassa.

Mt. 206. § A XIX-XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet. (köztulajdonban álló munkáltató esetében)

Mt. 231. § (3) A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A

megállapította, hogy az Mt. 204., illetve 206.§-ai alapján ágazati kollektív szerződésben nem lehet előírni többletjogokat a szakszervezetek számára (szakszervezeti jogok kibővítése), valamint hogy az Mt-ben nem szabályozott szakszervezeti jogosítványok nem szabályozhatóak. Ezen megállapításokból azonban nem következik az, hogy a tárgyi feltételek biztosítását tartalmazó szövegrész tartalmilag meg nem engedett eltérést jelentene. A hivatkozott tárgyi feltételek (pl. helyiség használat) ugyanis az Mt. által biztosított, illetve ahhoz szorosan kapcsolódó jogokat takarnak.

---

szakszervezet a munkáltatónál szerveket működtethet, ezek működésébe a tagjait bevonhatja.

Mt. 272. § (2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

Mt. 272. § (3) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közze tegye.

Mt. 272. § (4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

Mt. 272. § (8) A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használhassa.

Mt. 272. § (9) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

A fenti jogszabályhelyek a szakszervezet működésével összefüggő alapfeltételeket tartalmazzák. A törvény különös hangsúlyt helyez a felek közötti kapcsolattartás szabályaira, habár a kérdés erre nem szűkíthető le. A szakszervezet ennek keretében tájékoztatást kérhet a munkáltatótól bármely olyan kérdéssel kapcsolatban, amely összefügg a munkavállalók munkaviszonnal kapcsolatos gazdasági és szociális érdekeivel. A törvény feljogosítja a szakszervezetet arra is, hogy a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnal összefüggő kérdésekben tájékoztassa. Így a munkáltató köteles biztosítani, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közze tehesse. Az ún. szakszervezeti propaganda jogának előfeltétele, hogy a tájékoztatások, hirdetések közzétételének módjáról a felek megállapodjanak, ami történhet a kollektív szerződésben. A szakszervezet számára az Mt. biztosítja annak lehetőségét is, hogy a munkáltatóval történt megállapodás szerint, melyet szintén célszerű kollektív szerződés részévé tenni, munkaidő után, illetve munkaidőben használhassa a munkáltató helyiségeit. Azt, hogy melyik helyiség használatára, milyen időbeli keretekkel, milyen felszereltség mellett, ingyenesen vagy bérleti díj ellenében, esetleg más támogatás igénybevételével kerülhet erre sor, a felek megállapodásán múlik (Izd. a kommentár vonatkozó szakasza). Ezt a jogot a 135. számú ILO egyezmény is garantálja (2.cikk), amely korlátként a munkáltató hatékony működését állítja fel. Egyetértek továbbá Dr. Hovánszki Arnold azon megállapításával, miszerint az egyezményben szereplő „facilities” kifejezés nem csupán helyiséghasználatot jelent, hanem a munkáltató létesítményét, berendezéseit, eszközeit is.

Összegzésképpen egyetértek Czomba államtitkár úr azon érvelésével, hogy az Mt. 204., illetve 206.§-ai alapján ágazati kollektív szerződésben nem lehet előírni többletjogokat a szakszervezetek számára (szakszervezeti jogok kibővítése), valamint hogy az Mt.-ben nem szabályozott szakszervezeti jogosítványok nem szabályozhatóak. Ezen megállapításokból azonban nem következik az, hogy a tárgyi feltételek biztosítását tartalmazó szövegrész tartalmilag meg nem engedett eltérést jelentene. A hivatkozott tárgyi feltételek (pl. helyiség használat) ugyanis az Mt. által biztosított, illetve ahhoz szorosan kapcsolódó jogokat takarnak. Ennek megfelelően álláspontom szerint az ágazati kollektív szerződésnek sem a jelenleg hatályos, sem pedig a szakszervezeti oldal által javasolt módosított V. fejezet 1. pontja nem ellentétes az Mt. vonatkozó szabályozásával és nem tartoznak az Mt.206.§ által tilalmazott körbe. Ez alól kivételt a közlekedési költségek viselése jelentheti, azonban a szöveg a kötelezettséget a munkáltató érdekkörébe eső érdekképviselési tevékenységhez köti, így ez az álláspont is képviselhető (különös tekintettel arra, hogy az ILO 135.számú egyezményében foglaltakhoz képest az Mt. eleve szűkítő jogértelmezést követ).”

### 3. Szakszervezet pénzügyi támogatásával kapcsolatos álláspont

A hatályos VKSZ idevonatkozó szabálya tekintetében a vélemények megegyeztek a minisztérium álláspontjával,<sup>53</sup> miszerint az meg nem engedett eltérést jelent a köztulajdonban álló munkáltatók vonatkozásában. A munkavállalói oldal által előterjesztett módosító javaslat szerint a támogatást a munkáltatói szövetség biztosítja, úgy hogy a munkáltatók megemelt tagdíjat fizetnek a munkáltatói szövetségnek, aki ebből finanszírozza a megállapodás szerinti összeget. A miniszter álláspontja<sup>54</sup> ebben az esetben az, hogy ez a támogatási forma nem ütközik az Mt. 206. §-ába, a szöveg javaslat nem ellentétes az Mt-vel. Hasonló álláspontot képviselt az egyik szakértő<sup>55</sup> is, miszerint a munkáltatói szövetség nem tartozik az Mt. 204. § szerinti munkáltatói körbe, így a 206.§ szerinti korlátozás sem vonatkozik rá. Ebből kifolyólag a javasolt megállapodási szövegjavaslat nem ellentétes az Mt-vel.

### 4. Szakszervezetek munkaidő kedvezményével kapcsolatos vélemény

A szakszervezetek részére biztosított munkaidő kedvezmény vonatkozásában a szakszervezeti oldal – a korábbi szabályozás fenntartása mellett – egy kiegészítő javaslatot terjesztett elő. A kiegészítés lényege, hogy a VKSZ adott szabályától a helyi szintű megállapodásban, negatív irányban is el lehet térni, illetve a köztulajdonban álló munkáltatók esetében – az Mt. 206. § tiltó rendelkezése miatt – az nem alkalmazható. A kiegészítés jogszerűségéről a felek kikérték az illetékes miniszter véleményét.<sup>56</sup>

<sup>53</sup> A munkáltató részéről pénzügyi támogatás nyújtását sem a 2009. évi LXXIV. törvény (Apbtv.), sem az Mt. nem szabályozzák. Ebből következően a VKSZ 4.1 pontja nem alkalmazható az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetében, mert az olyan szakszervezeti jogosultságot teremt, amely az Mt. rendelkezéseiből nem következik, és nehezen egyeztethető össze a 2000. évi LV. törvénnyel kihirdetett a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98. számú Egyezmény 2. cikkével.

A VKSZ 4.2 pontja a fenti indokok alapján meg nem engedett eltérést valósít meg az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetében, mert a kulturális és szociális szolgáltatások és rászoruló tagjaik segélyezése céljából nyújtott pénzügyi támogatás közvetetten a szakszervezetek működésének támogatását jelenti

Szabályozható azonban a rászoruló munkavállalók támogatása a munkáltató részéről, Ha a munkáltató vállalja, hogy a szakszervezet javaslata alapján meghatározott Összegben segítyt nyújt a rászoruló munkavállalóknak.

<sup>54</sup> Tekintettel arra, hogy az Mt. 206. § szerinti tilalom a VTMSZ tekintetében nem érvényesül, így a 98. számú Egyezmény 2. cikk keretei között, a 4.1 pontra vonatkozó szövegjavaslat nem ellentétes az Mt-vel.

<sup>55</sup> Pál és Kozma ügyvédi iroda:

Sajátos kérdésként vetődik fel a munkáltató-érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés kapcsán a 206. § szerinti tilalom kérdése. Figyelemmel az előzőekben kifejtettekre, miszerint az ilyen hatályú kollektív szerződés *nem* az egyes munkáltatók, hanem a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet és a szakszervezet kapcsolatát szabályozza, megítélésem szerint a probléma nem merülhet fel.

Így nézetem szerint annak sincs akadálya, hogy a szerződést kötő érdekképviselői szervezet a – köztulajdonban álló munkáltatónál (is) képvisellel rendelkező – szakszervezet/ek/ számára közvetlenül!! akár technikai, akár pénzügyi támogatást nyújtson. Az ugyanis nem kétséges, hogy a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szerv nem tartozik a 204. § hatálya alá, azaz nem tekinthető köztulajdonban álló munkáltatónak, így a 206. § szerinti korlátozás ebben az esetben nem áll fenn.

<sup>56</sup> Az Mt. 204. § szerinti munkáltatók vonatkozásában nem lehet a törvényestől eltérő mértékű munkaidő-kedvezményre vonatkozó rendelkezést alkalmazni. Így a fenti szövegjavaslatot pontosítani szükséges. Egyértelművé kell tenni az ágazati kollektív szerződésben, hogy mely rendelkezések alkalmazandóak az Mt. 204. § szerinti munkáltatók vonatkozásában. Nem ellentétes az Ápbtv. 14. § (2) bekezdésével az,

A minisztériumi álláspont szerint a kiegészítés nem jogellenes, de javasolta annak pontosítását annak érdekében, hogy a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó alkalmazhatóság egyértelmű legyen.

#### 5. Szakszervezet egyetértési jogával kapcsolatos álláspont

A VKSZ X. fejezet 5. pontja, a privatizáció során esetleg értékesítésre kerülő jóléti- és szociális ingatlanok eladása esetére a helyi szakszervezeteknek egyetértési jogot biztosít. A szerződő felek kérdése a miniszterhez arra irányult, hogy ez a rendelkezés nem esik-e az Mt. 206.§ szerinti korlátozás hatálya alá.

A minisztériumi álláspont<sup>57</sup> egyértelműen kimondja, hogy ez a szabályozás az Mt. 206.§ szerinti korlátozás alá esik és az abban foglaltakat a köztulajdonban álló munkáltatók nem hajthatják végre.

#### 6. Szakszervezet ellenőrzési jogával összefüggő vélemény

Az ellenőrzési jog, mint tételes szabály kikerült az új Mt.-ből, de ez nem jelenti a szakszervezetek ez irányú tevékenységének a megszüntetését és a köztulajdonban álló munkáltatók esetében annak tilalmát. Életszerűtlen lenne, ha a szerződő feleket eltíltanák attól, hogy a szerződés teljesülését ellenőrizhessék.

Egyet kell értenünk a szakértő álláspontjával,<sup>58</sup> miszerint az ellenőrzési jog ún. származtatott jog, amely akkor is megilleti a szakszervezetet, ha azt az Mt. külön nem nevesíti.

---

ha a köztulajdonban álló munkáltatók esetében eltérő rendelkezéseket állapít meg az ágazati kollektív szerződés az Mt. 204. §-on kívüli munkáltatókhoz képest.

Másrészről az Mt. 274. § (4) bek. szerint a „munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezménye megváltani nem lehet.” Ebből következően az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetében - az Mt. 206. §-ára tekintettel - e rendelkezéstől nem lehet eltérni, míg az azon kívüli munkáltatók esetében jogszerűen lehet rendelkezni a fel nem használt munkaidő-kedvezmény megváltásáról.

Az idézett rendelkezés a régi Mt. 25. § (2) bekezdésén alapul, melyhez képest az Mt. jelentős változást vezetett be. Az Mt. 274. § (2) bek. szerint az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra.

<sup>57</sup> A VKSZ idézett rendelkezése a helyi szakszervezet számára egyetértési jogot biztosít a jóléti- és szociális ingatlanok eladásakor, amelyet az Mt. nem szabályoz. Az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetén a VKSZ ezen rendelkezése nem alkalmazható, mivel az a szakszervezeti jogok meg nem engedett bővítését jelentené az Mt. szabályaihoz képest.

<sup>58</sup> Dr. Hovánszki Arnold ügyvéd:

A szakszervezetek ún. ellenőrzési jogával kapcsolatban hadd mutassak rá mindenekelőtt a következőre:

Egyfelől, a szakszervezetek ún. ellenőrzési joga nem sui generis (önálló) jog, hanem ún. származtatott jogosultság. Olyan nevesített jog, mely akkor is megilleti a szakszervezetet, ha a jogszabályok külön nem nevesítik. Másfelől pedig, a szakszervezetek ún. ellenőrzési joga inkább valamiféle megvizsgálási-meggyőződési jogként értendő-értelmezendő, hiszen sem tartalmát, sem lehetséges jogkövetkezményét tekintve nem azonos a hatóságok ellenőrzési jogával, jogkörével.

Az ún. ellenőrzési jog része (részjogosítványa) egy általános, magasabb szintű szakszervezeti jognak: jog a munkavállalók anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban való képviseléséhez. E szakszervezeti jogot a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve is ismeri [Mt. 272. § (6) bek.].

Az ellenőrzés kérdésköre tipikusan a munkavállalók munkakörülményeit érintő jogokkal, a munkavállalók e körben való képviselésével összefüggésben vetődik fel. Nem véletlen, hogy ugyanezen összefüggésben fogalmazta meg a szakszervezetek ún. ellenőrzési jogát a korábban hatályos Mt. is. Az ún. ellenőrzés célja a munkavállalói panaszok megvizsgálása, azok alaposága (alaptalansága) felől való meggyőződés. Eszköze lehet személyes eljárás (személyes szemrevételezés, meggyőződés, tapasztalás, mérés) és a szabályok végrehajtásáról való tájékoztatáskérés is. Mindkettőre továbbra is lehetőség van, hiszen ezektől a jelenleg hatályos Mt.

Részben hasonló álláspontra helyezkedik a miniszteri állásfoglalás<sup>59</sup> is azzal, hogy egy kissé szűkebben értelmezi a szakszervezet ezen jogosítványát, de nem zárja ki a VKSZ ez irányú szabályozási lehetőségét.

Megítélésünk szerint a VKSZ 3. számú módosításában, a felek által elfogadott szöveg kiállja a törvényesség próbáját. Megjegyezzük továbbá, hogy a szakszervezeteknek a munkavállalók képviselőjében eljárva, a munkaügyi szabályok betartása, a munkavállalók anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban az ellenőrzési („megvizsgálási- meggyőződési”) joga lényegesen szélesebben értelmezhető, mint azt a VKSZ hivatkozott pontja tartalmazza. Ebből következik, hogy ez a jog nem a VKSZ ide vonatkozó szabályából fakad, hanem az Mt. 272. § (6) bekezdésében foglaltakból, illetve a nemzetközi egyezményekből.

### 7. Kiterjesztés probléma köre

Az Mt. 204-206. §-i következményeként előállt helyzet szerint a VKSZ egyes rendelkezései, illetve annak tervezett módosításai, hatályát tekintve másként érvényesülnek a köztulajdonban álló és a nem ebbe a körbe tartozó munkáltatók esetében. Ez a helyzet felveti a kiterjesztett VKSZ jogi státusának a kérdését, illetve a módosítások kiterjesztésének lehetőségét, módját.

A miniszteri állásfoglalás<sup>60</sup> az ez irányú kérdésre egyrészt egyértelmű választ ad, miszerint a VKSZ egyes rendelkezéseinek az Mt. 205-206. §-ába ütközése nem jelenti a kiterjesztés hatályának

---

sem zárja el a szakszervezeteket. Ami a személyes eljárást illeti, a szakszervezeti tisztségviselő szabadon beléphet és mozoghat a munkáltató területén, belépése és mozgása célhoz nem kötött; mivel belépése célhoz nem kötött, a panasszal érintett munkakörülményeket is szemrevételezheti, megvizsgálhatja, megmérheti, stb. Joga van persze (továbbra is) arra is, hogy ne személyesen, hanem a munkáltató útján való tájékozódás útján szerezzen ismereteket. Hiszen „a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet” [Mt. 272. § (4) bek.], s hogy ezt mi végett teszi, saját belátására van bízva (a tájékoztatás kérése tárgykörhöz kötött, ám célhoz nem kötött).

Megjegyzem végül, hogy a szakszervezetek ún. ellenőrzési, valójában inkább a munkakörülményekről való meggyőződési-tájékozódási joga saját értelmezésem szerint nemcsak jog, de annyiban kötelesség is, hogy amennyiben a szakszervezet a munkakörülményekre vonatkozó kifogásait a hatóságok esetleg a nyilvánosság előtt kívánja megfogalmazni, úgy a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye megkívánja, hogy a lehetőségeihez mérten előzetesen meggyőződjön-tájékozódjon állításainak valóságtartalma felől. Ésszerűtlen lenne, ha ettől őt a jogalkotó elzárná, hiszen ezzel együtt a szakszervezet jóhiszemű és tisztességes eljárás iránti kötelezettségét is erodálná, a szakszervezetet felelőtlené tenné (bármely légből kapott információt azonnal a nyilvánossághoz lehetne továbbítani, hiszen azt megvizsgálni úgyse tudja). Ez nyilvánvalóan nem cél.

<sup>59</sup> A VKSZ idézett rendelkezése a régi Mt. 22. § (3) bekezdésében szabályozott ellenőrzéshez való jogot szabályozta. Eszerint „a szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani.”

Az Mt. már nem rögzíti e jogot, és az nem vezethető le az együttműködési kötelezettségből sem (vö.: Mt. 6. § (2) bek.). Másrészt azonban a kollektív szerződést kötő felek közötti jogviszony szabályozásakor a kollektív szerződésben pontosíthatják a felek az ún. végrehajtási és befolyásolási kötelezettség tartalmát, amely szerint a kollektív szerződést kötő szervezetek kötelesek mindent elkövetni annak érdekében, hogy tagjaik a kollektív szerződésnek megfelelő magatartást tanúsítsanak.

Mindazonáltal a VKSZ fenti rendelkezése az Mt. 204. § szerinti munkáltatók esetében nem alkalmazható, illetve a szövegjavaslat a szakszervezet Mt. szerinti jogait meg nem engedett mértékben bővítené. Kiemeljük azonban, hogy az ellenőrzési jog egyes részjogosítványainak gyakorlását az Mt. 204. § szerinti munkáltató is köteles biztosítani, úgymint a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog gyakorlását pl. a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtása tárgyában (vö.: Mt. 272. § (4)-(5) bek). Ezen túlmenően általánosan a szakszervezet ellenőrzési jogát nem szabályozzák a 87. és 98. sz. Egyezmények.

elvesztését vagy visszavonását. Másrészt a módosítások kiterjeszhetősége vonatkozásában olyan értelmezést ad, miszerint a módosítás nem terjeszthető ki, ha az jogszabályba ütközik.<sup>61</sup> Ezen értelmezés szerint a jövőben nem terjeszthető ki olyan módosítás, amely az Mt. 205-206. §-iba ütközik, még akkor sem, ha azt a felek a szabályozásban konkrétan megjelölik.

A miniszter állásfoglalásának egy másik pontjában viszont szintén úgy fogalmaz, hogy a  
*„hatályos VKSZ egyes rendelkezéseinek módosítása esetén az egyes rendelkezésekhez kapcsolódóan indokolt feltüntetni, hogy az adott rendelkezés a köztulajdonban álló munkáltatók esetében alkalmazandó-e, illetve miként”.*

A miniszter a kérelemhez kötöttség elvéből következően azt vizsgálja, hogy a kiterjesztés a kérelemben megjelölt munkáltatói kör esetében lehetséges-e. A jogszabály ellenesség ez esetben azért nem áll fenn, mivel a kiterjesztés azokra a munkáltatókra válik hatályossá, akik vonatkozásában az Mt. 205-206. § nem releváns.

---

<sup>60</sup> A hatályos VKSZ mindazon rendelkezése, amely az Mt. 206. §-a alapján meg nem engedett eltérést valósít meg az Mt. 204. § szerinti munkáltatókra nézve, az adott munkáltató tekintetében nem alkalmazható. A kiterjesztés emiatt nem veszti hatályát, és nem kerül automatikusan visszavonásra sem. A VKSZ-t kötő felek érdeke, hogy felülvizsgálják annak rendelkezéseit az Mt-vel való összhang megteremtése érdekében, és kérik a módosítás kiterjesztését.

<sup>61</sup> Az Áptv. 17. § (3) bek. szerint a kollektív szerződés hatálya nem terjeszthető ki, ha a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes. Ebből következően a módosított VKSZ esetében akkor lehet helye kiterjesztésnek, ha az nem ellentétes – többek között – a Mt. rendelkezéseivel.



## IRODALOMJEGYZÉK

1. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
3. Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény
4. A középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet
5. A kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet
6. Az üzemtanács-választásokkal kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 357/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet
7. A munkajog nagy kézikönyve. Complex kiadó, 2006.
8. Az Európai Parlament és a Tanács 1893/2006/EK rendelete a gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozása NACE Rev. 2. rendszerének létrehozásáról és a 3037/90/EGK tanácsi rendelet, valamint egyes meghatározott statisztikai területekre vonatkozó EK-rendeletek módosításáról. [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)
9. Az Érdekegyeztető Tanács Bér- és Munkaügyi Bizottsága áprilisi állásfoglalása a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésével összefüggő eljárásról. 1994. április. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu).
10. Bankó Zoltán–Berke Gyula–Kiss György: Bevezetés a munkajogba. Pécsi Tudományegyetem, 2005.
11. Bérces Kamilla: Lesz-e szabályozott ágazati párbeszéd Magyarországon. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008.
12. Bocksteins, Harry: Jelentés a kollektív szerződések regisztrációjáról. ILO-Európai Közösség-MŰM, 1996.
13. Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés módosításokkal egységes szerkezetbe szerkesztett szövege. 2009. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)
14. Fodor T. Gábor–Nacsá Beáta–Neumann László: Villamosenergia-ipari ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése. Kende Ügyvédi Iroda, SZMM, 2006.
15. Fodor T. Gábor–Nacsá Beáta–Neumann László: Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány. Kende Ügyvédi Iroda-SZMM, 2008.
16. Fürjes János–Madár Gyula: Kollektív szerződések kiterjesztési eljárásának tapasztalatai. MŰM, 1996.
17. Herczog László: A hazai érdekegyeztetés fejlődése és az ágazati párbeszéd bizottságok, avagy: az érdekegyeztetés jogi szabályozásának göröngyös útja. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008.
18. Dr. Horváth István: Munkajog. Jogi szakvizsga kézikönyvek, Novissima Kiadó, 2007.
19. Kiss György: Munkajog. Osiris kiadó 2000.
20. Dr. Kiss Mihály: Az ágazati párbeszéd Magyarországon. EVDSZ, 2014. [www.vd.hu](http://www.vd.hu)
21. Dr. Kiss Mihály: Kézikönyv a villamosenergia-iparban megvalósuló európai és a magyarországi szociális párbeszéd, valamint a kollektív szerződések elemzéseinek bemutatására (Villamosenergia-ipari érdekképviselői szervezetek kutatása és komplex szervezetfejlesztése). EVDSZ, 2010. [www.vd.hu](http://www.vd.hu)
22. Kollektív szerződés kiterjesztő határozatok. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)
23. Kónya Márton: Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság. Esettanulmány (2007-2009) Civil Európa Egyesület, 2010. 28. old.

24. Dr. Ladó Mária: A kollektív szerződések lehetséges kiterjesztése. Munkaügyi Kutató Intézet, 1999.
25. Madár Gyula: A kollektív szerződés kiterjesztési eljárás jogi és megállapodásos keretei, gyakorlata. SZMM, 2008. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)
26. Madár Gyula: A Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008.
27. Nacsa Beáta–Neumann László: Kollektív alku Magyarországon. ILO, 2001.
28. Nacsa Beáta–Neumann László: A kollektív szerződések ereje, a szabályozás hatékonysága. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008.
29. Nacsa Beáta–Szatmáriné Balogh Mária: A munkaügyi kapcsolatok eljárásai. KTI, 2004.
30. Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások I-III. kötet. ILO-FMM, 2003.
31. Neumann László: A kollektív szerződést elősegítő munkaügyi politika. Munkaügyi Kutató Intézet, 1998.
32. Soósné Csikós Szilvia: Kollektív tárgyalások és megállapodások. Szegedi Tudományegyetem, Pólay Elemér Alapítvány, 2006.
33. Sóki Gyula: Esettanulmány a középszintű és vállalati kollektív szerződések viszonyára a sütőipari szakágazatban. Kézirat, ÉT-Phare "Társadalmi párbeszéd" Program. 1993.
34. Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés módosításokkal egységes szerkezetbe szerkesztett szövege. 2009. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)
35. Szabó Zoltán Gyula: Turizmus-Vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottság. Esettanulmány (2007-2009) Civil Európa Egyesület, 2010.
36. Vendéglátó- és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés 1998. és 2001. évi módostással egybeszerkesztett szövege. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)
37. Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés. 2008. [www.mkir.gov.hu](http://www.mkir.gov.hu)
38. World Labour Report (Munka Világa Jelentés). ILO, 1992.



**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Dr. Nemeskéri Gyula - Makkos László**

**Felmérés a  
villamosenergia-iparág területén dolgozó  
munkavállalók munkavédelmi, munkabiztonsági,  
munkahelyi egészségmegőrzés helyzetéről**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2014.**

**Tartalom**

|   |    |
|---|----|
| 1 A felmérés célja.....   | 3  |
| 2 A munkavédelem nemzetközi szabályozásának felmérése .....                         | 3  |
| 3 A munkavédelem hazai szabályozásának összefoglalása .....                         | 6  |
| 4 A munkavédelmi képviselőre vonatkozó szabályozás összefoglalása .....             | 9  |
| 5 A munkavédelmi képviselők érdekvédelemmel kapcsolatos jogosítványai .....         | 11 |
| 6 A munkavédelem megjelenése a kollektív szerződésekben .....                       | 14 |
| 6.1. A munkavédelem megjelenése az Ágazati KSZ-ben .....                            | 14 |
| 6.2. A munkavédelem megjelenése a helyi KSZ-ekben .....                             | 14 |
| 7 A VIMFO felmérések a munkavédelmi helyzet bemutatására.....                       | 18 |
| 7.1 A munkavédelmi képviselők és munkavédelmi bizottsági elnökök<br>véleménye ..... | 18 |
| 7.2 A munkavédelemért felelős vezetők véleménye .....                               | 24 |

## 1 A felmérés célja

A villamosenergia-ipari ágazat területén dolgozó munkavállalók munkavédelmi, munkabiztonsági, munkahelyi egészségmegőrzés helyzetének felmérés és elemzése a munkavédelmi képviselő ágazati szintű erősítése érdekében.

## 2 A munkavédelem nemzetközi szabályozásának felmérése

Az alábbiakban felsoroljuk a munkavédelem megvalósulására vonatkozó nemzetközi egyezményeket, irányelveket, ajánlásokat.

1. Római szerződés (1957):  
*Az „élet és munkakörülmények állandó javítása”, mint megfogalmazott elvárás.*
2. Gazdasági, Szociális, Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1966)
3. Európai Szociális Charta (1991)  
Magyarországon az 1999. évi C. törvénnyel hirdetik ki (19 cikkből, melyből legalább ötöt kötelezőnek kellett elfogadni, Magyarország több mint ötöt elfogadott, de nem az összes 19 cikket). Ezek közül a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jogot Magyarország kötelezőként elfogadta.
4. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 155. számú Egyezménye  
A dolgozók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló egyezmény (1981 június 22), Magyarországon a 2000 évi LXXV törvénnyel lett kihirdetve.  
II. rész 4. cikk  
*„Minden tagállam köteles az országos körülmények és a gyakorlat tükrében, valamint a munkaadói és munkavállalói legrepresentatívabb érdekképviselői szervekkel lefolytatott konzultáció után kialakítani, megvalósítani és időközönként felülvizsgálni a munkavállalók biztonságára, egészségre és a munkakörnyezetre vonatkozó nemzeti politikát.”*
5. AZ ILO 161. számú Egyezménye 5. cikk (1988 évi XIII. törvénnyel lett kihirdetve):  
Az üzemegészségügy, foglalkozás egészségügyi szolgálattá való átalakításáról szól.  
Az Egyezmény új irányt adott a munkavállalók egészségvédelmének azzal, hogy a gyógyítás helyett a megelőzésre, a munkáltató munkavédelmi feladataiban való szakértői, tanácsadói közreműködésre helyezte a hangsúlyt.
6. Az ILO 164. számú Egyezménye  
Célja: *„A vélemény-, a tapasztalat-, információcsere elősegítése országos szinten vagy egy iparág vagy gazdasági tevékenységi ágazat keretében.”*  
Kimondja, hogy a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos érdekvédelmét biztosítani kell. Rögzíti a javaslattevői jogosultságot.
7. 89/391 EGK irányelv, az Európai Bizottság Közleménye  
*„A munka minőségének és termelékenységének javítása a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007-2012*  
*„Bevezetés:*  
*A lisszaboni stratégia keretében a tagállamok felismerték, hogy a munkahelyi minőség és teljesítmény biztosítása nagymértékben hozzájárulhat a gazdasági*

növekedés és foglalkoztatás előmozdításához. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság hatékony védelmének hiánya a munkahelyi balesetekből és foglalkozási megbetegedésekből adódó távolmaradásból illetve a kereső tevékenységből eredő tartós rokkantsághoz vezethet. Ennek nem csak jelentős emberi vonzat van, de a gazdaságra is erősen negatív hatást gyakorol. A munkahelyi egészségvédelemmel és balesettel kapcsolatos problémákból eredő hatalmas költségek gátolják a gazdasági növekedést, és az EU vállalatainak versenyképességére is káros hatással vannak. E költségek igen jelentékeny része a szociális biztonsági rendszerekre és az államháztartásra hárul.

8. 89/391 EGK irányelv, az Európai Bizottság Közleménye: 3. pont

*„ A 2007-2012-es közösségi stratégia elsődleges célja a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések folyamatos, tartós és homogén csökkentése. A Bizottság úgy értékeli, hogy ezen időszak központi célkitűzéseit a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések – 100000 munkavállalóra vetítve – 25%-os csökkentése kellene, hogy képezze a 27 tagú EU-ban”*

*„Mind gazdasági, mind humán szempontból a munkahelyi egészségvédelem és biztonság kiemelt helyet érdemel a közösségi politikai menetrendben. A lisszaboni stratégia azon központi célkitűzése, mely foglalkoztatást és a termelékenységet a nagyobb versenyképesség révén kívánja növelni, további erőfeszítéseket kíván minden érintett szereplőtől ahhoz, hogy a munkahelyi egészségvédelem tekintetében az EU eredményeiben javulást érjenek el. A munkahelyi egészség védelem és biztonság fontos szerepet játszik a vállalatok versenyképességének és termelékenységének fokozása és szociális védelmi rendszerek fenntarthatósága céljából, mivel a balesetek, azok hatásai és betegségek csökkenésével, illetve a munkavállalók motivációjának növekedésével jár.”<sup>1</sup>*

9. Az Európa Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól

- Az ügyeleti idő meghatározása olyan szempontból, hogy teljes egészében munkaidőnek számít
- Az irányelv 2. cikke meghatározásokat tartalmaz a munkaidőre, pihenőidőre, elegendő pihenésre stb.
- A 3. cikk a napi pihenőidővel foglalkozik, az 5. a heti pihenőidővel, a 6. a maximális heti munkaidővel stb.

10. Az Európa Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről

- Ez a keretirányelv irányelv a munkáltatók kötelezettségeit, a védelmi eszközökre és intézkedésekre vonatkozó előírásokat tartalmaz
- Az irányelv a konzultációs kötelezettségről a munkavállalókkal és rögzít munkavállalói kötelezettségeket is

---

<sup>1</sup> Az irányelvet nem ratifikálta Magyarország, de mégis szerepeltetni kell, mivel a bírói gyakorlatban figyelembe veszik.

## 11. Európai Szociális Párbeszéd

A szociális párbeszéd a szociális partnerek közötti párbeszéd, dialógus. Szociális partnerek alatt pedig a munkaadók, illetve munkavállalók szervezeteit értjük. Az európai szociális párbeszéd olyan párbeszéd, egyeztetés, mely az európai szintű szociális partnerek között zajlik. Keret-megállapodások:

- Részmunkaidős foglalkoztatás (Irányelv)
- Határozott ideig tartó munkaviszony (irányelv)
- Szülői szabadság (irányelv)
- Távmunka (autonóm megállapodás)
- Munkahelyi stressz (autonóm megállapodás)
- Munkahelyi zaklatás és erőszak (autonóm megállapodás)
- Befogadó munkaerőpiac (autonóm megállapodás)



### 3 A munkavédelem hazai szabályozásának összefoglalása

#### „XVII. cikk

- (1) A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.
- (2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.
- XVII. cikk (3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.
- (4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

#### XXI. cikk

- (1) Magyarország elismeri és érvényesíti mindenki jogát az egészséges környezethez.<sup>2</sup>

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv

„A munkavédelmi törvény szabályozza a munkavédelmi érdekképviselőt (munkavédelmi képviselő, munkavédelmi bizottság, paritásos munkavédelmi testület munkavédelmi képviselő) munkajogi védelmét, de ennek lehetőségével a munkavállalók nagy hányada ma még nem él, (nem mer élni). Csak a nagyobb- főleg multinacionális vállalatoknál - ahol a munkaügyi viszonyok amúgy is rendezettebbek - választanak munkavédelmi képviselőket. A kisebb cégeknél (ezek között is jellemzően a változó munkahelyűeknél) ez elmarad, és ez negatívan hat vissza mind a munkavédelem színvonalára, mind pedig a munkavédelmi szemlélet kialakítására”.<sup>3</sup>

A törvény preambuluma:

„Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezetten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket, az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és kötelességeit meghatározva az Országgyűlés a következő törvényt alkotja”

#### Kiemelendő:

E törvény biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét, meghatározva a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, nem érintve a munkavállalói érdekképviselőknek más jogszabályban - így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekben - szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait.

<sup>2</sup> Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

<sup>3</sup> Dr. Szilágyi József: A munkavédelem a szakszervezeti munka fókuszában. Megjelent: Szakszervezetek és a munkavédelem. Liga. Budapest. 2010.

A törvény rögzíti, hogy a munkáltatóknak és a munkavállalóknak, valamint az állami szervezeteknek e törvényben és a munkavédelemre vonatkozó más szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.

*Általános követelmények: (Mtv. 18.§)*

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat.

*Tárgyi feltételek: (Mtv. 23 – 39 §)*

Minden munkavállaló részére biztosítani kell

- a) megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő minőségű ivóvizet;
- b) a munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget.

*Személyi feltételei: (Mtv. 49 -53.§)*

A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

- a) annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- b) foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalokú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
- c) foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,
- d) mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.

A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönten.

*A munkáltatók kötelezettsége: (Mtv. 54-59. §)*

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles

- a) a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni;
- b) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;

*A munkavállaló kötelezettsége: (Mtv. 60. §)*

A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát.

A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.

*A munkavállaló jogai: (Mtv. 61-63. §)*

A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától

- a) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;

- b) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;
- c) a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, valamint tisztálkodó szerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.

A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

*A munkavállalókkal folytatott tanácskozás:*

A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.

A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján – az előző pontban meghatározottak mellett – különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:

- a. a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége
- b. a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása
- c. a munkavédelmi oktatás megtervezése és megszervezése.
- d. A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselőik javaslattételi jogát.
- e. A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

#### 4 A munkavédelmi képviselőre vonatkozó szabályozás összefoglalása

*„..... a törvény az egyes munkáltatóknál a munkavállalók speciális munkavédelmi érdekeink megjelenítését és védelmét a munkavédelmi képviselő intézményével oldotta meg, módot adva a munkavállalóknak, hogy munkafeltételeik alakulásába beleszóljanak. Mindez nem érinti más működő társadalmi szervezet, így különösen a szakszervezet, valamint az üzemi tanács hatáskörét.”<sup>4</sup>*

A munkavédelmi képviselő a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.

A munkavállalók jogosultak maguk közül képviselőt vagy képviselőket választani:

1. *Választásra jogosult:* - a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló
2. *Választható:* - a munkáltatóval munkaviszonyban álló (6 hó) és az adott telephelyen dolgozó cselekvőképes munkavállaló

*Területi elv:*

A munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az 54–56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.

A munkavédelmi képviselő – a munkavállalókkal folytatott tanácskozásnál leírtakat is figyelembe véve – jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről. Kiemelten figyelve:

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotát;
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtását;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítését és felkészültségét.

*Működési feltételek*

A feltételeket a Mvt. 75. § paragrafusban rögzítettek szerint a munkáltatónak kell biztosítania annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa.

„(1) A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen

- a) a feladatai elvégzéséhez szükséges, átlagkeresettel fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka;
- b) a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;

---

<sup>4</sup> Dr. Szilágyi József i.m.

c) egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőségét.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak költségei a munkáltatót terhelik, illetve a c) pont szerinti képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.”

#### *Védelem*

A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti. A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervén a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.

#### *Titoktartás*

A munkavédelmi képviselő (bizottság) a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított munkajogi szabályoknak megfelelően köteles eljárni.

Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tényt, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

## 5 A munkavédelmi képviselők érdekvédelemmel kapcsolatos jogosítványai

Az alábbi táblázat segítségével áttekinthető, hogy melyek a munkavédelmi képviselők jogosítványai az „1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről” szerint.

*a, Érdekegyeztetés:*

*a1, Az érdekek felismerése*

| <b>A jogosítvány tartalma</b>   |
|---|
| <p><b>40. §</b><br/>(2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavédelemet úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavédelem hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőket, illetőleg a munkavédelem hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell.</p>   |
| <p><b>58. §</b><br/>(3) A munkáltatónak biztosítani kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.</p>   |
| <p><b>59. §</b><br/>(1) A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja el.<br/>(2) A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57-58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázatértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.</p>  |
| <p><b>72. §</b><br/>(1) A munkavédelmi képviselő - a 70. §-ban leírtakat is figyelembe véve - jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;</li> <li>- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;</li> <li>- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.</li> </ul> (2) A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott jogának gyakorlása keretében<br/> a) működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;<br/> c) tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;</p> |

*a2, Az érdekek rendszerbe foglalása*

| <b>A jogosítvány tartalma</b>   |
|---|
| <p><b>70/B. §</b><br/>           (7) A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:<br/>           a) rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;<br/>           b) megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;<br/>           c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.</p> |
| <p><b>72. §</b><br/>           (3) A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.</p>  |

*b, Érdekérvényesítés:**b1, Az érdekek elismertetése*

| <b>A jogosítvány tartalma</b>   |
|---|
| <p><b>6. §</b> A munkáltatóknak és a munkavállalóknak, valamint az állami szervezeteknek e törvényben és a munkavédelemre vonatkozó más szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.</p>   |
| <p><b>54.§</b><br/>           (7) d) új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit;</p>   |
| <p><b>70. §</b><br/>           (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.<br/>           (2) A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján - az (1) bekezdésben meghatározottak mellett - különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:<br/>           a) a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok);<br/>           b) a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § a) pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdése i) pontjában, az 54. § (7) bekezdése a) pontjában, az 58. § (3) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];<br/>           c) a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése.</p> |
| <p><b>71. §</b> A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.</p>   |

**72. §**

(2) *b*) részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására (8. §, 57-58. §-ok), a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;

*d*) véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;

*e*) részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;

(4) Amennyiben a munkáltató a 2. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettsége keretében munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

*c, Érdekvédelem:*

| <b>A jogositvány tartalma</b>  |
|--|
| <p><b>72. §</b><br/>(2) <i>f</i>) indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat;<br/><i>g</i>) a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.</p>  |
| <p><b>74. §</b> A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) az Mt.-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.</p> |

(Az 1. mellékletben részletesebben ismertetjük a munkavédelmi képviselők érdekképviselési jogait. A részletesebb ismertetés tartalmazza a hivatkozásokat is.)



## 6 A munkavédelem megjelenése a kollektív szerződésben

A munkavédelmi helyzet javításának egyik lehetősége lehet egy munkavédelmi fejezet beemelése az ágazati, valamint a vállalati KSZ-ekbe.

A 2012 évi. I. törvény a munka törvénykönyvéről „230. § A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdekképviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.”

### 6.1. A munkavédelem megjelenése az Ágazati KSZ-ben<sup>5</sup>

„V. Fejezet. Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása

#### 2. Információk biztosítása

##### 2.1. Információk biztosítása a helyi szakszervezetek részére

*A munkáltatók a helyi szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják helyi megállapodás szerinti ütemezésben:*

- a kötelező éves állami – munkaügyi tárgyú – statisztikákat,
- az átlagkeresetre (Ft/fő/hó), a bérköltségre (eFt), a jóléti-szociális ráfordítások összegére (eFt), valamint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára (fő) vonatkozó adatokat, negyedéves bontásban,
- **a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minőségéről való tájékoztatást.**
- A cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót és üzleti jelentés. A fentiekén túl a munkáltató – az elfogadásától számított 30 napon belül – tájékoztatja a helyi szakszervezeteket a munkavállalókat közvetlenül érintő tervezett üzletpolitikáról, célkitűzésekről (átszervezés, kiszervezés, leépítés, létszámbővítés).”

Az információadási kötelezettségek között szerepel (információk a balesetek alakulásáról), de nem tudni miért, mivel nincs hozzá kapcsolódó megállapodás. A kollektív szerződés a munkavédelemmel kapcsolatos más információt, illetve normatív megállapodásokat nem tartalmaz.

### 6.2. A munkavédelem megjelenése a helyi KSZ-ekben

Általános tapasztalatok a helyi KSZ-ek átolvasása után:

- alig van konkrét normatív megállapodás a munkavállalók munkakörülményeire vonatkozóan, annak ellenére, hogy a munkavédelmi törvény részletesen kifejti, mi tartozik ebbe a tárgykörbe. Még a törvényben foglalt normatívák teljesítésére vonatkozóan sincsenek utalások a helyi KSZ-ekben.

<sup>5</sup> Villamosenergia-ipari ágazati kollektív szerződés (VKSZ) 2008. február 12.

- a megállapodások sem témaköreiket, sem tartalmukat tekintve nem egységesek.

A céges KSZ-ek aláírási ideje 2008-2010 közé esik. Az 1. táblázat a munkáltató és a szakszervezet közötti viszonyra vonatkozó megállapodásokat tartalmazza, amelyek a munkavállalók munkakörülményeit érintik például egy-egy iparági szervezetnél.

|  |  |
|--|--|
| Bakonyi Erőmű                                  | <p>IV. 4.1. <u>A munkáltató kötelezettségei</u><br/> A munkáltató köteles a KSZ-ben meghatározottak szerint, a jogszabályok betartásával, a munkáltatói jogkörét gyakorolni, és ennek során:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a lehetőségek figyelembevételével folyamatosan javítani a munkavégzéshez szükséges körülményeket,</li> <li>- munkavállaló egészségmegőrzéséért a tőle elvárható feltételeket, szolgáltatásokat, biztosítani.</li> </ul>  |
| Budapesti Erőmű                                | <p>7.2. A Munkáltató a reprezentatív szakszervezetek részére a következő információkat biztosítja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- baleseti mutatók alakulása negyedévenként és éves összesítésben, beleértve a balesetek jellegéről és minősítéséről való tájékoztatást.</li> </ul> <p>8.2. <u>A Munkáltató és a Munkavédelmi Bizottság kapcsolata</u><br/> 8.2.2 A Bizottságot a Munkavédelmi Szabályzat kiadásához egyetértési jog illeti meg.<br/> 8.2.3. A Munkáltató a Munkavédelmi Bizottsággal a működési feltételek biztosításáról és az együttműködés egyéb kérdéseiről külön megállapodást köt.</p>  |
| MVM GTER Zrt.                                  | <p>3, A Munkáltató az Érdekképviselő részére a következő információkat biztosítja megállapodás szerinti ütemezésben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást.</li> </ul>   |
| PANNONPOWER HOLDING Zrt.                       | <p>III.1 A felek megállapodnak abban, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el. A Munkáltató vállalja, hogy az információk kellő időben történő biztosítása érdekében az Érdekképviselőket képviselőit minden olyan ülésre, értekezletre - kivéve az Zrt-k Igazgatósági üléseit - meghívja, amelyen a munkavállalók élet-és munkakörülményeit érintő kérdéseket tárgyalnak.</p> <p>IV.1 <u>A Munkáltatók kötelezettségei:</u> A Munkáltatók kötelesek a KSZ-ben meghatározottak szerint, a jogszabályok betartásával gyakorolni munkáltatói jogkörüket, és ennek során:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a lehetőségek figyelembevételével folyamatosan javítani a munkavállalók munkavégzéséhez szükséges körülményeket,</li> <li>- Továbbá munkavállalóinak egészségmegőrzéséért a tőlük elvárható feltételeket, szolgáltatásokat biztosítani.</li> </ul> |
| Villamosipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. | <p>II. 2. A Munkáltató az Érdekképviselő részére a következő információkat biztosítja megállapodás szerinti ütemezésben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást,</li> </ul>   |

1. táblázat

A 2. táblázatban a helyi KSZ-ekből azokat a megállapodásokat emeltük ki, amelyek a Munkáltató részéről a rendkívüli felmondási okok lehetnek (A hivatkozás a régi Mt. vonatkozó rendelkezése Mt. 96.§.)

|                      |   |
|----------------------|---|
| Budapesti Erőmű      | 14.3.1. - a munkavégzésre vonatkozó előírások (kezelési utasítás, munkavédelmi utasítás stb.) szándékos, vagy súlyos gondatlanságból történő jelentős megszegése (súlyos gondatlanságnak minősíthető az az eset, ha valaki ismeri a kötelezettségszegés következményeit, de könnyelműen bízik annak elmaradásában); |
| ELMŰ                 | 10.4.1. - a munkavédelmi szabályokat, előírásokat súlyosan és/vagy rendszeresen megsérti,   |
| MVM GTER Zrt         | 5.3. - a munkavédelmi és biztonságtechnikai előírásokat szándékosan vagy gondatlanul súlyosan megszegi,   |
| MAVIR                | 5.5. - a munkavédelmi és biztonságtechnikai előírásokat szándékosan vagy gondatlanul súlyosan megszegi,   |
| MVM                  | 6.6.1. - a munkavédelmi, biztonsági és titokvédelmi előírások súlyos megszegése;  |
| PA Zrt               | 2.4.2.1.- a technológiai utasításokat, munkavédelmi, sugárvédelmi és tűzvédelmi előírásokat szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy figyelmeztetés ellenére ismételten megszegi,   |
| TATABÁNYA ERŐMŰ KFT. | 10, - a munkavédelemre és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályok és az azok alapján kiadott munkáltatói utasítások súlyos megszegésével munkatársának munkabalesetnek minősülő testi sérülést, vagy egészségkárosodást okoz.  |
| MVM OVIT             | 15.1. b) A munkavállaló a technológiai, vagy a biztonságtechnikai előírásokat szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi.   |
| Vértési Erőmű Zrt.   | 10, a munkavédelemre és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályok és az azok alapján kiadott munkáltatói utasítások súlyos megszegésével munkabalesetnek minősülő testi sérülést, vagy egészségkárosodást okoz.  |

2. táblázat

A 3. táblázatban a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetésére vonatkozó részeket emeltük ki.

|  |  |
|--|--|
| ELMŰ   | 10.4.1. a Munkáltató nem biztosítja a Munkavállaló számára az egészséges és biztonságos munkafeltételeket, és ezzel a Munkavállaló további munkavégzése egészségét, testi épségét veszélyezteti,   |
| PA Zrt   | 2.4.2.2.2__A munkavállaló rendkívüli felmondása szempontjából lényeges kötelezettségszegésnek minősül a munkáltató részéről, ha szándékosan vagy súlyos gondatlansággal nem biztosítja a munkavállalónak a munkaviszonyból származó jogait, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit. |
| Villamosipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. | 1.2.8. a Munkáltató nem biztosítja a Munkavállaló számára az egészséges és biztonságos munkafeltételeket, és ezzel a Munkavállaló további munkavégzése egészségét, testi épségét veszélyeztetet.   |

3. táblázat

A 4. táblázat a munkára képes állapot feltételeit rögzíti.

|                          |  |
|--------------------------|--|
| MVM GTER Zrt.            | <p>3.1. Minden munkavállaló tartozik munkahelyén a biztonságos munkavégzésre alkalmasan, kipihent állapotban, megfelelően tisztán tartott, jó állapotban lévő öltözetben, pontosan megjelenni. Nem minősül a munkavállaló munkára képes állapotban lévőnek, ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nem rendelkezik a munkakörére előírt biztonsági, illetve védőfelszerelésekkel,</li> <li>- nem rendelkezik a munkakörére előírt érvényes időszakos szakmai, munkavédelmi, sugárvédelmi vizsgákkal, illetve orvosi vizsgálattal.</li> </ul> |
| PANNONPOWER HOLDING Zrt. | <p>VII.1.4 Különösen nem tekinthető munkára képes állapotban lévőnek a munkavállaló, ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• munkakörére előírt és használatára bocsátott védőruházattal, egyéni védőeszközzel nem rendelkezik,</li> <li>• ha egészségi állapota a munkaköréből adódó feladatok elvégzésében akadályozza, illetve érvényes orvosi alkalmassággal nem rendelkezik.</li> </ul>  |

4. táblázat

## 7 A VIMFO felmérések a munkavédelmi helyzet bemutatására

A VIMFO három kérdőívet dolgozott ki:

1, A munkavédelmi képviselők és munkavédelmi bizottsági elnökök részére:

A kérdőív célja a villamos iparághoz tartozó munkáltatók munkavédelmi képviselői, valamint a bizottságai működési hatékonyságának növeléséhez az érdekképviselőt fejlesztése. A kérdőívre adott válaszok

- tájékoztatást adnak a munkavédelmi képviselőt működésének eredményeiről, hiányosságairól és akadályairól,
- segítséget nyújtanak a ViMFÓ rendezvényeinek szervezéséhez és a programok tervezéséhez,
- erősíti a munkáltatókkal való együttműködést az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében.

(A kérdőívet a 2. melléklet tartalmazza.)

2, Kérdőív a munkavédelemért felelős vezetők részére

A Villamosenergia-iparban működő Alágazati Bizottság (VÁPB) részére a villamosenergia-iparban folyó munkavédelmi tevékenység ágazati szintű együttműködése érdekében fontos megismerni a munkavédelemért felelős vezetők véleményét is. A cél VÁPB keretén belül a villamosenergia-iparban folyó munkavédelmi tevékenység ágazati szintű együttműködésének koordinálásához megfelelő információk összegyűjtése az ágazat munkavédelmi helyzetének javítása érdekében. A kérdőív kitöltése anonim, azonosításra alkalmas információkat nem tartalmaz. (A kérdőívet a 3. melléklet tartalmazza.)

3, Adatlap a villamosenergia-ipari ágazat munkabaleseteinek összegző értékeléséhez

Az adatlap az ágazat általános munkavédelmi helyzete értékeléshez ad segítséget. A balesetekre, foglalkozási megbetegedésekre vonatkozó statisztikai adatlap kitöltése anonim, azonosításra alkalmas információkat nem tartalmaz.

(Az adatlapot a 4. melléklet tartalmazza.)

### 7.1 A munkavédelmi képviselők és munkavédelmi bizottsági elnökök véleménye

A munkavédelmi képviselők helyzetének felmérésére vonatkozó kérdőív (Lásd az 5. táblázatot) eredménye összefoglalóan egy átfogó és jó képet mutat a munkáltatói gyakorlatról a munkavédelmi képviselők munkájának támogatásáról, segítségéről. Az adatok két évre, 2009-re és 2014-re álltak rendelkezésre.

*A kérdőív alapján leszűrhető általános megállapítások:*

- Döntően igen válaszok születtek azokra a kérdésekre, amelyek a formális együttműködést és annak biztosítására irányultak.
- Magas pontszámot kapott a munkavédelem jelentőségére irányuló kérdés is. Az együttműködésre vonatkozóan is jók az adatokat bár itt már látható csekély gyengülés.
- A munkavédelmi bizottságok tekintetében is felismerhető a munkáltatói támogatás megléte.
- A törvényes jogok gyakorlásánál is az tapasztalható, hogy mind a munkavédelmi képviselők és mind a munkavédelmi bizottságok a jogszabályok betartásával tudnak működni, érvényesíthetik jogaikat. A munkáltató lehetőséget biztosít nekik és együttműködik velük. A működéshez szükséges infrastruktúrát biztosítja, az

egyes munkabalesetknél partnerként kezeli őket. Megadja nekik a kellő tájékoztatást és az információkat. Ez egy harmonikusnak mondható kapcsolat.

- A paritásos munkavédelmi testület tekintetében is hasonlóak a vélemények. A munkáltató támogatta a létrejöttét, jó a kapcsolat és biztosítottak a működés feltételei.
- A véleményekre vonatkozó kérdéseknél viszont láthatóak érdekes utalások és bizonyos következtetéseket kiváltó adatok.

„Hogyan értékeli a munkavédelmi képviselők tevékenységét a munkahelyi munkavédelmi helyzet javításában?” kérdésre adott válaszok már nem mutatnak az előzőekhez képest kedvező képet. A válaszoknál a inkább középérték (3) jelenik meg jellemzően. Az, hogy ez mitől lehet, két válasz is adható:

1. A válaszadó nem rendelkezik megfelelő információval a többi képviselő munkájáról, így a saját tapasztalatát jeleníti meg.
2. Nincs valódi és előremutató tevékenység az adott munkáltatónál. Csupán a formális és jogi keret betartása és megfelelés a cél, a gyakorlatias alkalmazás nem. Ezért nem is kap lehetőséget a munkavédelmi képviselő az előremutató munkában.

A VIMFÓ-ra utaló kérdések nagyon pozitív hozzáállásról tanúskodnak. Teljes mértékben elfogadják a VIMFÓ célját, működését és a rendezvényeit hasznosnak, sőt inkább hiánypótlónak érzik. Nagyon fontos vélemény ez, mert ez egyrészt azt mutatja, hogy igénylik a megfelelő információkat a munkájuk során másrészt ez egy nagy kapaszkodó és segítség abban, hogy egy munkavédelmi képviselő vagy bizottság ne csak formálisan, hanem valóban és hasznosan, előremutatóan végezze a munkáját. Ehhez nyújt nagy segítséget a VIMFÓ, és ezt felhasználva tudják a jogi és formális keretek között minél jobban érvényesíteni a munkavállalók jogait a munkavédelem területén.

A munkáltatók felemás hozzáállását mutatja a „Vállalná-e a fórum rendezését munkáltatója támogatásával?” kérdésre adott közel fele-fele megoszlású igen-nem válasz. Természetesen ennek a kérdésnek megválaszolásánál a válaszadónak nemcsak a saját véleményét kellett figyelembe vennie, hanem a munkáltatója lehetőségeit is. A munkáltatóknál a főcél az adott tevékenység elvégzése a különböző jogszabályhelyeken előírtak betartásával. Így tud megfelelni az előírásoknak illetve próbál gazdaságos és költséghatékony lenni. Ennek az égíse alatt a plusz erőforrások biztosítása már nem minden esetben működik. Adnak is, de csak olyan keretek között, amelyet ők határoznak meg, abban beleszólása, javaslata érdemben nincs a munkavédelemnek.

Összefoglalva a kérdőív 2014 évre vonatkozó adatait, röviden megállapítható, hogy a munkavédelmi képviselők és bizottságok működése, munkája biztosított minden munkáltatónál. Létező együttműködés látható és valósul meg. Az egyes munkabalesetknél egymással közösen, összehangolva végzik annak kivizsgálását és vonják le belőle a tapasztalatot. Azonban minden olyan pluszként – a jogszabályi előírásokon túli - jelentkező igény, amely a képviselők, bizottságok tevékenységét elősegítené, nem minden esetben valósul meg, nincs meg a megfelelő támogatása.

Rendelkezésünkre álltak a 2009. évi kérdőívre adott válaszok is. Mivel a kérdőív az évek során módosult, a két kérdőívre adott válaszok összehasonlítás nem teljesen lehetséges. Ezt nehezítette az is, hogy eltérő volt a válaszokat adó szervezetek száma is.

## K é r d ő í v

|  | 2009   | 2014   |
|--|--|--|
| <b>1, Általános kérdések</b>   |  |  |
| a) A gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatottak száma?  | változó  | 16240  |
| b) A megválasztott munkavédelmi képviselők száma?  | változó  | 164  |
| c) A munkáltató partnerként kezeli a munkavédelmi képviselőt?  |  | igen 15<br>nem 0   |
| d) Van érvényes együttműködési megállapodást a munkáltatóval?  |  | igen 11<br>nem 4   |
| f) A munkavédelem jelentősége a munkáltatónál?   |  | kiváló 10<br>jó 4<br>közepes 2                           |
| <i>Létrehozták-e a munkavédelmi bizottságot?</i>   | <i>igen 15<br/>nem 6</i>                                 |  |
| <i>Kötöttek-e együttműködési megállapodást a munkáltatóval?</i>  | <i>igen 11<br/>nem 9</i>                                 |  |
| <b>2, Együttműködés</b>  |  |  |
| a) Hogyan értékeli a munkáltatóval való együttműködést?  | kiváló 2<br>jó 12<br>közepes 6<br>nem jó 1               | kiváló 7<br>jó 6<br>közepes 3                            |
| b) Milyen a kapcsolat a szakszervezettel?  | kiváló 9<br>jó 11  | kiváló 8<br>jó 7   |
| c) Milyen a kapcsolat a foglalkozás-egészségüggyel?  | kiváló 4<br>jó 7<br>elfogadható 4<br>gyenge 3<br>rossz 3 | kiváló 4<br>jó 7<br>elfogadható 3<br>gyenge 1<br>rossz 1 |
| d) Milyen a kapcsolat a munkavédelmi szakemberekkel?   | kiváló 6<br>jó 9<br>elfogadható 4<br>gyenge 3<br>rossz 2 | kiváló 10<br>jó 4<br>elfogadható 2                       |
| e) Munkahelyi vezetője támogatja választott funkciójában?  | igen 19<br>nem 2   | igen 15<br>nem 0   |
| f) A munkabalesetekre vonatkozó adatokat átadná a munkáltatója egy általános ágazati helyzetértékelés céljára? |  | igen 14<br>nem 1   |
| <b>3.) A munkavédelmi bizottság</b>  |  |  |
| Megalakult-e a bizottság?  | igen 16<br>nem 3   |  |
| a) A mv. bizottság hány fővel működik?   |  | 67   |
| b) Van-e kidolgozott ügyrendje a munkavédelmi bizottságnak?  | igen 12<br>nem 4   | több 2<br>igen 8<br>nincs 5                              |

|  |  |  |
|--|--|--|
| c) Milyen gyakran ülésezik a bizottság?<br>(alkalom/év)  | (2) havonta<br>(3) évente 2x<br>(5) évente 4x<br>(1) évente 5x<br>(0) soha | (5) havonta<br>(3) évente 2x<br>(0) évente 4x<br>(2) évente 5x<br>(0) soha |
| d) Biztosítottak-e a feltételei a bizottság munkájának?  | igen 14<br>nem 1   | igen 13<br>nem 0   |
| e) Készített éves munkatervet a bizottság?   | igen 11<br>nem 4   | igen 7<br>nem 6  |
| <i>Készül emlékeztető, feljegyzés az ülésekről?</i>  | <i>igen 13<br/>nem 2</i>   |  |
| <b>4.) A munkavédelmi képviselők és a munkavédelmi bizottság törvényes jogainak gyakorlása.</b>                      |  |  |
| a) Az mv. képviselői jogok gyakorlásának van akadályja?  |  | igen 1<br>nem 15   |
| b) A munkáltató bevonja a mv-t érintő döntések előkészítésébe?   | igen 16<br>nem 5   | igen 14<br>nem 2   |
| c) Kért-e a képviselő (bizottság) tájékoztatást a munkáltatótól?   | igen 14<br>nem 7   | igen 11<br>nem 5   |
| d) A munkáltató tájékoztat a munkabaleset bekövetkezéséről?  | igen 18<br>nem 2   | igen 14<br>nem 0   |
| e) A munkáltató biztosítja a munkabaleset kivizsgálásban való részvételt?  |  | igen 15<br>nem 1   |
| f) Előfordult-e, hogy egyet nem értés esetén külön véleményét feltüntette a képviselő a munkabaleseti jegyzőkönyvön? | igen 2<br>nem 17   | igen 4<br>nem 11   |
| g) Gyakorolt-e a bizottság egyetértési jogot a munkáltató munkavédelmi szabályozásait érintő kérdésekben?            | igen 13<br>nem 8   | igen 12<br>nem 2   |
| h) A képviselő, bizottság működési feltételei biztosítottak?   | igen 19<br>nem 3   | igen 16<br>nem 0   |
| i) Megtörtént-e a képviselők előírt képzése, továbbképzése?  |  | igen 13<br>nem 2   |
| j) Előfordult-e az elmúlt időszakban a mv. képviselő munkajogi védettségével összefüggő eljárás?                     | igen 3<br>nem 18   | igen 2<br>nem 14   |
| <i>Milyen gyakorisággal végeznek ellenőrzést a képviselők?</i>   | <i>havonta 3x 1<br/>havi 1x 9<br/>évente 4x 2<br/>évente 5<br/>soha 2</i>  |  |
| <i>Kezdeményeztek-e intézkedést bizottsági szinten?</i>  | <i>igen 9<br/>nem 11</i>   |  |
| <i>Van-e kialakított formája az intézkedési kezdeményezésnek?</i>  | <i>igen 11<br/>nem 9</i>   |  |
| <i>Részt vesznek-e a munkavédelmi képviselők a</i>   | <i>igen 6</i>  |  |



|  |  |   |
|--|--|---|
| <i>baleset kivizsgálásának teljes folyamatában?</i>  | <i>nem 2<br/>csak<br/>részleteiben 12</i>                |   |
| <i>Előfordultak-e viták az egyetértési jog gyakorlása során?</i>   | <i>igen 6<br/>nem 15</i>                                 |   |
| <i>Van-e a gazdálkodó szervezetnek munkavédelmi programja?</i>   | <i>igen 15<br/>nem 6</i>                                 |   |
| <i>Biztosítanak-e a képviselőnek (bizottságnak) számítógéphez, internethoz hozzáférési lehetőséget?</i>                    | <i>igen 17<br/>nem 4</i>                                 |   |
| <i>Megtörtént-e a képviselők előírt képzése, továbbképzése?</i>  | <i>igen 18<br/>nem 3</i>                                 |   |
| <i>A munkáltatóval kötött együttműködési megállapodás rögzíti-e a munkajogi védelemmel összefüggő eljárási kérdéseket?</i> | <i>igen 10<br/>nem 11</i>                                |   |
| <b>5.) A Paritásos Munkavédelmi testület</b>   |  |   |
| a) A munkáltató kezdeményezte a testület létrehozását?   | igen 13<br>nem 7   | igen 12<br>nem 3                              |
| b) Létrejött a testület?   | igen 14<br>nem 7   | igen 12<br>nem 3                              |
| c) Biztosítottak-e a testület működésének feltételei?  | igen 13<br>nem 6   | igen 13<br>nem 2                              |
| d) Van-e kidolgozott ügyrendje a testületnek?  | igen 11<br>nem 8   | igen 11<br>nem 3                              |
| e) Hogyan értékeli a testület működését?   |  | kiváló 1<br>jó 9<br>közepes 2                 |
| f) A paritásos testület évente hány alkalommal ülésezik?   | (7) évente 1x<br>(3) évente 2x<br>(1) évente 1x          | (9) évente 1x<br>(2) évente 2x                |
| Működik-e érdemben a paritásos testület?   | igen 9<br>nem 10   |   |
| Tárgyalták-e a törvényben előírt témákat?  | igen 11<br>nem 8   |   |
| <b>6.) A képviselő (bizottság) véleménye, javaslata</b>  |  |   |
| a) Hogyan értékeli a munkavédelmi képviselők tevékenységét a munkahelyi munkavédelmi helyzet javításában?                  | kiváló 5<br>jó 9<br>elfogadható 7<br>gyenge 1<br>rossz 1 | kiváló 6<br>jó 7<br>elfogadható 2             |
| b) Mennyire ismeri a VIMFÓ célját, működését?  | kiváló 2<br>jó 7<br>elfogadható 5<br>gyenge 2<br>rossz 4 | kiváló 4<br>jó 7<br>elfogadható 2<br>gyenge 2 |
| c) Van-e lehetőség a VIMFÓ rendezvényein való részvételre?   | igen 17<br>nem 3   | igen 15<br>nem 0                              |
| d) Az eddigi tapasztalata szerint hasznosnak ítéli a   |  | kiváló 8                                      |

|  |                  |                       |
|--|------------------|-----------------------|
| VIMFÓ-t?   |                  | jó 5<br>elfogadható 1 |
| e) Vállalná-e a fórum rendezését munkáltatója támogatásával? | igen 6<br>nem 13 | igen 6<br>nem 8       |
| Részt venne a fórum munkájában?                              | igen 12<br>nem 8 |                       |

| 2009   | 2014   |
|--|--|
| <p>7. kérdés: Mi akadályozza, illetve akadályozta a fórumon való részvételét?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nem mindig van lehetőség, de már többször voltam.</li> <li>- Érdemi program hiánya.</li> <li>- Legalább 30 nappal előtte értesítés a műszakcsere miatt.</li> <li>- Információ hiánya.</li> <li>- Még nem vettem részt ilyen fórumon.</li> <li>- Elfoglaltság.</li> <li>- Munkahelyi programmal való ütközés.</li> <li>- Nem hívtak.</li> <li>- Sok rendezvény.</li> </ul> | <p>7. kérdés: Mi akadályozza, illetve akadályozta a fórumon való részvételét?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nem annyian vettünk részt rezsicsökkentés miatt</li> <li>- nincs róla kellő időben információ, ill. nem megoldható a munkahelyi helyettesítem a késői információ miatt, már ha van egyáltalán</li> <li>- nincs akadály</li> <li>- Munkakörömből adódóan általában terepi munkát végzek, ami vidéki helyszíneket érint (többnyire tartós vidéki munkavégzés), ahol a cég dolgozói leginkább ki vannak téve a munkabaleset lehetőségének. Ezért nehezen tudom az időbeosztással összeegyeztetni.</li> <li>- Egy alkalommal családi okok miatt nem tudtam részt venni.</li> <li>- Munkáltatói támogatás.(Főleg anyagi.)</li> </ul> |
| <p>8. kérdés: Javaslat a fórum működésének javítására és a programszervezésre.<br/>A VDSZSZ IV. Kongresszusán megfogalmazottaknak, a 2008-2013 évekre készült cselekvési programnak megfelelő működés biztosíthatja a munkavédelem kellő helyen történő elismerését. Ehhez el kell érni mindenki részéről azt, hogy egyénileg is kiemelt feladatnak tekintsük a munkavédelemmel való foglalkozást.</p>   | <p>8. kérdés: Javaslat a fórum működésének javítására és a programszervezésre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Külföldi tapasztalatok megismerése hasonló témában, akár szakszervezetekkel történő eszmecsere során.</li> <li>- Bajára is szervezzük a fórumot.</li> <li>- Ha lenne rá lehetőség, a jövőben is szívesen hallgatnánk olyan színvonalas előadásokat a munkavédelemmel kapcsolatban, mint tavaly ősszel.</li> </ul>  |

5. táblázat: A, VIMFÓ kérdőív a villamosenergia-ipari ágazat munkavédelmi érdekképviselőinek 2014. évi működéséről

Az összehasonlítható adatokból az alábbi következtetések vonhatók le:

- Általában a 2009. évi adatokhoz képest a 2014. évi adatok kedvezőbb képet mutatnak. Ez mutatja, hogy a munkavédelmi képviselői intézmény egyre elfogadottabb.
- A kérdőív egyszerűsödött, rövidült. Ez arra is utalt, hogy néhány kérdés már okafogyottá vált, illetve a témakör már nem igényelte az árnyaltabb, részletesebb kifejtést.
- A munkáltatóval való együttműködés javult. Ebből arra lehet következtetni, hogy a munkáltatók egyre inkább elfogadják a munkavédelmi képviselőket.
- A foglalkozás- egészségüggyel való kapcsolat már a 2009. évi felmérésnél is arra utalt, hogy nem erős, ez a helyzet az 5 év alatt érdemben nem javult.
- Ugyancsak javult a munkáltatóknál dolgozó munkavédelmi szakemberekkel is a kapcsolat. Ez ugyancsak az elfogadottság egy fontos jellemzője.
- A Paritáros Munkavédelmi testület munkáját érintően is fejlődés, javulás látható. Ez érthető az előzőek alapján. Ha a munkavédelmi képviselők elfogadottsága javult, akkor ez óhatatlanul meg kell, hogy jelenjen a bizottság elfogadottságában is.
- A VIMFO helyzete és elfogadottsága is javult 5 év alatt. Ez megmutatkozik abban, hogy jobban ismeri a VIMFÓ célját, működését.
- A kitöltők már nem jeleztek problémát arra vonatkozóan, hogy részt tudnak-e venni a VIMFÓ rendezvényein.

## 7.2 A munkavédelemért felelős vezetők véleménye

A kérdőív az ágazat általános munkavédelmi helyzetértékeléshez ad segítséget. Azokat a témaköröket érinti, amelyek egy-egy munkáltató munkavédelmi helyzetének legfontosabb jellemzőit emeli ki. A témakörök között szerepelnek olyanok is, amelyek a munkavédelmi képviselők kérdőívében is szerepel. (Ez a lehetőség egyben összehasonlításra is lehetőséget ad!)

### Kérdőív 2012. évi adatai

|   |   |
|---|---|
| A társasági forma?                                      | ZRt -10<br>Kft-1  |
| A foglalkoztatottak száma                               | 100 fő alatt-1<br>101-200 fő között-1<br>201-500 fő között-3<br>501-1000 fő között-2<br>1001-2000 fő között-2<br>2001és felette-2 |
| Fő tevékenysége?  | termelés: 8<br>szolgáltatás: 2<br>egyéb: 1  |
| A foglalkozás-egészségügyi szolgálat?                   | cég területén belül: 5<br>területen kívül: 6  |
| Hogyan értékeli a munkavállalókkal való együttműködést? | kiváló-3<br>jó-8  |

|  |                    |
|--|--------------------|
| Milyen a kapcsolat a munkavédelmi képviselőkkel?         | kiváló-7<br>jó-4   |
| Munkavédelmi bizottság működik?                          | igen: 10<br>nem: 1 |
| A paritásos testület működik?                            | igen: 9<br>nem: 2  |
| Készült a munkavédelmet meghatározó szabályzat?          | igen: 11<br>nem: 0 |
| A munkavédelmi kockázatértékelés megtörtént?             | igen: 11<br>nem: 0 |
| A pszichoszociális kockázatok felmérése?                 | igen: 11           |
| A veszélyes anyagok és készítmények kockázatértékelése?  | igen: 11<br>nem: 0 |
| A munkabiztonsági szakember?                             | alkalmazott:11     |
| Munkaegészségügyi szakembert foglalkoztat?               | igen: 8<br>nem: 3  |
| Készült munkahelyi munkavédelmi program?                 | igen: 9<br>nem: 2  |
| A munkahelyeken biztosított az elsősegélynyújtás?        | igen: 11<br>nem: 0 |
| A munkáltatónak van rekreációs programja, egészségterve? | igen: 6<br>nem: 5  |

A kérdőív adatai jó helyzetet mutatnak a munkavédelmi vezetők véleménye szerint:

- A törvény által előírt kötelezettségeiknek eleget tesznek (elvégzik a kockázatelemzéseket, a munkavédelmi szabályzat rendelkezésre áll, a munkahelyeken biztosított az elsősegélynyújtás))
- Ugyancsak pozitívum, hogy a munkavállalókkal, valamint a munkavédelmi képviselőkkel való kapcsolatokat jónak ítélik
- Egy helyen nem működik a munkavédelmi bizottság, illetve két helyen a paritásos testület nem működik. (A táblázatból nem derül ki, hogy azért, mert nem szükséges a munkavédelmi törvény előírásai szerint, vagy más okból!)

## 1. melléklet

**A munkavédelmi képviselők érdekképviselési jogkörei a munkavédelemről szóló törvény szerint.**

A táblázatok bal oldali oszlopa a jogszívtványok tartalmára vonatkozó paragrafusokat emeli ki, míg a jobb oldali oszlopban a jogszívtványok magyarázatához tartozó vonatkozó paragrafusokat ismerteti.

**1, Érdekegyeztetés***2.1 Az érdekek felismerése*

| <b>A jogszívtvány tartalma</b>   | <b>Hivatkozás kibontása</b>   |
|--|---|
| <p><b>40.§</b> (2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell.</p>  |   |
| <p><b>58. §</b> (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.</p>   | <p><b>61. §</b> A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától</p> <p>a) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;</p> <p>b) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;</p> <p>c) a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőítal, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.</p> |
| <p><b>59. §</b> (1) A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja el.</p> <p>(2) A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57-58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázaterértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott</p> | <p><b>8. §</b> Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászati területén bányászati -, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkahigiéne, közegészségügy [foglalkozás- orvostan (üzemorvostan), népegészségügy] szakképesítéssel rendelkező személlyel végezteszheti.</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <p>munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.</p> | <p><b>57. §</b> (1) A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legálább a rendelkezlen megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.</p> <p>(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás - ideértve a 8. §-ban előírtak végrehajtását is - az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható. E foglalkoztatás - függetlenül a formájától - nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.</p> <p>(3) Az előző bekezdésekben meghatározott személy feladata különösen</p> <p>a) a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése [21. § (3) bekezdés];</p> <p>b) az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése [23. § (1) bekezdés];</p> <p>c) közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében [23. § (2) bekezdés];</p> <p>d) közreműködés mentési terv készítésében [45. § (1) bekezdés];</p> <p>e) a megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása [54. § (1) bekezdésnek g) pontja];</p> <p>f) közreműködés a kockázatértékelés elvégzésében [54. § (2) bekezdés], a munkavédelmi oktatásban (55. §);</p> <p>g) az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása (56. §);</p> <p>h) a munkabalesetek kivizsgálása (64. §);</p> <p>i) a külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában részvétel, továbbá a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében szükség szerinti közreműködés.</p> <p><b>58. §</b> (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatótól megkaphassák.</p> <p><b>54. §</b> (2) A munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg</p> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
| <p><b>72. §</b> (1) A munkavédelmi képviselő - a 70. §-ban leírtakat is figyelembe véve - jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen</p> | <p>értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határértékekkel szabályozott kóros tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról.</p> <p><b>81. §</b> (1) A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését a munkavédelmi hatóság látja el.</p> <p>(2) A munkavédelmi hatóság tájékoztatást ad a közbeszerzési jogszabályban meghatározott ajánlattevő részére a munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkozó kötelezettségekről.</p> <p>(3) A munkavédelmi hatóság tájékoztatással és tanácsadással segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviselőket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogait gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék.</p> <p>(4) A munkavédelmi hatóság ellenőrzése kiterjed</p> <p>a) a munkáltatók és munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére, ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását is;</p> <p>b) a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;</p> <p>c) a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.</p> <p>(5) A munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzése során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében e törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására.</p> <p><b>70. §</b> (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó</p> |
|--|---|

|   |   |
|---|---|
| <p>- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;</p> <p>- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;</p> <p>- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.</p> <p>(2) A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott jogának gyakorlása keretében</p> <p>a) működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;</p> <p>c) tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;</p> | <p>munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.</p> <p>(2) A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján - az (1) bekezdésben meghatározottak mellett - különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:</p> <p>a) a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok);</p> <p>b) a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § a) pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdése i) pontjában, az 54. § (7) bekezdése a) pontjában, az 58. § (3) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];</p> <p>c) a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése.</p> <p>(3) A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselők javaslattételi jogát.</p> <p>(4) A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.</p> |
|---|---|

*Az érdekek rendszerbe foglalása*

|  | Hivatkozás |
|--|------------|
| <p><b>70/B. §</b> (7) A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:</p> <p>a) rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;</p> <p>b) megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;</p> <p>c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.</p> <p><b>72. §</b> (3) A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.</p> |            |



## 2, Érdekérvenyesítés

### 2.1 Az érdekek elismertetése

|  | Hivatkozás   |
|--|--|
| <p><b>6. §</b> A munkáltatónak és a munkavállalóknak, valamint az állami szerveknek e törvényben és a munkavédelemre vonatkozó más szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.</p> <p><b>54.§</b> (7) d) új technológiák bevezetése előtt kellő időben meg kell tárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit;</p> <p><b>70. §</b> (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.</p> <p>(2) A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján - az (1) bekezdésben meghatározottak mellett - különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:</p> <p>a) a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok);</p> <p>b) a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § a) pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdése i) pontjában, az 54. § (7) bekezdése a) pontjában, az 58. § (3) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];</p> <p>c) a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése.</p> | <p><b>8. §</b> Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászat területén bányászati -, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi [foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészség-tan-járványtan, megelőző orvostan és népegészség-tan] szakképesítéssel rendelkező személlyel végezteszheti.</p> <p><b>54/A. §</b> (1) A munkáltató megfelelő intézkedésekkel biztosítja, hogy szükség esetén az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében haladéktalanul fel lehessen venni a kapcsolatot a külső szolgálatokkal, szervekkel.</p> <p>(2) A munkáltató a külön jogszabályok figyelembevételével köteles megtenni minden indokolt intézkedést veszély esetére a munkahely kiüritésének, továbbá a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásához szükséges, arra alkalmas munkavállalók kijelöléséhez, létszámuk meghatározásához, felkészítésük és megfelelő egyéni védőeszközzel való ellátásuk érdekében.</p> <p><b>57. §</b> (1) A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legfeljebb a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.</p> <p>(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás - ideértve a 8. §-ban előírtak</p> |

végrehajtását is - az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható. E foglalkoztatás - függetlenül a formájától - nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.

(3) Az előző bekezdésekben meghatározott személy feladata különösen

- a) a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése [21. § (3) bekezdés];
- b) az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése [23. § (1) bekezdés];
- c) közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia során kívüli ellenőrzésében [23. § (2) bekezdés];
- d) közreműködés mentési terv készítésében [45. § (1) bekezdés];
- e) a megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása [54. § (1) bekezdésnek g) pontja];
- f) közreműködés a kockázatértékelés elvégzésében [54. § (2) bekezdés], a munkavédelmi oktatásban (55. §);
- g) az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása (56. §);
- h) a munkabalesetek kivizsgálása (64. §);
- i) a külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában részvétel, továbbá a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében szükség szerinti közreműködés.

**58. §** (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról megkaphassák.

**40. §** (2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell. Az összehangolás megvalósításáért a Polgári Törvénykönyv szerinti fővállalkozó, ennek hiányában bármely más olyan személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az a felelős,

|  |   |
|--|---|
|  | <p>akinek az érdekében a munkavégzés folyik.</p> <p><b>42. §</b> A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében</p> <p>a) a veszélyforrásokat és az ellenük való védekezés módját, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit az érintett munkavállalókkal - mind a munkahely egésze, mind az egyes munkafolyamatok tekintetében - meg kell ismertetni, ideértve a 40. § (2) bekezdésében foglaltakat is;</p> <p><b>45. §</b> (2) A mentési terv munkahelyre vonatkozó részét minden érintett munkavállalóval ismertetni kell.</p> <p><b>54. §</b> (1) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket:</p> <p>i) a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.</p> <p>(7) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles</p> <p>a) a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni;</p> <p><b>58. §</b> (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.</p> <p><b>59. §</b> (2) A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57-58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázattértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végett ellenőrzések megállapításairól.</p> <p><b>81. §</b> (3) A munkavédelmi hatóság tájékoztatással és tanácsadással segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviseleteket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogokat gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék.</p> |
| <p><b>71. §</b> A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogokat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.</p> |   |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>72. § (2) b)</b> részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására (8. §, 57-58. §-ok), a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;</p> <p><i>d)</i> véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;</p> <p><i>e)</i> részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;</p> <p>(4) Amennyiben a munkáltató a 2. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettsége keretében munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.</p> | <p><b>8. §</b> Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászat területén bányászati -, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi [foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészség-tan-járványtan, megelőző orvostan és népegészség-tan] szakképesítéssel rendelkező személlyel végeztesetheti.</p> <p><b>57. § (1)</b> A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.</p> <p>(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás - ideértve a 8. §-ban előírtak végrehajtását is - az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható. E foglalkoztatás - függetlenül a formájától - nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.</p> <p>(3) Az előző bekezdésekben meghatározott személy feladata különösen</p> <p>a) a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése [21. § (3) bekezdés];</p> <p>b) az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése [23. § (1) bekezdés];</p> <p>c) közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében [23. § (2) bekezdés];</p> <p>d) közreműködés mentési terv készítésében [45. § (1) bekezdés];</p> <p>e) a megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása [54. § (1) bekezdésnek g) pontja];</p> <p>f) közreműködés a kockázatértékelés elvégzésében [54. § (2) bekezdés], a munkavédelmi oktatásban (55. §);</p> <p>g) az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása (56. §);</p> <p>h) a munkabalesetek kivizsgálása (64. §);</p> <p>i) a külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek</p> |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>minősített feladatok ellátásában részvétel, továbbá a munkavégzés feladatainak teljesítésében szükség szerinti közreműködés.</p> <p><b>58. §</b> (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.</p> <p><b>55. §</b> (1) A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló</p> <p>a) munkába álláskor,</p> <p>b) munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,</p> <p>c) munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,</p> <p>d) új technológia bevezetésekor</p> <p>elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. Az oktatást rendszeres munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként - a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve - meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.</p> <p>(2) Az (1) bekezdésben előírt ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.</p> |
|--|--|

### 3, Érdekvédelem

|  | Hivatkozás |
|--|------------|
| <p><b>72. §</b> (2) f) indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat;</p> <p>g) a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.</p>   |            |
| <p><b>74. §</b> A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) az Mt.-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.</p> |            |

1. melléklet

**Tisztelt Munkavédelmi Bizottság Elnök!  
Kedves Munkavédelmi Képviselőtársam!**

Az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) az iparágon belül a munkavédelem eredményesebb megvalósulása érdekében létre hozta 2009-ben a Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fórumát (VIMFÓ) és támogatja annak működését.

A VIMFÓ működési rendjében és az EVDSZ-el kötött „Együtműködési Megállapodásban” megjelölt közös célok elérését csak a munkáltatókkal történő együttműködéssel lehet megvalósítani. A mellékelt kérdőív kitöltésével egy **általános** helyzetképet kívánunk felmérni második alkalommal – *2009. évben volt az első felmérés* – az ágazat munkavédelmi érdekképviselőinek **2014. évi** működéséről. A kérdőív egyben az iparág munkavédelmi helyzetértékelésének része. A beérkező kérdőívek névtelenek, biztosítva a titoktartási kötelezettséget. A kérdőívek válaszaiból egy általános összefoglaló készül, amit a VIMFÓ tagjai megkapnak. A VIMFÓ elnökség nevében kérem a címzettek válaszadását a kérdésekre. Ezzel is segítve a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (VÁPB) elé terjesztett dokumentumban megjelölt cél elérését.

Közös feladatunk, hogy tegyünk a munkáltatókkal együttműködve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek javításáért és a munkavállalók érdekeinek képviseletéért.

A kitöltött kérdőívet 2015. január 31-ig Orova Piroska VIMFÓ koordinátor [orovap@vert.hu](mailto:orovap@vert.hu) e-mail-címére kérjük visszaküldeni.

**Köszönjük, hogy válaszaival és véleményével segíti a VIMFÓ fejlesztését a munkavédelmi képviselők érdekében.**

Budapest, 2015. 01. 05.



Kovács János  
elnök

**K é r d ő í v**  
**2014. év**

**1.) Általános kérdések**

- |  |                    |
|--|--------------------|
| a) A gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatottak száma ?       | ..... <b>fő</b>    |
| b) A megválasztott munkavédelmi képviselők száma?            | ..... <b>fő</b>    |
| c) A munkáltató partnerként kezeli a mv. képviselőt?         | <b>igen nem</b>    |
| d) Van érvényes együttműködési megállapodás a munkáltatóval? | <b>igen nem</b>    |
| e) A munkavédelmi képviselők választása esedékessége?        | ..... <b>dátum</b> |
| f) A munkavédelem jelentősége a munkáltatónál?               | <b>1 2 3 4 5</b>   |

**2.) Együttműködési kérdések**

- |   |                  |
|---|------------------|
| a) Hogyan értékeli a munkáltatóval való együttműködést?         | <b>1 2 3 4 5</b> |
| b) Milyen a kapcsolat a szakszervezettel?                       | <b>1 2 3 4 5</b> |
| c) Milyen a kapcsolat a foglalkozás- egészségüggyel?            | <b>1 2 3 4 5</b> |
| d) Milyen a kapcsolat a munkavédelmi szakemberekkel?            | <b>1 2 3 4 5</b> |
| e) Munkahelyi vezetője támogatja választott funkciójában?       | <b>igen</b>      |
| f) A munkabalesetekre vonatkozó adatokat átadná a<br><b>nem</b> |                  |
| g) munkáltatója egy általános ágazati helyzetértékelés céljára? | <b>igen nem</b>  |

**3.) A munkavédelmi bizottság**

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| a) A mv. bizottság hány fővel működik?                      |                         |
| ..... <b>fő</b>   |                         |
| b) Van-e kidolgozott ügyrendje a munkavédelmi bizottságnak? | <b>igen nem</b>         |
| c) Milyen gyakran ülésezik a bizottság?                     | ..... <b>alkalom/év</b> |
| d) Biztosítottak-e a feltételei a bizottság munkájának?     | <b>igen nem</b>         |
| e) Készített éves munkatervet a bizottság?                  | <b>igen nem</b>         |

**4.) A munkavédelmi képviselők és a munkavédelmi bizottság törvényes jogainak gyakorlása.**

- |  |                 |
|--|-----------------|
| a) Az mv. képviselői jogok gyakorlásának van akadályja?  | <b>igen nem</b> |
| b) A munkáltató bevonja a mv-t érintő döntések előkészítésébe?   | <b>igen nem</b> |
| c) Kért-e a képviselő (bizottság) tájékoztatást a munkáltatótól?   | <b>igen nem</b> |
| d) A munkáltató tájékoztat a munkabaleset bekövetkezéséről?  | <b>igen nem</b> |
| e) A munkáltató biztosítja a munkabaleset kivizsgálásban való részvételt?  | <b>igen nem</b> |
| f) Előfordult-e, hogy egyet nem értés esetén külön véleményét feltüntette a képviselő a munkabaleseti jegyzőkönyvön? | <b>igen nem</b> |
| g) Gyakorolt-e a bizottság egyetértési jogot a munkáltató munkavédelmi szabályozásait érintő kérdésekben?            | <b>igen nem</b> |
| h) A képviselő, bizottság működési feltételei biztosítottak?   | <b>igen nem</b> |
| i) Megtörtént-e a képviselők előírt képzése, továbbképzése?  | <b>igen nem</b> |
| j) Előfordult-e az elmúlt időszakban a mv. képviselő munkajogi védettségével összefüggő eljárás?                     | <b>igen nem</b> |

\* A számokkal jelzett válaszoknál **1** rossz, **2** gyenge, **3** elfogadható, **4** jó, **5** kiváló.

\* Az **igen-nem** válaszokat aláhúzással jelölje.

**5.) A Paritásos Munkavédelmi testület**

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| a) A munkáltató kezdeményezte a testület létrehozását?  | <b><i>igen nem</i></b>  |
| b) Létrejött a testület?                                | <b><i>igen nem</i></b>  |
| c) Biztosítottak-e a testület működésének feltételei?   | <b><i>igen nem</i></b>  |
| d) Van-e kidolgozott ügyrendje a testületnek?           | <b><i>igen nem</i></b>  |
| e) Hogyan értékeli a testület működését?                | <b><i>1 2 3 4 5</i></b> |
| f) A paritásos testület évente hány alkalommal ülészik? | <b>..... alkalom</b>    |

**6.) A képviselő (bizottság) véleménye, javaslata**

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| a) Hogyan értékeli a munkavédelmi képviselők tevékenységét a munkahelyi munkavédelmi helyzet javításában? | <b><i>1 2 3 4 5</i></b> |
| b) Mennyire ismeri a VIMFÓ célját, működését?   | <b><i>1 2 3 4 5</i></b> |
| c) Van-e lehetőség a VIMFÓ rendezvényein való részvételre?  | <b><i>igen nem</i></b>  |
| d) Az eddigi tapasztalata szerint hasznosnak ítéli a VIMFÓ-t?   | <b><i>1 2 3 4 5</i></b> |
| e) Vállalná-e a fórum rendezését munkáltatója támogatásával?  | <b><i>igen nem</i></b>  |

**7.) Mi akadályozza, illetve akadályozta a fórumon való részvételét?****8.) Egyéb javaslat a VIMFÓ működésére:**



## 2. melléklet

**Tisztelt Munkavédelemért Felelős vezető!**

Az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) és a Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselek Fóruma (Fórum) közös előterjesztést nyújtott be a Villamosenergia-iparban működő Alágazati Bizottság (VÁPB) részére a villamosenergia-iparban folyó munkavédelmi tevékenység ágazati szintű együttműködésének koordinálására.

**A koordináció célja:** A munkáltatók és a munkavállalók jó együttműködésének kiterjesztése ágazati szintre is. Az ágazat munkavédelmi helyzetének javítása a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésével.

A Fórum feladatai a cél megvalósítása érdekében:

- Az iparágban bekövetkezett és a munkáltatóknál nyilvántartásba vett munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések adatainak begyűjtése. Az éves munkavédelmi statisztika elkészítése, közzé tétele.
- Az iparág munkavédelmi helyzetére vonatkozóan évenként értékelést végezni. A munkavédelemmel kapcsolatos javaslatokat és véleményeket a VÁPB felé továbbítani.

A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetségének (VTMSZ) Munkavédelmi Szakértői Bizottsága megtárgyalta az előterjesztésben megfogalmazott kezdeményezést és a VÁPB részére továbbította szakmai véleményét. A VÁPB 2011. november 30.-i ülésén a tárgyaló felek a következő döntést hozták:

„Az EU-s Irányelvek is szorgalmazzák az ágazati szintű együttműködést a munkavédelem területén. A VIMFÓ ennek megfelel, betölti ezt a szerepet, munkáltatói támogatás is van. Támogatják a VIMFÓ adatgyűjtését. A munkabaleseteket ismerjük meg ágazati szinten, legyen együttműködés e kérdésben.” (részlet az ülés emlékeztetőjéből)

A Fórum az Európai Unió irányelveket és az ágazat közös munkavédelmi érdekét is figyelembe vette, amikor a VÁPB egyetértésével kezdeményezi az ágazat munkáltatóinál az alábbi kérdőív és statisztikai adatlap kitöltését. A kérdőív az ágazat általános munkavédelmi helyzetértékeléshez ad segítséget.

A **kérdőív** is és a balesetekre, foglalkozási megbetegedésekre vonatkozó statisztikai **adatlap** kitöltése anonim, azonosításra alkalmas információkat nem tartalmaz. Az egyenként beérkező kérdőívek kezelése bizalmas. A munkáltatók gazdasági tevékenységeit és piaci érdekeit sértő, vagy veszélyeztető információk nem kerülhetnek nyilvánosságra. A kérdőívek, adatlapok összegzése után a feldolgozott adatok, információk egy tanulmányban kerülnek összegzésre, mely minden adatszolgáltató munkáltató számára hozzáférhetővé válik ([www.vd.hu](http://www.vd.hu) honlap). A tanulmány célja, hogy ágazati szinten általánosan meghatározható legyen a munkavédelem hiányosságainak területe és ösztönözze a fejlesztéseket.

*A villamosenergia-ipari ágazat munkavédelmi helyzetének értékelése hozzájárul a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzéséhez a munkavédelem eredményesebb megvalósításához.*

A Fórum nevében, tisztelettel: Szabó Béla VIMFÓ elnök

**Kérdőív****I. Társaságcsoporthoz tartozó munkáltatók társasági formái?\*\*\***

- A társaságcsoporthoz tartozó munkáltatók társasági formái?\*\*\* **ZRt NyRt Kft**
- A társaságcsoporthoz tartozó munkáltatók létszáma: ..... **fő**
- A társaságcsoporthoz tartozó munkáltatók főbb tevékenységei?\*\*\*  
**termelés elosztás kereskedelem szolgáltatás egyéb**
- A foglalkozás-egészségügyi szolgálat?\*\*\* **cég területén területen kívül**

**II. A gazdálkodó szervezet**

- A társasági forma?\*\*\* **ZRt NyRt Kft**
- A foglalkoztatottak száma: ..... **fő**
- Fő tevékenysége?\*\*\* **termelés elosztás kereskedelem szolgáltatás egyéb**
- A foglalkozás-egészségügyi szolgálat?\*\*\* **cég területén területen kívül**

|   | Társaságcsoporthoz tartozó munkáltatók |     | Munkáltató/k                       |     |   |
|---|--|-----|------------------------------------|-----|---|
| <b>III. Együttműködés a munkavállalókkal</b>                |  |     |                                    |     |   |
| Hogyan értékeli a munkavállalókkal való együttműködést?*    | 1                                      | 2   | 3                                  | 4   | 5 |
| Milyen a kapcsolat a munkavédelmi képviselővel?*            | 1                                      | 2   | 3                                  | 4   | 5 |
| Munkavédelmi bizottság működik?***                          | igen                                   | nem | igen                               | nem |   |
| A paritásos testület működik?***                            | igen                                   | nem | igen                               | nem |   |
| <b>IV. A munkavédelem</b>                                   |  |     |                                    |     |   |
| Készült a munkavédelmet meghatározó szabályzat?***          | igen                                   | nem | igen                               | nem |   |
| A munkavédelmi kockázatértékelés megtörtént?***             | igen                                   | nem | igen                               | nem |   |
| A pszichoszociális kockázatok felmérése?***                 | igen                                   | nem | igen                               | nem |   |
| A veszélyes anyagok és készítmények kockázatértékelése?***  | igen                                   | nem | igen                               | nem |   |
| A munkabiztonsági szakember?***                             | alkalmazott<br>vállalkozó<br>egyéb     |     | alkalmazott<br>vállalkozó<br>egyéb |     |   |
| Munkaegészségügyi szakembert foglalkoztat?***               | igen                                   | nem | igen                               | nem |   |
| Készült munkahelyi munkavédelmi program?***                 | igen                                   | nem | igen                               | nem |   |
| A munkahelyeken biztosított az elsősegélynyújtás?***        | igen                                   | nem | igen                               | nem |   |
| A munkáltatónak van rekreációs programja, egészségterve?*** | igen                                   | nem | igen                               | nem |   |
| A foglalkozás egészségügyi szolgálat?***                    | alkalmazott<br>vállalkozó<br>egyéb     |     | alkalmazott<br>vállalkozó<br>egyéb |     |   |

**Megjegyzés, javaslat:**

\* A számmal jelzett válaszoknál **1** rossz, **2** gyenge, **3** elfogadható, **4** jó, **5** kiváló.

\*\* A két csillaggal jelölt válaszokat aláhúzással jelölje.

\*\*\* Aláhúzással több válasz is megjelölhető

Egy munkáltató esetén a II. pontot és a III. IV. pontok „Munkáltató/k” oszlopát, míg társaságcsoporthoz tartozó munkáltatók esetén a I. III. IV. pontokat (a munkáltató/k oszlopát a többségi jellemző alapján) kérjük kitölteni!

**Köszönjük, hogy válaszaival segíti az ágazat munkavédelmi helyzetének megismerését.**

Készült: A VTMSZ Munkavédelmi Szakértői Bizottsága javaslatának figyelembe vételével 2012.



4. melléklet

### ADATLAP

#### A villamosenergia-ipari ágazat munkabaleseteinek összegző értékeléséhez

##### 1. A munkabaleset előzményének és körülményének rövid leírása:

- a) a sérült neme: nő férfi munkaköre:
- b) A munkabaleset körülményeinek meghatározása\*: 1 2 3 4 5
- c) A sérülés bekövetkezésének ideje:  
 évszak: tavasz nyár ősz tél napszak: reggel délelőtt délután este éjszaka
- d) A munkabaleset rövid ismertetése, tényállása:
- e) Ha az esemény foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció, annak rövid leírása:

##### 2. A munkabaleset súlyossága, emberi és anyagi következményei:

- a) a sérülés súlyossága\*: 0 1 2 3 4 5 6 7
- b) az emberi és anyagi következmények:

##### 3. A munkabaleset kivizsgálása során feltárt okok, megállapítások:

- a) A baleset okai, megállapítások (munkakörnyezet, időjárás, személyi tényezők):
- b) Az egyéni védőeszközök, munkaeszközök alkalmassága, használatára vonatkozó megállapítások:

##### 4. A munkáltató intézkedése a hasonló munkabaleset megelőzése érdekében:

**Melléklet: \***

### 1. Kérdés: A baleset körülményeinek meghatározása

- 1 Munkavégzés közben
- 2 Nem munkavégzés közben, de azzal közvetlenül összefüggő tevékenység során (p1. anyag, szerszámvételezés)
- 3 Nem munkavégzés közben és azzal nem közvetlenül összefüggő tevékenység során (p1. tisztálkodás, étkezés)
- 4 Nem munkavégzés közben és nem azzal összefüggésben folytatott tevékenység során (p1. verekedés)
- 5 Telephelyen kívüli munkaterület(ek) megközelítése közben - a munkakezdést követően a munkáltató saját vagy általa bérelt, a munkavállaló saját, engedéllyel használt járművével. A telephelyen kívüli munkaterület(ek)ről a telephely megközelítése közben a munkáltató saját vagy általa bérelt, a munkavállaló saját, engedéllyel használt járművével. A szállás, lakás és a munkahely közötti közlekedés közben, a munkáltató saját vagy általa bérelt, a munkavállaló saját, engedéllyel használt járművével.

### 3. Kérdés: A sérülés súlyossága

- 0 Nem súlyos munkabaleset, a munkaképtelenség időtartama 1-3 nap
- 1 Nem súlyos munkabaleset, a munkaképtelenség időtartama meghaladja a 3 napot
- 2 Nem súlyos csonkulással járó munkabaleset
- 3 Súlyos csonkolásos munkabaleset
- 4 Halálos munkabaleset (sérült, magzata, újszülöttje)\*
- 5 Önálló életvezetést gátló maradandó károsodás
- 6 Valamely érzékszerv (vagy érzékelő képesség) és a reprodukációs képesség elvesztésével, illetve jelentős mértékű károsodásával járó munkabaleset
- 7 Orvosi vélemény szerint életveszélyes sérüléssel, károsodással járó munkabaleset
- 8 A beszélőképesség elvesztésével, feltűnő torzulással, bénulással, elmezavarral járó munkabaleset.

\* Megjegyzés: Az adatlap kitöltése során az 5/ 1993 (XII. 26.) MüM sz. rendelet 5. számú mellékletének szempontjait kérjük figyelembe venni!

Készült: A VTMSZ Munkavédelmi Szakértői Bizottsága javaslatainak figyelembe vételével 2012.



**EGYESÜLT VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE  
(EVDSZ)**

**Dr. Németh Tibor**

**Felmérés  
a hazai és nemzetközi  
érdekképviseleti szervezetek  
közötti együttműködés lehetőségeiről**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése  
Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2015. február**

## Tartalomjegyzék

|  |    |
|--|----|
| 1. Bevezető .....  | 3  |
| 2. Alkalmazott módszertan .....  | 3  |
| 3. Nemzetközi együttműködés intézményei .....                                | 4  |
| 4. A nemzetközi együttműködés jellemzői és eredményei .....                  | 6  |
| 5. Hazai ágazati együttműködés a közszolgáltatásban .....                    | 10 |
| 5.1. <i>A hazai közszolgáltatási együttműködés kiemelt aktualitása</i> ..... | 11 |
| 5.2. <i>A hazai együttműködés közege</i> .....                               | 12 |
| 5.3. <i>A hazai együttműködés intézményei</i> .....                          | 13 |
| 5.4. <i>A hazai együttműködés jellemzői, és eredményei</i> .....             | 16 |
| Felhasznált dokumentumok, források .....                                     | 18 |

## 1. Bevezető

A felmérést különösen aktuálissá teszi, hogy a közszolgáltatásokban – ahová a villamos-energia ágazat is tartozik – napjainkban különösen dinamikus átalakulás indult meg. Nagyon erősen centralizálódik a munkáltatói oldal, és rendkívül felerősödik benne az állami szerepvállalás. Ebből egyenesen következik, hogy az ágazat szakszervezeteinek erre reagálni kell, ott is változásokra van szükség, új együttműködési megoldásokat és gyakorlatot kell kialakítani.

A felmérés során áttekintjük az:

- ágazat nemzetközi együttműködését, intézményeit,
- a villamos-energia ágazat közszolgáltató tevékenységéhez kapcsolódó hazai ágazati szakszervezetek (vegyipar, vízügy, bányászat, gázszolgáltatás stb.) közötti együttműködést.

A felmérés során feltérképeztük e két területen a megvalósult együttműködést, és ebből kiindulva a továbbfejlesztési mozgásteret.

## 2. Alkalmazott módszertan

A felméréshez összetett módszercsaládot alkalmaztunk, amely magába foglalta az alábbi módszereket:

### ***Dokumentumelemzések:***

E módszer alkalmazásával került sor az EVDSZ-től rendelkezésre bocsájtott nemzetközi beszámolóknak, jelentéseknek, elvi anyagoknak, továbbá a hazai együttműködésre utaló anyagoknak, közös állásfoglalásoknak, illetve a Forró drót című ágazati újság évfolyamainak az áttanulmányozására. Ide kapcsolódik még, hogy felhasználtuk a szociális párbeszéd gyakorlatát bemutató tanulmányunkat is, amely a témakörben megszületett megállapodásokat vizsgálja.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Az európai Európai tapasztalatok, a szociális párbeszédet, a munka világát érintő, irányelvek, javaslatok. Ergofit Kft. 2014. Kézirat.



**Nemzetközi statisztikák áttekintése:**

Ebben feladatban áttekintettük az ILO Laborsta táblázatait.

**Interjúk:**

- az ágazati szakszervezet vezetőivel,
- illetve a VÁPB munkatársával.

**3. Nemzetközi együttműködés intézményei**

EVDSZ nemzetközi együttműködésének a tere nem homogén. Abban különböző jellemzőkkel leírható részterületek vannak, amelyekben eltérő módon kell szerveződni, viselkedni és eltérő célokat lehet kitűzni.

- A *nagyvilágot* átfogó együttműködés szükségszerűen nagyon áttételes érdekapcsolatokat jelent. Az EVDSZ aktív résztvevője a nagyvilágot átfogó két tömörülésnek. Az egyik a PSI, azaz a Nemzetközi Közszolgálati Szövetség (Public Service International). Ez egy olyan világméretű szakszervezeti szövetség, amely több mint 650 szakszervezetből áll, és mintegy 20 millió közszolgálatban dolgozó embert képvisel a világ 160 országából. A PSI átfogja nemcsak a hazai értelemben vett közszolgáltatásokat, hanem az egészségügyet, és más közszolgáltatásokat is.

A PSI működését jól mutatja, hogy elvi állásfoglalásokkal támogatja a nemek közötti egyenlőséget, a munkások jogait, a szakszervezeti kapacitásbővítést, a méltányosságot és a különbözőséget, de a kereskedelemmel és a fejlesztéssel kapcsolatos vitákban is aktívan részt vesz. A főbb prioritások közé tartozik a víz, az energia és az egészségügyi szolgáltatásokhoz kapcsolódó kampányok.

A PSI hivatalosan elismert nem kormányzati szervezet az ILO-n belül. Az ötévente megrendezésre kerülő kongresszus irányítja a szervezetet, amely a

tagok által delegált képviselőkől áll össze. A kongresszus fogadja el a vezérelveket, határozatokat, nyilatkozatokat és az akcióprogramot, amely a PSI politikájának alapja lesz az elkövetkező 5 éves periódusban. E mellett a kongresszus választja meg az elnököt és a titkárt. Magyarországról a PSI-ben résztvevő EVDSZ-en kívül tagként van jelen a korábbi SZEK konföderáció is. A PSI 2004-ben együttműködési megállapodást kötött az EPSU-val (a Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetségével), és napirenden van a két szervezet egybeolvasztása is.

Az EVDSZ bekapcsolódik egy másik világ tömörülésbe a 2012-ben alakult IndustriAll Global Unionban is, amely ugyancsak az ILO nem kormányzati szervezete. Ez a szövetség olyan ágazatokat foglal magába, mint a fémipar, energia szektor, bányászat, textilipar, vegyipar, bőripar. A szövetség szakszervezeteinek 50 millió tagja van. Ebbe a tömörülésbe tartozik az IndustriAll Európa is.

- *Az EU-n belüli együttműködés az ágazat nemzetközi kapcsolatainak a fő területe.* A villamos-energia ágazatban is nagyon erősek ezek a műszaki alapok. Az EVDSZ nagyon aktív szereplője mindkét kapcsolódó európai szakszervezeti szövetségnek. Az EPSU-t, azaz a Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetségét (European Federation of Public Service Unions) 1978-ban alapították. Jelenleg 217 szakszervezetet, és mintegy 8 millió közsférában dolgozót tömörít. Az ETUC-on (Európai Szakszervezeti Konföderáció) belül ez a legnagyobb ipari föderáció. Az EPSU (a posta, a telekommunikáció és a közlekedés területén dolgozók, valamint a tanárok kivételével) különböző ágazatokat tömörít a közsférán belül. A szövetség célja, hogy képviselje a közszolgálatban dolgozók érdekeit.

Az EU-n belüli másik tömörülésben, az IndustriAll Europa-ban is részt vesz az EVDSZ. Ebben közel 200 tagszervezet és mintegy 7.2 millió tag szövetkezik az érdekeik védelmére. Működési területe ugyanaz, mint az IndustriAll Globalnak.

Emellett működik a PSU – PSI Közép Európa és Nyugat-Balkán tömörülés, ahol a kapcsolódó regionális problémákkal foglalkoznak.

- Az EVDSZ európai együttműködésének a sajátos területei az *Európai Üzemi Tanácsok ((EÜT)*, kiemelten az EPSU ÜT, amelyek a nevükhöz híven európai szinten foglalkoznak részvételi témákkal. Az EVDSZ ebben is tevékenyen jelen van, emellett esetileg kétoldalú kapcsolatokat tart más országok üzemi tanácsainak a képviselőivel, szervezeteivel.
- A *kétoldalú kapcsolatok* fontos és eredményes területét jelentik a szakszervezeti együttműködésnek is. Ezek közül kiemelkedik a Ver. Di német szakszervezeti szövetséggel, a CGT francia szövetséggel, illetve az orosz, valamint az osztrák társszervezetekkel tartott kapcsolatok. A kétoldalú kapcsolatokban több a gyakorlatias elem, az apparátusok közvetlenül találkoznak, részt vesznek egymás kongresszusain, közösen pályáznak, stb. Az ágazatban a kétoldalú kapcsolatok hálójá nem teljes körű, messze nem fedi le az összes európai országot. Az ágazatban folynak próbálkozások arra is, hogy az azonos tulajdonosi csoporthoz tartozó, de különböző országokban települt vállalatok szakszervezetei között is kiépüljenek együttműködési hálózatok, ezen a téren azonban az indokolthoz képest kevés eredményről lehet beszámolni.

#### **4. A nemzetközi együttműködés jellemzői és eredményei**

Az EVDSZ, a hazai társ ágazatok közül kiemelkedően aktívan vesz részt a nemzetközi együttműködésben. Elsősorban az Európai Unión belül zajló villamosenergia-ipari ágazati szociális párbeszéd munkájába kapcsolódik be, amely az EPSU, az IndustriAll és az EURELECTRIC (az európai nagy villamosenergia-ipari ágak munkáltatói szövetsége) között zajlik. Az aktivitást jól mutatja, hogy a munkavállalói oldal tárgyaló delegációjába állandó tagként bevették az EVDSZ képviselőit, Gál Rezsőt és Pinczés Ernőt is.

A szociális párbeszédben jórészt aktuális elvi kérdéseket tárgyalnak. 2014-ben a szociális párbeszéd ülésein a társadalmi szociális felelősségvállalásról folyt az egyeztetés, ennek további vizsgálatára munkabizottságot hoztak létre.

Korábban más témában is folytak tárgyalások, ilyen volt pl. a gyakornokok, a tanulók problémája, amelyben a munkavállalói oldal javaslatot terjesztett elő a „minőségi tanuló rendszerről”. Ez azt jelentené, hogy komoly, értelmes munkát kapjanak a gyakornokok és a tanulók, akár kis fizetésért, de dolgozhassanak és szerezhessenek tapasztalatot, természetesen a villamos-energia iparban is. A szakszervezetek ezzel kívánnak reagálni a komoly európai ifjúsági munkanélküliség kérdésére. Ezen a területen még folynak az egyeztetések.

### Belső szakszervezeti kérdések

A nemzetközi szakszervezeti együttműködés fontos területe a tömörülések belső szervezeti élete, ami jórészt találkozók, kongresszusok, illetve munkacsoportok megbeszélésein jelenik meg. Itt hozzák meg a személyi döntéseket, és itt egyeztetnek cselekvési programokat. Pl. 2014, május 20-23-án Toulouse-ban tartotta az EPSU a 9. kongresszusát. Itt az EPSU Végrehajtó Bizottságába és az EPSU Energia Bizottságába választottak EVDSZ képviselőt. Az EVDSZ részt vesz az EÜT-ben is, ahol olyan témákban is lehet egyeztetni, amelyekben a döntések nem Magyarországon, hanem a külföldi multinacionális cégek központjaiban születnek. Ez módot ad arra, hogy a felmerült kérdésekkel kapcsolatban közvetlen egyeztetések történjenek a magyar, illetve a külföldi ÜT-k között.

A belső szakszervezeti témák olykor együttműködés szűkítést is tartalmaznak. Pl. az EVDSZ a gazdasági lehetőségeire tekintettel 2014-ben a kétoldalú kapcsolatokat a közvetlen érintettség elve alapján a francia, a német és az orosz relációra korlátozta.

### Érdekvédelmi feladatok

A nemzetközi szintű érdekvédelem különösen az EU-ba történő belépéssel értékelődött fel, hiszen itt történik a gazdasági, pénzügyi folyamatok felügyelete, a jogharmonizációs ajánlások kiadása, a támogatási pénzek odaítélése, a pályázatok elbírálása, stb. A villamos-energiás társaságok anyavállalatai is európai multinacionális cégek. Magától értetődik, hogy ott kell az érdeket védeni, ahol, illetve

akiknél a döntés születik. Ezt segítik a nemzetközi szövetségekhez tartozás és a kétoldalú európai szakszervezeti kapcsolatok. Ebben különösen konkrét és gyakorlatias a CGT-vel kiépített kétoldalú kapcsolat. PI. A CGT szakszervezet delegációja Magyarországra látogatott az EDF tulajdonában lévő Dél-dunántúli Áramszolgáltató Zrt-ben, és a Budapesti Erőmű Zrt-ben kialakult konfliktus okán. Emellett egyik aláírója volt az EVDSZ és a Flamanville-i erőművek szakszervezeteinek közös kezdeményezésének, amely az atomerőművek biztonságának a kérdését célozta.

Hasonló súlyt jelentenek az érdekvédelemben az elvi megállapodások, mert ehhez lehet igazítani a konkrét, hazai követeléseket. Például az EPSU 9. kongresszusa is nagyon fontos elvi állásfoglalásokat hozott, melyek meghatározóak lehetnek az EVDSZ érdekvédelmi tevékenysége szempontjából. A kongresszusi munkák során a küldöttek megvitattak és megszavaztak 19 határozati javaslatot, melyek a további öt év célkitűzéseit, irányvonalait szabták meg. Elsőként a minőségi közszolgáltatás, a közszolgálati munkavállalók jogainak a megerősítése mellett, és a legtöbb európai ország közszolgáltatásában a munkavállalók ellen irányuló nagymérvű megszorítások ellen léptek fel. Így többek között a munkavállalói jogok, a helyi demokrácia párbeszéd révén történő megerősítését célozták, felléptek a liberalizáció ellen az egészségügy és szociális ellátás területén, felhívták a figyelmet a klímaváltozás és a fenntartható fejlődés problematikájára, felléptek a fiatal munkavállalók foglalkoztatása érdekében, a migráns munkavállalók jogai, az esélyegyenlőség mellett, valamint az erőszak és a diszkrimináció ellen.

A határozatok szellemiségét, jellegét jól mutatja az alábbi 3 idézet:

*„Az EPSU alapvetően elutasítja a jelenlegi megszorító intézkedések sorozatát. Ehelyett az EPSU tovább kampányol a növekvő közszolgálati beruházások mellett, és továbbra is támogatja és védi azokat, akiknek a legnagyobb szüksége van rá. A munkahelyek megszűnése és a szociális garanciák csökkenése növelte a szegénységet a lakosság körében. Annak az Európának a lelkét, amelyet akarunk, és amit megérdemlünk a minőségi közüzemi szolgáltatások jelentik. A megszorítások programja megbukott és eljött egy új alternatíva ideje.” /19. számú határozat, 4. pontja/*

„A jóléti kiadások csökkentését leginkább elszenvedők nem felelősek a kereskedelem, a kockázatos spekuláció és a bankok megsegítése okozta állami adósságért. Az OECD szerint a 34 OECD-tagország jóléti kiadásai 1980 óta folyamatosan emelkedtek, de a költségek növekedését a pénzügyi válságig szinte teljesen ellensúlyozta a GDP növekedése. Más szóval, a közkiadások nem voltak 'parttalanok'. A vállalati adókkal való visszaélés vált parttalanná, hisz a multinacionális vállalatok és gazdag magánszemélyek rutinszerűen adóparadicsomok igénybevételével kerülik el az adófizetést.” / A 18. számú határozat 5. pont/

Az EPSU „tovább érvel a közszolgáltatások (ezen belül a tulajdonos) szerepe és küldetése mellett az energia ágazat egészében és a megújuló energia és a hálózatok terén, különösen annak érdekében, hogy megvédhessük a háztartásokat a nyereség-maximalizálással és a magántőkével szemben. (...) Folytatja a munkát az üzemanyag/energia szegénység ellen (...). Lépéseket tesz annak érdekében, hogy javuljanak a munkavállalók munkakörülményei, egészsége és biztonsága a megújuló energiaszolgáltatás, mint szél-, nap-energia (termelés), az energia hatékonyság/megtakarítás terén, de az infrastruktúra (hálózatok) alvállalkozói területein is. Az energiaipar minden területén biztosítani kell a munkavállalók számára tisztességes munka- és fizetési feltételeket.” (...) „Fejleszti az ágazati szociális párbeszéd és a multinacionális vállalatokkal folytatott párbeszéd minőségét. Prioritásként kezeli az alvállalkozásba adás és az alacsony fizetés elleni harcot, a nemek közötti egyenlőséget, a képzést és képességeket, a vállalat szociális felelősségét, a fiatal munkavállalókat és a szakszervezetek erejének kérdését, különös figyelemmel az energiaiparban egyre növekvő szolgáltató ágazatra. (...) Az erőnk a tagságunkban van, abban, hány tagot sikerül beszerveznünk és milyen szinten lesznek tagjainak aktívak. Azt, aki csatlakozik hozzánk, elkötelezettségre és részvételre kell, hogy kérjük. (...) A jó kollektív szerződések és a megfelelő foglalkoztatási feltételek kivívása alapvető előfeltétele az aktív tagságnak. Ez egyformán vonatkozik a kis és nagy munkahelyekre, az állami és a magánszektorra.” / 17. számú határozat 2. pontja/

Az EPSU konferenciához és rendezvényekhez hasonló kérdésekkel foglalkoznak az IndustriAll konferenciák, értekezletek is. Ilyenek a zöld energia kérdésköre és ennek hatása a villamosenergia-iparban lévő munkahelyekre, illetve a szegénység elleni fellépés és a szociális minimumok meghatározása Európai szinten. Ezért felmerült, hogy az EPSU-nak és az IndustriAll-lal közösen kell dolgozni.

### Érdekérvényesítési tevékenység

A nemzetközi érdekérvényesítés összetett tevékenység. Az egyik fontos eleme a tárgyalás az ETUC szintjén az EU-val, az ágazat szintjén az EURELECTRIC-kel. Ezek kísérelje általában tüntetés, aminek két típusa van. Az egyik, amikor nemzetközi szervezetek (Európai Szakszervezeti Szövetség, EPSU) hívják az EVDSZ-t, hogy részt vegyenek tüntetéseken, a másik, amikor magyarországi konfliktusok miatt megy ki tüntetni az EVDSZ a külföldi befektetők központjaihoz.

A külföldi tüntetések rendszeres részt vevői az EVDSZ és az Ifjúsági Tagozat aktivistái. Ilyen megmozdulás volt a közelmúltban az ETUC demonstrációja, ahol a gazdasági válság munkavállalókra való hatása ellen tiltakoztak. Az is előfordul, hogy a hazai demonstrációkon a megjelenésükkel segítenek külföldi szakszervezeti aktivisták.

Az érdekérvényesítés nem csak tüntetést jelent, hanem petíciókat és más hasonló eszközöket is. Ilyen érdekérvényesítésre került sor, amikor EPSU EU-s szintű aláírásgyűjtési kampányt szervezett a vízágazat liberalizációs törekvései ellen. Ebben Magyarországon is részt vettek a szakszervezetek, és összejött a kellő számú szavazat, több mint tizenhétezer, míg Európában közel kétmillió. Az EPSU kongresszusán örömmel számoltak be az első európai sikeres civil kezdeményezés, a „vízhez való emberi jog” sikeréről.

## **5. Hazai ágazati együttműködés a közszolgáltatásban**

A felmérés során áttekintettük azt is, hogy milyen ágazatközi szakszervezeti együttműködés van a közszolgáltatáson belül. Ehhez először azt kell tisztázni, hogy mit is értünk közszolgáltatáson. Magyarországon közszolgáltatásnak az elektromos-

energia, víz, gáz, távhőszolgáltatásokat nevezzük, illetve a kommunális hulladékgyűjtést. A világ más országaitól eltérően nem tartozik ide az egészségügy, posta, hírközlés és oktatás. A hazai közszolgáltatások meghatározásánál figyelembe kell venni a legfrissebb kormányzati, irányítási elképzeléseket is, amelyek centralizálják ezt a területet.

### **5.1. A hazai közszolgáltatási együttműködés kiemelt aktualitása**

Jól ismert, hogy a hazai közszolgáltatások irányításában a kormányzat dinamikus, és nagyszabású átalakításba kezdett. Ennek az a lényege, hogy:

- centralizálják a közszolgáltatások működési, személyzeti irányítását,
- központi, részletekbe menő előírásokkal határozzák meg a gazdasági paramétereket,
- ahol lehet, döntő súlyt kívánnak adni a magyar, ezen belül az állami tulajdonnak.

Jelenleg még nem ismert ennek az átalakításnak minden részlete, de az irány egyértelmű. Az eddig megismert részletek is mind ebbe az irányba mutatnak. A közszolgáltató ágazatok szakszervezeti együttműködését alapvetően ehhez a centralizációs politikához alkalmazkodva kell kialakítani. Ezért áttekintjük a jelenleg ismert központosító elképzeléseket.

2015 márciusában két nemzeti közműszolgáltató holding indul.

- Az egyik közműszolgáltató holding, áramot, gázt és távhőt fog szolgáltatni. Ennek a célja nem a profit elérése lesz. Az állami tulajdonú intézmény olcsó áron, biztonságos és jó szolgáltatást kíván nyújtani a fogyasztóknak, a jelenlegi piaci szereplők között ezek alapján kíván versenyhelyzetet teremteni. Az eddig megismert információk szerint az állam közműholdingja inkább csak értékesít, a számláz és a szolgáltatók - mint, üzemeltetők - a holding megrendeléseit teljesítik. Az ügyfélszolgálati irodákat is átveszi a holding. A kormány elképzelései szerint a holding egy éven belül a lakosság és a vállalkozások számára is a rezsiközzécsökkentés hatását is túlszárnyalva, olcsóbban nyújt majd áram-, gáz- és távhőszolgáltatást. Ehhez



megváltoztathatják a szabályozókat, állami kivásárlásokba kezdenek (gáztárolók, MOL, gázkereskedelem), non-profit működést vezetnek be, és tovább viszik a rezsicsökkentést.

- A másik holding azokat a szolgáltatásokat fogja össze, amelyek eddig is leginkább önkormányzatiak voltak. Pl. a vízi közművek, és a hulladékszállítás.

Ezzel a két holding egyetemes szolgáltató jelleggel fog működni.

Látható, hogy az elképzelés számos eleme még nem ismert. A témakörünk szempontjából nem világos, hogy központosítás részletesen mit érint. Kérdéses, hogy a pályázó piaci vállalatoknál mennyire marad meg az autonóm bérghazdálkodás, foglalkoztatás, mennyire kell központi előírásokat figyelembe venniük ezeken a területeken. (BTR, éves bérfejlesztés, foglalkoztatási szabályok). Az is kérdéses, hogy az állami felvásárlások pontosan mit érintenek és mikor. Egyetlen dolog azonban biztos. A kormányzat centralizálja a döntések túlnyomó részét, ezzel az érdekegyeztetés súlya áttevődik a vállalatokról a kormányzati szereplőre. Ha a vázolt modell valósul meg, akkor a közszolgáltatásokban a két holding körül két centrum jön létre. Ehhez kell igazítani az érdekvédelmi együttműködést is.

## **5.2. A hazai együttműködés közege**

### *A meglévő érdekképviseleti intézmények*

A magyar érdekvédelmi rendszer felépítése jól ismert, mégis érdemes szemügyre venni, hogy miként segíti elő ezt a szervezeti alkalmazkodást. A hazai szakszervezeti rendszer alap jellemzője az „erős vállalati szint, gyenge, szinte virtuális ágazati szint”. A vállalati szakszervezetek jogi személyek, akik saját tagsággal, döntési jogosítványokkal, bevételekkel rendelkeznek. Az ágazat a tagi szakszervezetek befizetéséből él, nincs közvetlen tagsága, és kevés önálló jogosítvánnyal rendelkezik. Ha a vállalati tag szakszervezet elégedetlen az ágazattal, akkor tagsággal, vagyonnal együtt kiléphet. Az ágazati szakszervezetek lehetnek függetlenek, illetve többnyire országos konföderációkba tömörülhetnek. Az ágazat és konföderáció kapcsolata hasonló az ágazat és a tagvállalati szakszervezetéhez. Itt is függ a központ a tagtól, vagyis a konföderáció függ az ágazattól.

A vállalatoknál is sokféle szakszervezet működhet. Ezek rivalizálnak egymással a tagokért, befolyásért, anyagiakért. A különféle konföderációk is rivalizálnak egymással, és ennek a hatása lehúzódik a vállalatokhoz is. Jellemző, hogy ugyanannál a vállalatnál egymással vetélkedő konföderációkhoz tartozó, párhuzamos szakszervezetek is vannak.

### A hazai érdekvédelmi kultúra

Az 1. számú táblázattal illusztráltuk a hazai érdekvédelmi kultúrát. Láthattuk, hogy ez nagyon elmarad az európai, tradícióktól. A hazai munkavállalók döntően egyéni megoldásokat keresnek a problémáikra, nem szolidárisak, gyenge bennük az összefogási hajlam, a gondok esetén inkább túrnek, mint fellépnének az érdekeik védelmében. Ebből egyenesen következik, hogy a szakszervezeti tevékenység kényszerűségből az apparátusokra marad, és a magyar szakszervezetek döntően apparátusi jellegűek. Emiatt viszont természetesen nagyon megerősödik az apparátusok önérdek érvényesítő hajlama, hiszen nincsen olyan tömeges tagi ellenerő, amely kikényszerítené az összefogást. Az apparátusok így ragaszkodnak a saját (vállalati, ágazati) forrásokhoz, jogosítványokhoz, befolyáshoz, ami ellentmond a közös fellépésnek, az együttműködésnek.

### **5.3. A hazai együttműködés intézményei**

A közszolgáltatásban működő ágazati szakszervezetek között minden ágazatot átfogó hagyományos értelemben vett, állandó intézményes együttműködés jelenleg még nincs. Az ÁPK-ban minden érintett ágazat más ÁPB-hez tartozik.

Külön vannak:

- Bányaiipari ÁPB,
- Gázipari ALÁPB,
- Vegyipari ÁPB,
- Villamos-energia ipari ÁPB
- Víziközmű ÁPB.

1. táblázat

Magyarország, az elektromos-energia, gáz, víz ágazat, és néhány európai ország sztrájk adatai 1991-2008 között

|   | 91    | 92    | 93   | 94    | 95     | 96   | 97   | 98   | 99     | 2000   | 01    | 02   | 03    | 04    | 05   | 06    | 07    | 08   |
|---|-------|-------|------|-------|--------|------|------|------|--------|--------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|
| Magyaro.<br>összesen<br>/10 m. fő/                    | 3     | 4     | 5    | 4     | 7      | 8    | 5    | 7    | 5      | 5      | 6     | 4    | 7     | 8     | 11   | 16    | 22    | 8    |
| Ebből elektromos,<br>gáz, víz ágazat<br>összesen (db) | 0     | 0     | 0    | 0     | 3      | 0    | 0    | 0    | 1      | 0      | 0     | 0    | 0     | 1     | 0    | 1     | 2     | 0    |
| Részvevők száma<br>Magyaro.<br>(fő)                   | 24148 | 10110 | 2574 | 31529 | 172048 | 4521 | 853  | 1447 | 16685  | 26978  | 21128 | 4573 | 10831 | 6276  | 1425 | 24665 | 60805 | 863  |
| Érintett<br>munkanapok<br>száma<br>Magyaro. (nap)     | 9453  | 4170  | 5195 | 28647 | 258585 | 2396 | 1923 | 392  | 241959 | 149845 | 7685  | 1377 | 2426  | 19067 | 963  | 6501  | 27848 | 9453 |
| Portugália<br>összesen<br>/10.6 m. fő/                | 271   | 262   | 409  | 230   | 300    | 282  | 265  | 227  | 200    | 250    | 208   | 250  | 170   | 122   | 126  | 155   | 99    |      |
| Belgium<br>összesen<br>/10.7 m. fő/                   | 62    | 49    | 28   | 30    | 46     | 60   | 17   | 484  | 64     | 75     |       |      |       |       |      |       |       |      |
| Görögország<br>összesen<br>/11.2 m. fő/               | 234   | 161   | 824  | 596   | 215    | 110  | 171  | 125  | 99     | 234    |       |      |       |       |      |       |       |      |
| Irország<br>összesen<br>/4.4 m. fő/                   | 49    | 54    | 38   | 46    | 28     | 34   | 32   | 28   | 34     | 32     | 39    | 26   | 27    | 24    | 11   | 15    | 10    | 6    |

Forrás: ILO LABORSTA

A Villamos-energia ipari ÁPB-ben a munkavállalói oldal tagjai az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ), mint a Liga tagja, és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ), mint a volt MSZOSZ, most MSZSZ konföderáció tagja. Ebben az ÁPB-ben más szakszervezet nincs jelen. A két eltérő konföderációhoz tartozás elvben nem könnyíti meg az együttműködést, hiszen azok egymáshoz való viszonya nem volt mindig felhőtlen.

#### Kétoldalú együttműködési megállapodások

A gyakorlatban a közszolgáltatásoknál működő ágazati szakszervezetek között kétoldalú együttműködési megállapodások vannak. Ezek alapján történik a szakszervezeti szereplők tevékenységének az összehangolása, illetve a közöttük folytatott egyeztető párbeszéd. Ilyen megállapodások születtek az EVDSZ és a bányaiipari (BDSZ), vízi-közmű (VKDSZ) és a vegyipar (VDSZ) ágazati szakszervezeti tömörülések között. Az ilyen együttműködési megállapodásokra jó példa az, amely az EVDSZ-BDSZ között született, azóta többször megerősített 2010-es megállapodás. A két ágazat közötti együttműködésnek a megállapodáson túlmutató múltja van. A két terület természetes munkamegosztása is alátámasztja a gyakorlati együttműködést. Érdekes részleteiben is szemügyre ezt a megállapodást, hiszen jól mutatja, a kitűzött célokat, szellemiséget és az egymás függetlenségét tiszteletben tartó kiegyensúlyozottságot. Lásd 1. mellékletet.

#### Egy előremutató kezdeményezés, a „16-ok”

Nem kötődik szorosan a közszolgáltatásokhoz, de a szellemisége, és előremutató jellege miatt meg kell említeni az azóta is példa nélkül álló, de azóta elhalt ágazatközi együttműködést, az Állandó Ágazati Szakszervezeti Fórumot (a „16-okat”), amelyben más ipari ágazatok mellett részt vettek a közszolgáltató ágazatok szakszervezetei is. Lásd 2. mellékletet.

#### **5.4. A hazai együttműködés jellemzői, és eredményei**

Az elmúlt években megszűnt a gyakorlati országos érdekegyeztetés:

- Az OÉT helyett létrehozott NGTT – melynek a kormány nem tagja és csak konzultációs testület – kétszer ülésezett. Ennek a semmire nem kötelező fórumnak a mozgásterére jellemző, hogy ott egyebek között az energiaárak csökkentése kapcsán felhívták a figyelmet arra, hogy erről az érintettek véleményének kikérése nélkül születtek a döntések.
- Két másik hasonló országos intézményben a versenyszféra és a kormány Állandó Konzultációs Fórumán (VKF), és az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban (OKÉT) 2013 decemberében tárgyalták a 2014. évi bérmegállapodást. Azóta a két fórumot nem hívták össze.

A fentiekből is látszik, hogy bár létezik intézményrendszer, az érdeemben nem működik. Országos szinten még konzultáció sem folyik, nemhogy valódi érdekegyeztetés.

*A különböző szakszervezeti szövetségek, konföderációk összefogása:*

Az MSZOSZ, az Autonóm Szakszervezet, valamint a SZEF létrehozta a Magyar Szakszervezeti Szövetséget. Maga az egyesülés vontatottan halad, mégis komoly előrelépés a magyar szakszervezeti mozgalom kétpólusúvá válás irányába. A közszolgáltatásokban működő ágazati szakszervezetek közötti összefogásban a kétoldalú megállapodások és a folyamatos egyeztetéseken túl, további gyakorlati lépések még nem történtek.

Országos szinten a közös, konföderációkon átívelő akciók a múltban is ritkák voltak, az elmúlt években pedig a konföderációk összefogásának és akció egységének hiánya miatt komoly demonstráció nem történt. A konföderációk többnyire egy-egy témához illesztve tartanak külön megmozdulásokat. Ezeken általában kevés résztvevő, illetve aktivista jelenik meg, és alig érzékelhető a hatása. Az érdekegyeztetés mozgalmi eszközeit az elmúlt években a közszolgáltatások világában is csak nagyon ritkán alkalmazták. Pl. amikor a bányászokkal való

szolidaritást fejezték ki felvonuláson, vagy a Vegyipari Szakszervezet által szervezett demonstráción a Hankook elleni tüntetésen vettek részt az EVDSZ aktivisták.

## Felhasznált dokumentumok, források

1. Az európai szociális partnerek közös cselekvési keretstratégiája a villamosenergia-ipari ágazatban /Eurelectic, IndustriAll, 2013/
2. Közös nyilatkozat a munkahelyi stresszről /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2004
3. Közös nyilatkozat a munkahelyi zaklatásról /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2007
4. Közös politikai nyilatkozat, Egészség és biztonság /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2006
5. Közös nyilatkozat az Európai Energia Közösség szociális szempontjairól (Dél-kelet Európa) és egyetértési nyilatkozat a végrehajtásról /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2004
6. Közös nyilatkozat a villamos-energia, és gázpiacok megnyitásának a foglalkoztatási tanulmánya, a szociális partnerek következtetései (ECOTEC) /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2007
7. Közös válasz az „Európa új energiastratégiája felé 2011 - 2020” nyilvános konzultációjára /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2010/
8. A vállalat szociális felelőssége és az Európai Villamos-energiái Ágazat /EURELECTRIC / EPSU/ EMCEF, 2004/
9. Az EURELECTRIC / EPSU / EMCEF közös válasza az Energiaügyi Főigazgatóság nyilvános konzultációjára /EPSU / EURELECTRIC / EMCEF, 2012 /
10. Közös nyilatkozat. Esélyegyenlőség, diverzitás /EURELECTRIC, EPSU, EMCEF, 2003/
11. Az új Európai Energia Politika, levéltervezet /EURELECTRIC, EPSU, EMCEF, 2010/
12. Az EURELECTRIC / EPSU / EMCEF közös álláspontja a Villamos-energiáiparban a vállalat szociális felelősségének szociális aspektusairól / 2009 /
13. Közös nyilatkozat az intelligens mérőórákról /EPSU/ EURELECTRIC/ EMCEF, 2012 /
14. Közös nyilatkozat. A Dél-Kelet-Európai energia közösség közös nyilatkozata. Az európai villamos-energia ágazatának kiterjesztett szociális párbeszédre van szüksége /EPSU/ EURELECTRIC/ EMCEF, 2004/
15. Közös nyilatkozat. Európai villamos-energia ipar jövőbeni szakigénye EPSU/ EURELECTRIC/ EMCEF, 2004/

16. Megállapodás a VÁPB szociális partnerei között az EU szintű ágazati szociális párbeszédének a képzés témakörében /VÁPB 2014/
17. Táblázatok a sztrájkokról ágazatonként, országonként, 9A-9B-9C-9D altáblák / ILO LABORSTA, <http://laborsta.ilo.org/STP/quest>
18. Pinczés Ernő: Szakszervezetek a világ másik felén. Japán tapasztalatok. /2013/
19. Beszámoló: az EPSU – PSI Közép Európa és Nyugat Balkán éves ülése, 2013, Prága
20. Beszámoló az EVDSZ 1. taggyűlése számára a 2013-14-ben végzett munkáról /EVDSZ 2014/
21. Pinczés Ernő: PSI Világ Kongresszus, Durban, Dél Afrika, 2012.11.27. – 30.
22. Pinczés Ernő: EPSU – PSI Közép Európa és Nyugat Balkán éves ülése, Banja Luka, Republika SRPSKA, Bosnia – Hercegovina, 2011.04.27. – 28.
23. Pinczés Ernő: 17. EPSU – PSI Közép Európa és Nyugat Balkán plenáris ülése
24. Budapest, Magyarország, 2014.09.09 – 10.
25. Pinczés Ernő: EPSU EWC Koordinátori ülése, Brüsszel, Belgium, 2014.09.29.
26. Pinczés Ernő: EPSU Szociális Párbeszéd ülése, Brüsszel, Belgium, 2014.06.13.
27. Pinczés Ernő: EPSU Kollektív Alku Bizottság folytatólagos ülése, Brüsszel, Belgium, 2013.05.14. – 15.
28. Beszámoló az EVDSZ VII. Kongresszusa számára, a 2008-2013 évek között végzett munkáról. /EVDSZ, 2013, november/
29. ÁÁSZF közlemény 2011, június, 6.
30. A pályázat 2. számú dolgozata /2014, 11. 25./



## 1. melléklet

**Együtműködési megállapodás,**

amely létrejött egyrészről az **Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ)** 1011 Budapest, Fő u. 34-36., továbbiakban **EVDSZ**,

másrészről a **Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ)** 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48., továbbiakban **BDSZ** között, alulírott helyen és napon az alábbi feltételekkel:

1. Az együtműködési megállapodást kötő felek rögzítik, hogy az erőmű, bányá integrációra tekintettel mind ágazati, mind az érintett munkahelyi szinten együtműködnek.
2. Az EVDSZ és a BDSZ kifejezik azon szándékukat, hogy egymás függetlenségének tiszteletbe tartása mellett, a közös céljaik megvalósítása és a munkavállalói érdekek hatékonyabb érdekképviselete érdekében tovább erősítik együtműködésüket.
3. Az 1. pontban megfogalmazott szándék érdekében az EVDSZ és a BDSZ
  - a) előzetes egyeztetés alapján alkalmasszerűen meghívják egymást rendezvényeikre,
  - b) rendszeresen tájékoztatják egymást tevékenységükről, akcióikról,
  - c) igény esetén kifejezik szolidaritásukat az egymás törekvéseinek támogatására,
  - d) az együtműködés során kiemeltet kezelik
    - a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottságban folyó munkát,
    - az ország energiapolitikájával és –szabályozásával kapcsolatos véleményezési, befolyásolási tevékenységet.
  - e) közösen együtműködnek az EMCEF, EPSU rendezvényein, a képviselt álláspontot egyeztetik.
4. Az EVDSZ és a BDSZ rögzíti, hogy a megállapodásban foglaltak teljesülését éventenként felülvizsgálják és szükség esetén – jelen megállapodást – módosítják.

Az EVDSZ és a BDSZ jelen megállapodást, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírták.

Budapest, 2010. március 2.

  
EVDSZ  
Gál Rezső elnök

  
BDSZ  
Rabi Ferenc elnök

**Záradék:** Az EVDSZ és a BDSZ tárgyaló delegációi rögzítik, hogy jelen megállapodás akkor lép hatályba, ha az aláírók illetékes Fórumai jóváhagyják.

## KÖZLEMÉNY

Az Állandó Ágazati Szakszervezeti Fórum szakszervezetei 2011. június 7-én megbeszélést tartottak és az alábbi közös közleményt fogalmazták meg:

Magyarországon a kormányzat jogsértő módon nem veszi figyelembe a szakszervezetek véleményét, holott a korábbi és tervezett intézkedései hátrányosan érintik a munkavállalók és a nyugdíjasok széles rétegeit. Ezért a szakszervezetek a 2011. április 9-én megkezdett tiltakozásokat folytatják.

- 1.) A Mozdonyvezetők Szakszervezete által 2011. június 9-ére meghirdetett demonstrációjával és annak követeléseivel szolidaritást vállalnak.
- 2.) Mozgósítják tagságukat a 4 konföderáció által 2011. június 16-ára meghirdetett autós és gyalogos demonstrációra. Az aláíró szakszervezetek szorgalmazzák, hogy az alkotmányos jogok védelme érdekében meghirdetett „bohóc forradalom” és a konföderációk akciója egymást erősítve és összehangolva kerüljön megvalósításra.
- 3.) Az aláíró szakszervezetek 2011. június 30-ára nagygyűlésre hívnak valamennyi ágazati szakszervezetet és tagszervezetüket egy közös szakszervezeti stratégia elfogadása céljából. Felkérjük a konföderációkat a nagygyűlésen való részvételre.
- 4.) Az aláíró szakszervezetek megkezdték a különféle sztrájk kezdeményezések összehangolását.

A résztvevők tiltakoznak a Tettekész Magyar Rendőr Szakszervezet (TMRSZ) főtájkára letartóztatásának időzítése, az intézkedés súlyossága és körülményei miatt. Az eljárás alkalmas a szakszervezeti tagok és vezetők, valamint az emberek megfélemlítésére, a szakszervezetek érdekvédelmi fellépésének ellehetlenítésére, amely megengedhetetlen.

Bánya, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete, Vízügyi, Közfoglaltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezete, Mozdonyvezetők Szakszervezete, Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete, Távközlési Dolgozók Szakszervezete, Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közfoglaltatási Dolgozók Szakszervezete, Vasas Szakszervezeti Szövetség, Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete, Magyar Vegyipari, Energiapari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

<https://docs.google.com/viewer?attid=0.1&pid=gmail&thid=1306a4bf802bd459&url...> 2011.06.07.

Jelen kiadvány a TÁMOP 2.5.3.A-13/1-2013-0025  
„Az EVDSZ társadalmi szerepvállalásának szélesítése a Dél-Dunántúli Régióban”  
projekt keretében valósult meg.

Kiadta az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége  
(EVDSZ)

Iroda és postacím: 1116 Budapest, Fehérvári út 108-112. 1. em. 134-136. sz. iroda  
Telefon: (+36 1) 202 1092, Fax: (+36 1) 202 1534  
Elektronikus levél: [evdsz@vd.hu](mailto:evdsz@vd.hu)  
Honlap: [www.vd.hu](http://www.vd.hu)

Felelős kiadó:  
dr. Szilágyi József EVDSZ elnök

Szerkesztette:  
Tóth Andrea T. főszerkesztő, EVDSZ

Tördelés:  
Árki Attila kiadványszerkesztő, Mediaworks Regionális Kiadó Kft.  
7100 Szekszárd, Liszt Ferenc tér 3.

Készült 60 példányban  
2015.



A projekt az Európai Unió támogatásával,  
az Európai Szociális Alap  
társfinanszírozásával valósul meg.