A HATÉKONYSÁG ÉS A MUNKAVÉDELEM ÖSSZEFÜGGÉSEI

1

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Impresszum:

Írta:
Benda Máté

Lektor:
Darabos Györgyi,
munkavédelmi szakmérnök

Kiadja:
Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

A kiadvány a GINOP-5.3.4-16-2018-00039 azonosító számú,
„Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése
a raktározás, tárolás, postai, futárpostai ágazatokban
foglalkoztatottak részére” projekt keretében készült.

Nyomdai produkció: Printing Solutions Bt.
Felelős vezető: Szöllősi Ádám

Budapest, 2019

Előszó

A kiadvány fő témája a hatékonyság és a munkavédelem összefüggéseinek tárgyalása. Ez alapján részletesen kitér a munkavédelmi képviselők és a szakszervezetek szerepére a munkavédelemben, hiszen ők a munkavállalók érdekeinek a munkáltatóval szembeni védelmére, képviseletére létrejött sajátos egyesületek, tehát fő feladatuk a munkavállalók biztonságos munkavégzéséhez szükséges feltételek megteremtésének elérése. Valamint kulcsszerepet játszanak a munkavállalók egészségének javításában is. Azok a munkahelyek, ahol működik Szakszervezet, ott biztonságosabbak és jobb eredményeket tudnak felmutatni a munkahelyi egészségvédelem terén. Ebben fontos szerepet játszik a vállalati munkakörülmények kialakítása, ez ugyanis hatással van arra, hogy a munkavédelmi képviselők mennyire elkötelezettek a konzultációs struktúrákat és folyamatokat illetően. 1. kiadványunk a munkavédelmi képviselők és a munkavédelmi szakszervezetek tennivalói mellett felhívja a figyelmet a hatóságok feladataira is a munkavédelem terén. Kiemelten hangsúlyozza a munkahelyi stratégiák kialakításának fontosságát a munkavédelmi képviselők támogatása érdekében, azaz tartalmazza a sérülések és az egészségkárosodás megelőzése, továbbá a munkavédelem folyamatos fejlesztése iránti elkötelezettséget, valamint legalább a mindenkori alkalmazandó jogszabályi követelmények és a szervezet által vállalt

teljesítése iránti elkötelezettséget. Megadja a munkavédelmi célok kitűzésének és nyomon követésének mikéntjét. Ez alapján a munkavédelmi képviselő hatékonyabban, szabályozottabban tudja végezni munkáját. Felhívja a figyelmet a hatékony munkavédelem lényeges elemére, a megfelelő kommunikációra a munkáltató, a munkavállalók és természetesen a munkavédelmi képviselő tekintetében is. Bemutatja a munkavédelmi képviselők hatását a munkavédelemre, a különböző stratégiák kidolgozására. Ismerteti a kollektív tárgyalások munkavédelmi képviselőkre gyakorolt hatását, ami alapján ismeretessé válik, hogy a kollektív szerződés révén a munkavédelmi képviselőkre nézve kedvező feltétel kialakítása válik lehetővé. Bepillantást enged a tárgyalások folyamatába, a különböző tárgyalási szintek kifejtésével segítséget nyújt az ezekre való felkészüléshez a célok elérése érdekében. Részletezi a kollektív szerződést, ami alapján kifejti a munkaidő, pihenőidő és munkarend meghatározását, a bérezés szabályozási körét, a jóléti, szociális és kulturális juttatások támogatásainak feltételeit, valamint a munkavégzéssel kapcsolatos egyéb juttatások szabályozását. Végül beszámol a munkahelyi sztrájk lehetőségéről, ami olyan részleges, vagy teljes munkabeszüntetés, amelyet a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeik biztosítására lehetőségként felhasználhatnak olyan érdekkonfliktusok esetén, amikor már nem látnak más eredményes megoldást.

Tartalom

Előszó.....1

1.) A Szakszervezet szerepe a munkavédelemben.....4

2.) Munkahelyi stratégiák a munkavédelmi képviselők.....10
támogatása érdekében

3.) Információk átadása a munkavédelmi képviselők.....13
bevonásával

4.) Munkavédelmi képviselők hatása a munkavédelemre,.....18
stratégiák, akciók

5.) A munkahelyi tárgyalások folyamatának bemutatása.....25

6.) A kollektív tárgyalások.....38

1.) A Szakszervezet szerepe a munkavédelemben

A szakszervezetek a hatékonyság és a munkavédelem összefüggéseit abban látják, hogy mind nekik, mind a munkáltatónak aktívabb és eredményesebb támogatást kell nyújtania a munkavédelmi képviselőknek. A Szakszervezet a munkavállalók érdekeinek a munkáltatóval szembeni védelmére, képviseletére létrejött sajátos egyesület. A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [Mt.] kimondja, hogy a munkavállalók jogosultak a munkáltatónál, azaz a munkáltató szervezetén belül is Szakszervezet létrehozására. A Szakszervezet a munkáltatónál szerveket működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja. Az érdekképviselet egyik legkiemelkedőbb területe a munkavállalónak az Alaptörvény által biztosított jogainak védelme: „az egészséget, biztonságot és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jog biztosítása. Megfordítva az alapjogi védelmet: a munkaviszonyban a munkáltató szavatolja, hogy olyan feltételeket biztosít a munkavégzés során, amely a munkavállalónak semmilyen sérelmet, ártalmat nem okoz. A munkabér a munkavégzés ellenértéke, annak összege a munkavégzés egészségkárosító kockázatának vállalását nem tartalmazza. A törvényben a Szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg. A munkáltatónál az a szakszervezet rendelkezik képviselettel, ame-

lyik alapszabálya szerint működtetett képviseletre jogosult szervezetet (alapszervet), vagy van a munkáltatónál tisztségviselője. Képviselettel rendelkezőnek pedig azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelyik – az alapszabálya szerint – a munkáltatónál a képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik. Kívánatos lenne, hogy a munkavédelmi képviselők és a szakszervezetek szoros együttműködésben lássák el feladataikat, annak érdekében, hogy egymás jogosítványait is felhasználva javítsák a munkavállalók munkakörülményeit. Ez annál is inkább lehetséges, mivel mind a munkavédelemről szóló, mind a Munka Törvénykönyvéről szóló törvények együttműködési kötelezettséget írnak elő mindkét munkavállalói érdekképviselet számára. Együttműködve valószínűleg hatékonyabban tudnák ellátni feladataikat az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtése terén. A munkavállalói képviselet és a munkavédelmi képviselők kulcsszerepet játszanak a munkavállalók egészségének javításában. Azok a munkahelyek, ahol működik Szakszervezet biztonságosabbak és jobb eredményeket tudnak felmutatni a munkahelyi egészségvédelem terén. Fontos, hogy a szakszervezetek teljes elkötelezettséggel harcoljanak a munkahelyi egészségvédelem javításvért és a munkavállalók egészségével kapcsolatos egyenlőtlenségek visszaszorításáért. Ez a fajta elkötelezettség a vállalatvezetéssel szembeni önállóságot, forrásokat igényel

és hosszú távú, aktív stratégiák kialakítását követeli meg. A szakszervezeteknek olyan programokat kellene kialakítani, amelyeknek az a céljuk, hogy növeljék a munkavállalók ismereteit, öntudatra ébresztésüket, és azt a hatalmat, amellyel felruházták őket. A munkavédelmi képviselők helyzetének megerősítése érdekében a szakszervezeteknek ismereteket kell adniuk és képzéseket kell szervezniük számukra, ezen túlmenően pedig gyakorlati és jogi tanácsadást is érdemes tartaniuk. Végezetül logisztikai támogatást kell nyújtaniuk, és gyakorlati eszközöket kell biztosítaniuk (útmutatók, tájékoztató füzetek stb.). A másik fontos stratégiai kérdés, hogy a szakszervezeteknek olyan akciókat kell kitervelniük, amelyek arra törekszenek, hogy különböző fórumok legkülönfélébb képviselőit bevonják a biztonsági és egészségvédelmi kérdésekbe.

1. számú kép: A Szakszervezet szerepe a munkavédelemben, illusztráció

1.1.) A vállaltirányítás szerepe a munkavédelemben

A vállalati munkakörülmények kialakítása hatással van arra, hogy a munkavédelmi képviselők mennyire elkötelezettek a konzultációs struktúrákat és folyamatokat illetően. Következésképpen a munkaadóknak és a menedzsmentnek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén betöltött szerepe vagy erősíti a munkavédelmi képviselők által végrehajtott akciókat, vagy veszélyezteti azok sikerességét.

Nézzük meg, hogy a munkavállaló milyen lépésekkel növelheti a munkavédelmi képviselők elkötelezettségét:

– a munkaadó például elősegítheti a párbeszéd kialakítását azzal, hogy bevonja a munkavállalókat a vitás kérdések megtárgyalásába és a döntéshozatalba,
– munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági politikák kidolgozását teszi lehetővé, ami jelzi a felszabadított pénzforrások szintjét,
– megelőzési, kockázatcsökkentési és kockázat-kiküszöbölési rendszerek kialakításával, ami magában foglalja a munkavállalók bevonását és a nekik nyújtott tanácsadásnak és tájékoztatásnak a mechanizmusait is, amelyeknek világosnak és automatikusnak kell lenniük,

– kockázatfelmérés és a munkavállalók egészségének felügyelete céljából alkalmazandó eljárások az írásos jelentések megőrzésével, amelyekbe bárki szabadon betekinthet.

1.2.) A hatóságok szerepe a munkavédelemben

A kormánynak legfőképpen a tájékoztatás, foganatosítás, védelem és közvetítés formájában kell támogatást nyújtania a munkavédelmi képviselőknek.

1. Az állami szervek gyakorlati szakembereinek minőségi információkkal és tanácsokkal kell ellátniuk a munkavédelmi képviselőket;

2. A kormányoknak olyan intézményi eljárásokat kell bevezetniük, hogy a munkavédelmi képviselők gyorsan, könnyedén és minden korlátozás nélkül kapcsolatba tudjanak lépni a munkaegészségügyi előírások betartását ellenőrző munkavédelmi felügyelőkkel és más ellenőrzési szervekkel;

3. A kormányoknak hatékonyabb jogi védelmet kell biztosítaniuk a munkavédelmi képviselőknek, hogy az utóbbiak állása ne forogjon veszélyben;

4. A közintézményeknek el kell látniuk közvetítő szerepüket szakértelmük és felelősségük „semleges” módon való érvényesítésével, amikor konfliktusok vagy súlyos nézeteltérések alakulnak ki a vállalatvezetés és a munkavédelmi képviselők között;

5. A kormányoknak nyilvános adatbázisokat kell létrehozniuk a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos kérdéseket illetően, és olyan eljárásokat kell bevezetniük, amelyek hozzáférést biztosítanak ezekhez az információkhoz, akár munkavédelmi képviselőktől, akár vállalatvezetőktől származó információkról van szó.

1.3.) Fogalom-meghatározások

Szakszervezet: Önálló jogi személyiséggel bíró, tipikusan a munkáltatóval szembenálló, konfrontatív érdek-képviseleti szerv.

Munkavédelmi képviselő: Olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.

2. számú kép: A munkavédelem a jogi világban, illusztráció

2.) Munkahelyi stratégiák a munkavédelmi képviselők támogatása érdekében

A munkavédelmi törvény rögzíti, hogy a munkáltató kötelezettsége az „egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására". Az átfogó megelőzési stratégia értelmezése, az ezzel kapcsolatos teendők mibenléte sok munkáltató számára nem teljesen világos, ezért többnyire nem is foglalkoznak vele. A kockázatértékelés azt mutatja meg, hogy mi jellemzi a munkavédelmet, annak személyi és tárgyi feltételeit. A stratégiában azt lenne szükséges rögzíteni, hogy milyennek kellene lennie a munkavédelemnek. Azaz hová akar eljutni a munkavédelem területén a munkáltató. A meghatározott munkavédelmi állapot meghatározása során figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkavédelmi stratégia feleljen meg a vállalkozás kockázatai jellegének és nagyságának. Tartalmazza a sérülések és az egészségkárosodás megelőzése, továbbá a munkavédelem folyamatos fejlesztése iránti elkötelezettséget. Tartalmazza legalább a mindenkori alkalmazandó jogszabályi követelmények és a szervezet által vállalt teljesítése iránti elkötelezettséget. Megadja a munkavédelmi célok kitűzésének és nyomon követésének mikéntjét. Ismertetve legyen minden, a szervezet szabályozása alatt

álló személlyel, azzal a céllal, hogy mindenki tudatában legyen a szervezet, valamint a saját munkavédelmi feladatával. A stratégia megvalósítása érdekében szükséges munkavédelmi célokat kitűzni. A munkavédelmi céloknak lehetőség szerint mérhetőknek kell lenniük. A szervezetnek a célok kitűzésekor és felülvizsgálatakor figyelembe kell vennie a jogszabályi és a szervezet által vállalt egyéb követelményeket, valamint a szervezet tényleges munkavédelmi kockázatait. Továbbá figyelembe kell venni a lehetséges műszaki változatokat, a pénzügyi, a működési és az üzleti követelményeket, valamint az érdekelt felek (pl. munkavédelmi képviselők) véleményét.(pl. a kézi anyagmozgatás jelentős kockázati tényező, ezért a munkáltató célul tűzi ki, hogy ütemezetten felszámolja a kézi anyagmozgatást megfelelő anyagmozgató berendezések beszerzésével). A munkavédelem helyzetének javítási irányait meghatározó célok elérése érdekében a munkáltatónak szükséges munkavédelmi programot (programokat) indítania. A program(ok) legalább a következőket tartalmazza(ák) a célok eléréséhez a felelősség és hatáskörök meghatározását; azokat az eszközöket és időbeli kereteket, amelyekkel ezeket el kell érni. A programok szükségességére hívja fel a figyelmet a munkavédelmi törvény is, amikor a Paritásos Munkavédelmi Testület feladatai között szerepelteti a munkavédelmi programok megvalósulásának figyelemmel kísérését.

2.1.) A munkavédelmi képviselők „lefedettsége”

A „lefedettség” a vállalatoknál tevékenykedő munkavédelmi képviselők abszolút számát vagy előfordulási gyakoriságát és e képviselők megválasztásának módját takarja. Nézzük meg, hogy a munkáltató oldaláról milyen tényezőket kell biztosítani ahhoz, hogy a munkavédelmi képviselők megfelelő számban és arányban legyenek jelen a vállalkozásoknál:

– a munkavédelmi képviselőknek megfelelő szintű materiális háttérrel (például irodával, internet-hozzáféréssel), illetve jogi eszközökkel kell rendelkezniük,
– elengedhetetlen a vállalatvezetés, a kormány és a szakszervezetek valós támogatása részükre,
– fizetett szabadidőt kell biztosítani a munkavédelmi képviselőknek, hogy részt vehessenek a megfelelő képzésben.

3. számú kép: Munkavédelmi képviselők jogai, illusztráció

3.) Információk átadása a munkavédelmi képviselők bevonásával

Elsődleges cél a munkavállalók foglalkoztatási körülményeinek jobbá tétele annak érdekében, hogy képesek legyenek hosszú távon értékteremtésre és öngondoskodásra munkájuk során, mely az egyéni érdekeik mellett Magyarország versenyképességét is szolgálja. Ehhez elengedhetetlen a fizikai biztonság (munkavédelem) és a jogi biztonság (munkaügy) szilárd alapokra helyezése és magasabb szintre emelése, továbbá kiemelten fontos munkavállalókat a megfelelő információkkal ellátni és képzésben részesíteni a munkavédelmi képviselők bevonásával. A munkavállalók és munkáltatók munkavédelmi és munkaügyi tudatosságának növelésével, valamint a preventív szemlélet előtérbe helyezésével a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzése valamint a jogszerű foglalkoztatás prioritássá válik. A munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának fejlesztése kifizetődőbb, mint a foglalkozási megbetegedések és munkabalesetek kárainak finanszírozása. Ehhez azonban célzott beavatkozásokra, a témával kapcsolatos ismeretek terjesztésére, és a munkavédelmi feladatellátás szakszerűségének és hatékonyságának fejlesztésére van szükség. A munkahelyi érdekvédelem egyik fontos területe a munkavédelem. A munkavédelemről szóló törvény az alapelvek között rögzíti,

hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása a munkavállalók ez irányú felelősségével összhangban a munkáltató kötelessége. A törvénynek ez a megfogalmazása megerősíti a munkáltató, vállalkozó elsődleges felelősségét. Azaz csak olyan tevékenységet folytathat, amely során a munkabiztonsági, munkakörnyezeti feltételek nem veszélyeztetik a munkavállalók, valamint a munkavégzés hatókörében tartózkodók, például látogatók, szolgáltatást igénybe vevők életét, testi épségét, egészségét. A munkaadó felelősségét hangsúlyozva azonban nem hagyható figyelmen kívül az a körülmény, hogy a munkabiztonság jelenlegi színvonala és a technikai lehetőségek mellett a balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésében a munkavállalóknak is tevékenyen részt kell venniük. Ezen nemcsak azt értjük, hogy a munkavállaló végrehajtja az utasításokat, betartja az előírásokat, hanem azt is, hogy együttműködik a problémák feltárásában, és kezdeményezően lép fel a munkabiztonsági feltételek javításáért. A munkavédelem helyzetének javításában további lehetőségek is a képviselő rendelkezésére állnak. Kezdeményezheti munkahelyi munkavédelmi program készítését. Korábban a munkáltató számára jogszabály írta elő a munkavédelem fejlesztését szolgáló tervek készítését. Sajnos napjainkban csak nagyon kevés helyen készítenek munkavédelmi programokat, elsősorban a

fejlesztések pénzügyi fedezetének hiánya miatt. A dolgozókat és a munkavédelmi képviselőket számos módon „oktathatjuk" a munkavédelmi és egészségvédelmi információk átadásakor:

- munkavédelmi oktatások szóban és írásban,
- munkavédelmi kisfilmek,
- munkavédelmi rajzfilmek,
- munkavédelmi plakátok kihelyezése,
- munkavédelmi kiadványok,
- öntapadó címkék,
- DVD,
- szórólapok, prospektusok a munkahelyeken.

A munkavédelmi oktatás célja, hogy a munkavállalók megismerjék és elsajátítsák az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályait olyan színvonalon, hogy azt a munkavégzésük teljes tartama alatt készségszinten alkalmazni is tudják. A munkavédelmi ismereteket első alkalommal a belépéskor kell oktatni, a betanítás időtartama alatt kell elsajátíttatni és begyakoroltatni, majd a munkavégzés közben kell meghatározott időközönként az ismereteket felfrissíteni és megújítani. Rendkívüli esemény vagy baleset bekövetkezése indokolhatja, hatóság pedig elrendelheti rendkívüli munkavédelmi oktatás megtartását. A

munkavédelmi oktatás fajtája a megvalósítását tekintve lehet elméleti és gyakorlati. Ezek tartalma az oktatás okától függ. A munkavédelmi oktatásokhoz tematikát kell kidolgozni. Minden, a munkáltató által szervezett, oktatás és tanfolyam, illetve továbbképzés tematikájába – annak fő tartalmától függetlenül –, be kell iktatni a munkavédelmi témakört is. A munkavédelmi oktatások megtörténtét, az ismeretek visszakérdezésének eredményességét hitelt érdemlően dokumentálni kell. A munkavédelmi képviselőket bele lehet vonni ezekbe a folyamatokba, mivel ők ismerik a legjobban a munkavállalókat érő veszélyeket a különböző munkaterületeteken. Javaslatokat, észrevételeket tehetnek arra vonatkozóan, hogy a munkáltató hogyan tudná javítani munkavállalói munkavédelmi és egészségvédelmi oktatását. Fontos a munkáltatók részéről az önkéntes munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi programokban való részvétel, ha van ilyen a cégnél. Lényeges dolog, hogy a munkáltatók folytassanak rendszeres kommunikációt az alkalmazottakkal a munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi témákban. Tegyék lehetővé, hogy az alkalmazottak megismerhessék a programot. Tegyék lehetővé, hogy az alkalmazottak közreműködjenek a veszélyek feltárásában és értékelésében. Teremtsék meg annak lehetőségét, hogy az alkalmazottak haladéktalanul jelenthessék a munkával összefüggő halálos baleseteket, sérüléseket,

betegségeket, más rendkívüli eseményeket és veszélyeket, valamint javaslatokat tehessenek az ilyen veszélyek megfelelő kezelésére. Az ilyen jelentésekre és javaslatokra haladéktalanul reagáljanak.

4. számú kép: A munkavédelmi oktatások illusztrálása.

4.) Munkavédelmi képviselők hatása a munkavédelemre, stratégiák, akciók

A munkavállalók biztonsági és egészségvédelmi képviselete napjainkban mind az országok szintjén, mind Uniós szinten központi jelentőséggel bír a megelőzési stratégiákban. A munkavédelmi képviseletek eredményességét, hatékonyságát bizonyos számú feltétel fokozhatja vagy gátolhatja. Megfelelő képzés és információnyújtás, szükség esetén szakvélemény biztosítása a felmerült bonyolult kérdések tisztázására, rendszeres támogatás a szakszervezetek részéről – ezek mind-mind fontos szerepet játszó tényezők. Leginkább munkavédelmi képviselők választásával lehet a munkavállalók fokozottabb részvételét elérni a munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén, vagyis olyan munkavállalók megválasztásával, akik kifejezetten arra kapnak megbízatást, hogy a munkavállalók érdekeit védelmezzék e területen. Három eljárástípus lehetséges e képviselők megválasztására: a munkavállalók nevezik ki közvetlenül valamely kollégájukat; a munkavállalók képviseleti fórumai (vagyis az Üzemi tanács vagy más fórum) döntenek a munkavállalók képviseletét ellátó személyekről; szakszervezeti tagot választanak meg munkavédelmi képviselőnek (vagyis a szakszervezetek választják meg őket); az Üzemi tanács látja el a munkavédelmi képviselők funkcióját. Ezekben a helyzetekben a munkaadók je-

lentős döntési hatalommal rendelkeznek a munkavállalókkal való konzultáció módját és a munkavédelmi képviselők feladatainak megszabását és konkrét tevékenységének korlátozását, valamint a munkavállalók praktikáinak ellenőrzését illetően. Napjainkban a vállalati stratégiák a munkavállalók közvetlen részvételére ösztönöznek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén, azzal a céllal, hogy ez helyettesítse a szakszervezetek által a kollektív kapcsolatok keretében irányított mechanizmusokat. A munkavédelmi képviselőket megbízatásuk – akár valamely törvényen, akár egy kollektív szerződésen alapul – bizonyos számú specifikus illetékességgel és joggal ruházza fel. A munkavállalók azon jogának gyakorlata, hogy szakszervezeti szervezésű képviselettel rendelkezzenek, számos akadályba ütközik a kisvállalatoknál, az olyan specifikus tevékenységet folytató ágazatokban, ahol erősen elfogadott a bizonytalan ideig tartó munka, és olyan vállalatoknál, amelyeknél nem működik szakszervezet. A munkavédelmi képviselők választásán túl biztonsági-egészségvédelmi bizottságok létrehozása is biztosítja a munkavállalók munkavédelmi képviseletét. E bizottságokat a munkavállalók és a munkaadók képviselői alkotják, akik a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi feltételek javításán buzgólkodnak. A bizottságok azonosítják az esetlegesen felmerülő problémákat e két területen, és értesítik róluk a munka-

adókat. A szakszervezetek által folytatott stratégiák a politikák szerint változnak, és ugyanígy függnek a munkavédelmi képviselők különböző politikai és ideológiai jellemzőitől is. E képviselők tevékenységei között szerepelnek az információnyújtással és a képzéssel kapcsolatos ténykedések, a munkakörülmények figyelemmel kísérése, a biztonsági-egészségvédelmi bizottságok ülései, a segítségnyújtás a felvilágosítást kérő munkavállalóknak, ez utóbbiak gyűlései, a munkahely felügyelete, a kockázatfelmérés vagy éppen a megoldások javaslása. A munkavédelmi képviselők ténykedése – legyen az akár közvetlen (specifikus tevékenységeiken keresztül), akár közvetett (az általános szociális munkakörnyezet javítása révén) – a munkahelyi biztonság és egészségvédelem javítása szempontjából hatékony politikák és munkahelyi beavatkozások elfogadásához vezet. Sajnos a kormányok és szakszervezetek nem mindig tekintették elsődleges fontosságúnak a munkahelyi egészségvédelmet tevékenységeik sorában, megállapodás-kötéseik és kollektív tárgyalásaik folyamán; az egészség kérdése sokszor háttérbe szorult olyan egyéb vitapontok mellett, mint amilyen a bér, a munkahelyek biztonsága és a nyugdíj. A kollektív tárgyalásoknak a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos sajátos funkciója, hogy megköveteli a megelőzéssel kapcsolatos általános jellegű jogi rendelkezések specifikus hozzáigazítását minden egyes ágazat,

vállalat és termelési egység konkrét realitásához és a munkakörülményekhez. A kollektív tárgyalások két fő pilléren nyugszanak: a tárgyalási folyamatban részt vevő felek tapasztalatán és ismeretein, illetve a közöttük fennálló erőviszonyokon. A szakszervezetekhez csatlakozott munkavállalók által gyakorolt nyomás meghatározza a szociálpolitika és a gazdaságpolitika milyenségét, a munkapiacot és a jogi szabályozást is beleértve. Minden jel szerint olyankor, amikor a szakszervezetek nagyobb erőt képviselnek, előrelépés történik a munkahelyi kockázatokat érintő információnyújtás és normák terén, jobban működnek az egészségvédelmi és biztonsági rendszerek, és hatékonyabbak a munkavállalók akciói. Lényeges szempont, hogy erősebben be kell vonni a munkavállalókat valamennyi munkaszervezési problémába, s mindez a szakszervezetek és munkavédelmi képviselők megerősödésével jár együtt. A kutatások azt mutatják, hogy a Szakszervezethez való csatlakozás nem hozza automatikusan magával a munkavállalói részvétel javulását. Ahhoz, hogy ide eljussunk, a szakszervezeteknek olyan programokat kell kialakítaniuk, amelyeknek az a céljuk, hogy növeljék a munkavállalók ismereteit, politikai öntudatra ébredésüket és azt a hatalmat, amellyel felruházták őket. Az alábbi 1. számú ábra a szakszervezetek támogatási stratégiáit mutatja be, ábrázolja azokat.

1. számú ábra: A szakszervezetek támogatási stratégiái

Fontos dolog az ismeretek, információk és képzések biztosítása a munkavédelmi képviselők számára. Egy képzés akkor lesz eredményes, ha túlmegy az egyszerű gyakorlati megközelítésen, és részvételi módszeren alapul. Ha a munkavédelmi képviselőktől azt kérik, hogy értékeljék a szakszervezetek által javasolt képzéseket, akkor általában az egyéni vagy kis csoportokban történő képzésre és a gyakorlati hozzáértés fejlesztését elősegítő módszerekre szavaznak. Némelyek sugalmazásai szerint ahhoz, hogy megértsük a dolgok ezen állását, szükség van annak a kapcsolatnak a tanulmányozására is, amely a szakszervezeti képzés pedagógiája és a munkavállalói jogviszonyok társadalmi

struktúrája között mutatható ki a munkahelyi biztonság-egészségvédelem szempontjából. Lényeges továbbá a munkavédelmi képviselői hálózatok létrehozása, olyan csatornákkal, amelyek rendszeresen ellátják e képviselőket hasznos információkkal, valamint a gyakorlati és jogi tanácsadás a szakszervezetek részéről. Végezetül szükségszerű a logisztikai támogatás nyújtása a munkavédelmi képviselőknek, valamint más részvételi formák megvalósítása. Többek között gyakorlati eszközök kiötléséről van szó – ilyenek például az útmutatók, a tájékoztató füzetek, a munkahelyi biztonsági-egészségvédelmi kérdésekről rendszeresen cikkeket közlő közlönyök –, illetve a független szakemberek gyakorlati és jogi tanácsainak indítványozásáról. A szakszervezeteknek olyan akciókat kell kitervelniük, amelyek arra törekszenek, hogy a különböző fórumok legkülönfélébb képviselőit (Üzemi tanácsok, szakszervezeti bizalmik stb.) bevonják a biztonsági és egészségvédelmi kérdésekbe.

4.1. A kollektív tárgyalások munkavédelmi képviselőkre gyakorolt hatása

A munkavédelemre vonatkozó jogi szabályozások hiánya részben orvosolható azzal, hogy kollektív szerződéseket alkalmaznak ágazatokra vagy vállalatokra. A kollektív szerződések révén főleg bi-

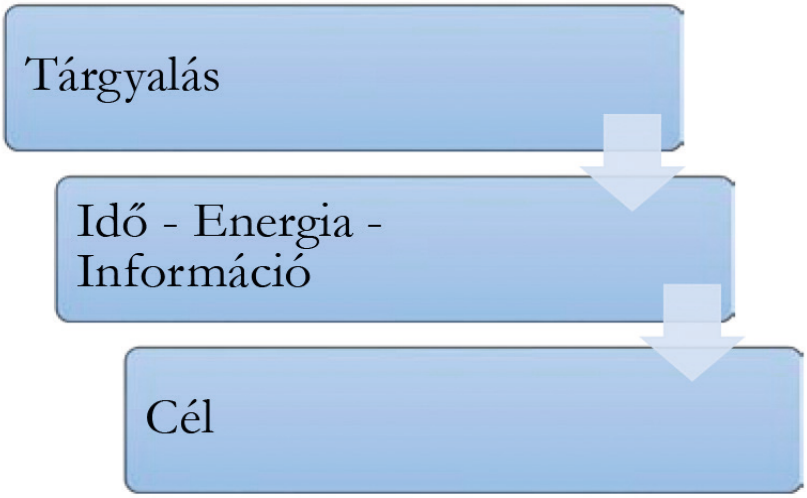
zonyos számú, a munkavédelmi képviselőkre nézve kedvező feltétel kialakítása válik lehetővé. Ezek a következőek:

– számos kollektív szerződés tartalmaz a munkavédelmi képviselők „lefedettségének" növelését elérendő célként kitűző záradékokat, amelyek nemegyszer kibővítik e képviselők megválasztási módjának formáit, és új képviseleti formákat hoznak létre (pl. munkavédelmi képviselők regionális szinten vagy ágazatonként történő választása);
– némely szerződés ugyanúgy meghatározza a képviselők eszközeit-forrásait, mint a képzést vagy a pihenőidőt;
– egyik-másik szerződés növelheti a konzultációs és részvételi jogokat;
– a kollektív szerződések tartalmazhatnak a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területére vonatkozó rendelkezéseket, amelyeket a vezetőségnek be kell tartania.

A következő fejezetekben nézzük meg a tárgyalásokra vonatkozó előírásokat, valamint a szóban forgó kollektív tárgyalásokra vonatkozó előírásokat, fontosabb tudnivalókat!

5.) A munkahelyi tárgyalások folyamatának bemutatása

A munkavédelmi értékek képviselete, a folyamatok fejlesztése érdekében többekkel, és többször szükséges az adott szakembereknek „tárgyalniuk". A munkavédelem eredményességében számos érintett szereplő (tulajdonos, munkáltatói jogú vezető, ügyvezetés, középvezető, közvetlen munkairányító, munkavállalók, munkavédelmi képviselők, munkabiztonsági szakember, foglalkozás-egészségügyi szakember, munkahigiénikus, munkavédelmi hatóság, alvállalkozók képviselői, beszállítók stb.) lehet tárgyalópartnerünk. „A tárgyalás olyan kommunikációs folyamat, amelyben információt, időt és emberi energiát használunk fel annak érdekében, hogy másokkal együttműködve, érdekeket egyeztetve (vagy másokat elnyomva, érdekeinket egyoldalúan érvényesítve) megkapjuk, amit akarunk (amire igényünk van). A tárgyalási folyamatban az előzőekben összegyűjtött munkavédelemmel összefüggő adatokat, tényeket (információkat) felhasználjuk. Hogy ezek birtokába kerülhessünk, időt és emberi energiát kell igénybe vennünk. Sok olyan jellegű információ van, amely „beszerzése" bizony nem is olyan egyszerű feladat.



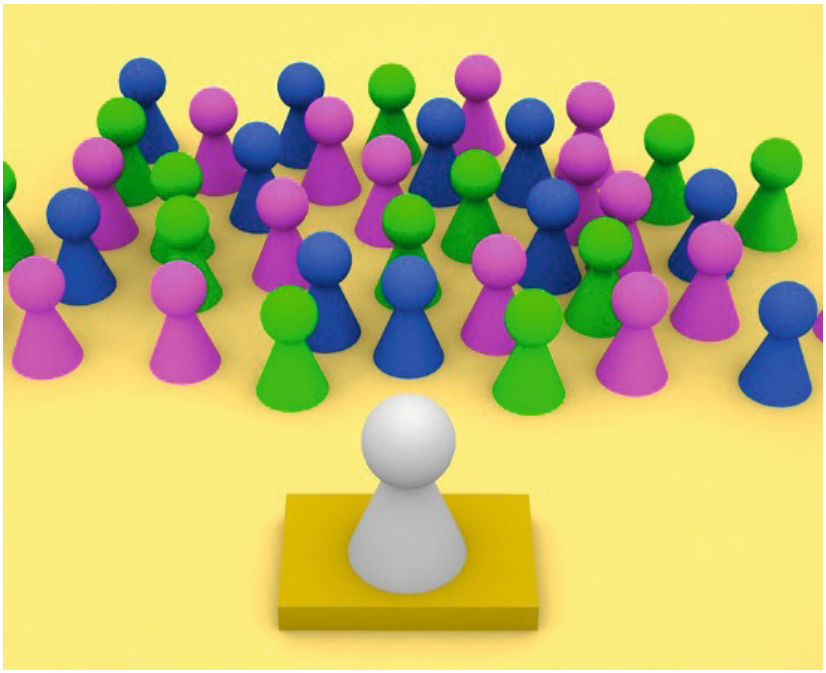
2. számú ábra: A tárgyalás, mint kommunikációs folyamat bemutatása

Ezeket a sokszor komoly erőforrás-felhasználással begyűjtött információkat a tárgyalás során felhasználjuk. A tárgyalás során az időt, az emberi energiáinkat (fizikai, szellemi) elhasználjuk, ezért azokat idővel vagy a tárgyalás időtartamától függően időszakonként pótolnunk kell. A tárgyalás sikeressége érdekében mozgósítanunk kell az elraktározott, felhalmozott tudásunkat, illetve az előző időszakokban már sokszor igen kitartó és fáradtságos munkával megszerzett szakmai presztízsünket, hitelességünket, megbízhatóságunkat. Ezek megőrzése lényeges eleme a munkavédelmi kommunikációnak, hiszen a tárgyalópartnereink általában nem változnak egy adott időtávon belül, a munkavé-

delem ügyét érintően visszatérően ugyanazokkal a partnerekkel fogunk asztalhoz ülni. A megbízhatóság, a hitelesség, a munkavédelmi szakmai presztízs megszerzésébe befektetett energiánkat hosszú távon, magas megtérülési rátával tudjuk kamatoztatni megfelelő tárgyalási technikák, tárgyalási magatartás esetén. A sikeres tárgyalásnak is vannak „szükséges, de nem elégséges" feltételei. Azaz ezek teljesülésének hiányában egészen bizonyosan nem számíthatunk sikerre, meglétük azonban nem garantálja automatikusan a tárgyalás sikerét. A napirend sokak által fel nem ismert lehetőség a sikerhez vezető úton. A másik fontos sikertényező az idő. Fontos, hogy a felkészülésre álljon rendelkezésre elegendő idő. Az idővel való gazdálkodás, tervezés a tárgyalás szempontjából akár döntő jelentőségű is lehet. Ilyen lehet, ha például időkényszerbe szorítjuk a partnert, ezzel kapkodásra, meggondolatlanságra kényszerítjük őt. A folyamatos sürgetéssel leginkább a nagyobb hatalommal, befolyással bíró tárgyaló félnek van lehetősége élni. Ez nem feltétlenül kapcsolódik beosztásokhoz, hiszen itt számba szükséges venni az eszközök és lehetőségek kérdéskörét is. Egy munkavédelmi képviselő, aki beosztott munkavállalóként dolgozik a cégnél, munkavédelmi problémák megoldása érdekében túl sok hatáskörrel nem rendelkezik. Azonban utolsó érvként bejelentheti, hogy amennyiben

a problémát a vezetés nem kívánja orvosolni, úgy kénytelen lesz a munkavédelmi hatósághoz fordulni. Ezt természetesen nem névtelenül, nem alattomban, nem a munkáltató háta mögött, hanem előre bejelentett módon teszi meg. Ennek eredménye lehet akár a tárgyalási menet felgyorsulása, az eredmény mihamarabbi megszületése. Amennyiben az egyik tárgyalófél nagyobb hatalmával visszaélve sürgetni kezdi a másik felet, akkor az illető fél akkor jár el helyesen, ha ezt a sürgetést megfelelő eszközökkel visszaveri, visszautasítja, a kényszert negligálja. Természetesen megfelelő tapasztalat nélkül ennek is lehetnek veszélyei, esetleg még konfliktust is gerjeszthet a tárgyalófelek között, de mégis jobb, mintha ész nélkül, meggyőződés nélkül bizonytalan dolgokra bólintunk. A stratégia fogalma: „a stratégia a cselekvések egy hosszabb távú terve egy bizonyos célelérése érdekében, ami gyakran az úgymond „győzelem" elérése vagy a probléma megoldása. Megkülönböztetjük a taktikától és az azonnali akcióktól, mivel a stratégia a cselekvések és azok végrehajtásához szükséges erőforrások biztosítását időben kiterjedten gondolkodva tervezi meg. A stratégia az általunk kívánt helyzet eléréséhez megszabja, hogy milyen erőforrásoknak, milyen mennyiségben és mikor kell rendelkezésre állniuk. A taktika pedig „abból főz, ami éppen van", azaz az adott pillanatban rendelkezésre álló erőforrásokat

igyekszik a legjobban, leghatásosabban felhasználni. A tárgyalás fundamentuma a stratégia, amiből a másik három elem logikusan fejlődik ki. A jó tárgyalásra alapvetően az a jellemző, hogy a stratégiát szolgáló taktika, módszer és stílus egymással összhangban összpontosulnak az adott célra (szinergia), így felerősítik egymás hatását.



5. számú kép: A tárgyalások illusztrálása

5.1.) A taktika

Esetünkben azt jelenti, hogy alaposan felkészülünk az adott tárgyalásra, az elérendő cél figyelembevételével megtervezzük, megválasztjuk és gyakorlott módon üzemeltetjük a tárgyalási módszert; a tárgyalási célunk elérése érdekében tudatosan és pontosan alkalmazzuk a szükséges taktikai elemeket. A felkészülés a szükséges információk körének meghatározását, az információk begyűjtését, azok rendszerezését és elemzését foglalja magában. Lehetőségek szerint valószínűségszámításokat „végzünk", becslést készítünk azzal kapcsolatban, hogy mind a mi részünkről, mind a partner esetében milyen maximális és minimális tárgyalási célok jöhetnek szóba, és mi lenne a tárgyalásos megegyezés legjobb alternatívája.

5.2.) Az alkalmazandó módszer

A megfogalmazott stratégiánkat leginkább szolgálni tudó módszer legyen a birtokunkban, ebben legyünk jártassak, legyünk teljesen tisztában az erősségeivel, gyengeségeivel. A lehetőségek szerint gondoskodjunk egy „B" tervről is, hogy csatasorba állíthassuk, ha a prior módszerünk mégsem hozza meg a tőle elvárt eredményeket.

5.3.) A körülményeknek megfelelően alkalmazható taktikai elemek

Fontos, hogy ki teszi az első javaslatot. Lényeges kérdéseknél nem mindegy, hogy ki teszi meg a nyitólépést a javaslat megtételével. Lehetőleg arra törekedjünk, hogy ne mi játsszuk ki először a lapjainkat. A jól megfogalmazott kérdések nagyon hasznosak lehetnek. Sokkal jobbak, mint a nyílt ellenállás, a sarkos ellenvélemény hangoztatása, vagy kifogások emelése. Egyrészt bővebb információkhoz jutunk a partnerünk nézeteivel, szándékaival kapcsolatban, másrészt pedig nagyon értékes időt nyerhetünk, szükség esetén lélegzethez juthatunk.

5.4.) Eredmények

Minden számunkra felajánlott engedménynél jusson eszünkbe, hogy engedmény ingyen nem képzelhető el. Ezért mindig éljünk engedmények esetén a gyanúperrel, hogy valahol, valamikor ezt az engedményt megpróbálják majd többszörösen velünk megfizettetni.

5.5.) Az ultimátum

Ezzel lehetőleg soha se kezdjünk. A tárgyalás második felében, de leginkább a tárgyalás végén érdemes bevetni. Ekkor már igen sok energiát fektetett be a partnerünk a tárgyalás sikere érdekében, már van veszteni valója. Az ultimátum „átkeretezése": Az ultimátummal esetleg számunkra „jó irányba forduló tárgyalás esetén célszerű a kemény ultimátumot egy kicsit felpuhítani, átkeretezni. Ez a partnerrel megvalósítandó, későbbi problémamentes együttműködés érdekében szükséges.

5.6.) Hallgatás

Ez látszólag egyszerűnek tűnő feladat. Pedig a gyakorlatban nem az a legnehezebb, hogy „megtanuljunk" jól beszélni, hanem az, hogy megtanuljunk „jól hallgatni". Ez néha nagyon nehéz, amikor egyre növekvő feszültséget, egyre növekvő késztetést érzünk, hogy megszólaljunk. A tapasztalat azt mutatja, hogy rendkívül ritkán kerül egy tárgyalási folyamatban valaki bajba azért, mert hallgat.

5.7.) A tárgyalási stratégia

A tárgyalási stratégia megválasztásánál arra is gondolnunk kell, hogy a stratégia lényegében egy tükör rólunk, amely tükör kérlelhetetlenül megmutatja, hogyan vélekedünk a világról, a partnerről, ma-

gáról a tárgyalás témájáról. A tárgyalási folyamatban két szempont különösen lényeges: hogyan viszonyulunk a partnerhez, és hogyan viszonyulunk a tárgyalás tárgyához, a megoldandó feladathoz. A munkavédelemben érintett potenciális tárgyalópartnerek a tárgyalást követően aktív részesei vagy ellenzői, gátlói lesznek a döntések, megállapodások szerinti megvalósítási folyamatnak. A munkavédelem vonatkozásában hosszú távon nem képzelhető el más tárgyalási módszer, csak a győzelemre való törekvés. Célszerű abból kiindulni, hogy úgysem kaphatunk meg mindent, amit akarunk. Szükséges tehát kiválasztanunk azokat a tételeket, amelyek számunkra ténylegesen a legfontosabbak. Sok lehetőségünk van azonban – a másik tárgyalófél feltérképezése, elemzése alapján –, hogy úgy alakítani a tárgyalás menetét, hogy minden érdekelt fél elérjen minden lényegeset abból, amit akar. Ehhez használható a kompromisszum nélküli, elvi egyeztetés módszere. Ennek a módszernek az alapja, hogy a merev tárgyalási pozíciók rögzítése helyett a különböző érdekek megismerése, értelmezése kerül a felek figyelmének középpontjába. Abból indulnak ki a tárgyalófelek, hogy az érdekek összeegyeztethetők, a kölcsönös előnyök megkereshetők és biztosíthatók. Az érdekek ütköztetése a felektől független, igazságos, „magasabb rendű” alapértékek színterén zajlik. A felektől független, de a felek által az általános alapértékeken

nyugvó feltételrendszer alapján születik megállapodás. A módszer fundamentumát az a feltételezés képezi, hogy a partnerek saját érdekeik lehető legteljesebb érvényesítésére törekszenek, de az objektív, közösen elfogadott feltételrendszer keretein belül. Ezzel alapvetően csökkenthető a tárgyalási folyamat során konfliktus okozó helyzetek száma, valószínűsége. Ugyanis a tárgyalófelek érdekérvényesítésének nem a másik tárgyalófél ügyessége, erőszakossága, agresszivitása, hanem kizárólag a kölcsönösen kidolgozott, elfogadott és igazságosnak, objektívnak tartott feltételrendszer szab határt. Ennek a módszernek az alkalmazásával csökkenthetik a tárgyalófelek a személyi összecsapások mértékét a lehető legkisebbre. A győzelemre való törekvés hátránya, hogy a módszer alkalmazásának nagy az idő-, információ- és energiaigénye. A módszer sikeres alkalmazásának alapja az átgondolt tervezés, az alapos felkészülés. A tervezéskor a tárgyalási „játszma" minden főbb elemére ki kell terjednie a figyelemnek. A „játszma" megnevezés is jelzi, hogy bizonyos szempontból a tárgyalás is komoly szellemi sport, csakúgy ahogyan a sakk is. A megnevezések hasonlósága tehát nem pusztán a véletlen műve.

5.8.) A megnyitás

Ennek keretei között kell elrendezni az egész tárgyalási folyamat megalapozását szolgáló ügyeket. Azaz megértése és megértetése, elfogadása és elfogadtatása annak, hogy elvkövető, korrekt megoldást kereső tárgyalásról lesz szó. Ebben a tisztázó tevékenységben plasztikussá tesszük szándékainkat. Ebben az esetben esetleg a tárgyalópartner eleve lemondhat a nagyon nagy nyereség, az elsöprő győzelem reményéről, de attól sem kell majd nagyon tartania, hogy megalázó vereséget szenved, vagy sokat veszít.

5.9.) A középjáték

Az elvkövető tárgyalási móddal, mint a tárgyalófelek által elfogadott alappal, kezdetét veheti a középjáték. Ebben a fázisban folyik a tárgyalás közösen elfogadott és támogatott alapelvekről, és megkezdődik az objektív illetve személyektől, szervezetektől, beosztásoktól független feltételrendszer kialakítása, ennek rögzítése. (Például a munkahelyi egészség és biztonság minden tárgyalófél számára fontos; egyik fél sem tartja elfogadhatónak a munkatársak sérüléseit, baleseteit, megbetegedéseit, halálát; a felek valamennyien képviselik, hogy a munkahelyi egészségvédelem és biztonság eredményességének vannak személyi és tárgyi feltételei egyaránt; valamennyi tárgyalófélnek vannak lehetőségei a munkavédelmi teljesítmény javításában való részvételre stb.)

5.10.) A végjáték

A közösen elfogadott alapelvek alkalmazása:

Amennyiben a megnyitás és a középjáték eredményes volt, akkor csak a kölcsönösen elfogadott elveket kell alkalmazni, a végleges megállapodás ezen elvek által vezérelten fog létrejönni, az előre rögzített megegyezéses minimum és maximum lehetőségek között.

A módszer sikere az alábbi tényezőkből táplálkozik:

A konkrét embereket, személyeket le kell választani a problémáról. A problémával, a feladattal különösen kemény bánásmód válik lehetővé, hiszen a partnerek kölcsönösen elvárhatják egymástól a probléma megoldása során a támogatást, a szoros együttműködést. Hiszen ennél a tárgyalási módnál egyértelművé válik, hogy a feladat kerül erőteljes támadás alá, és nem a partner személye. Az elvkövető tárgyalás során a felek az érdekek megjelenítésére, kifejtésére, megismerésére, értelmezésére összpontosítanak, és nem a pozíciókra. Ezért fontos feltárni és megtudni, hogy melyek a közös, összeegyeztethető, valamint az ütköző érdekek. A munkavédelem folyamatos, sorozatos és hosszú távon zajló tárgyalási sorozat eredményeként lesz egy adott szervezetnél fejleszthető, egyre inkább a „0” hiba stratégát megvalósító mindennapi gyakorlat. Mindenki számára nyilvánvaló, hogy a veszekedések és a viszályok

nagy kár okozóivá válhatnak. A kompromisszumkeresés, mint tárgyalási mód a munkavédelem vonatkozásában elkerülendő. Ekkor ugyanis kíméletesen bánunk a partnerrel, és ezt a kíméletességet még azzal is nyomatékosítjuk, hogy a feladatot, a problémát is nagyon kíméletesen kezeljük. Tulajdonképpen a partnerrel való megegyezés-kiegyezés érdekében lemondunk a probléma megoldásáról. Ez olyan témájú tárgyalásokon, ahol a munkatársak és mások egészsége és biztonsága a tét, megengedhetetlen döntésekhez és megállapodásokhoz vezethet.

6.) A kollektív tárgyalások

A kollektív tárgyalás általában a két oldal között zajlik. A tárgyalás célja a munkaadók és munkavállalók közötti megállapodás a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos igényeiről, a munkafeltételekről, legfőképpen a munkabérekről, egyéb juttatásokról, a kötelezettségekről és a két fél közötti kapcsolatrendszerről. A kollektív tárgyalás folytatása és kollektív szerződés kötése a szakszervezetek legfontosabb joga és feladata. Az Mt. – a jogalkotói indokolás szerint – új jogpolitikai célkitűzésként jelentősen ki akarja bővíteni a munkaviszonyokban a szerződéses alapú szabályozást, növelve ezen belül a kollektív szerződések szabályozó szerepét is. Ennek érdekében lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződés a törvény szabályaitól ne csak a munkavállalók javára térhessen el, hanem mindkét irányba, tehát a munkavállalók hátrányára is. Természetesen a szakszervezetek, ilyen eltérés esetén, más területeken kérnek kompenzációt a munkavállalókra kedvezőbben. Ez a szabályozási módszer felerősítheti a kollektív szerződések munkahelyi szerepét a munkáltatók számára, hiszen lehetőséget teremt a munkaviszonyok rugalmasabb szabályozására, s ezáltal érdekeltebbé teheti a munkáltatókat és a szakszervezeteket is a kollektív szerződések kötésében. A kollektív alkuhoz való jog lehetővé teszi, hogy az egyéni munkaszerző-

dés alapján, de közösen teljesítő munkavállalók érdekérvényesítő képességüket összefogva, közösen fellépve érvényesítsék igényeiket a munkáltatóval szemben, s ezáltal együttesen jobb munkafeltételeket tudjanak elérni a munkáltatónál.

Fogalom-meghatározás: A kollektív szerződés a munkáltató és a Szakszervezet között megkötött szerződés, amely a felek kapcsolatrendszerét és a hatály alá tartozó munkavállalók munkaviszonyát szabályozza.

6. számú kép: Megkötött szerződés, illusztráció

6.1.) A kollektív szerződések megkötése

Az Mt. a kollektív szerződéskötési jogosultságot nem a szakszervezetek támogatottságához, hanem taglétszámához köti. Nem írja elő ugyanakkor a törvény feltételként a szerződést kötő felek egymástól való függetlenségének követelményét, amit pedig a nemzetközi normák megkívánnak. A kollektív szerződést írásba kell foglalni. Kollektív szerződést köthet:

– a munkáltató, s a munkáltatói érdekképviseleti szervezet a tagok felhatalmazása alapján, valamint,
– a Szakszervezet.

A munkáltató csak egy kollektív szerződést köthet.

Munkáltatók esetében: egy munkáltató nem köthet a munkahelyi kollektív szerződésen kívül még ún. több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést is. A munkáltató a munkahelyi kollektív szerződésen kívül más kollektív szerződés megkötésében csak munkáltatói érdek-képviseleti szervezet tagjaként vehet részt. A munkáltató már létező kollektív szerződéshez nem csatlakozhat, s egy munkáltatói érdek-képviseleti szerv által már megkötött kollektív szerződés hatálya csak akkor terjedhet ki rá, ha a munkáltató belép a munkáltatói érdek-képviseleti szervezetbe. A Szakszervezet akkor jogosult kollektív szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri

– egy munkáltató esetén: a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának 10%-át,
– munkáltatói érdek-képviseleti szerv esetén: a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának 10%-át.

A munkavállalói létszám megállapításának alapja: a szerződéskötést megelőző fél évre számított átlagos létszám. A kollektív szerződés normatív részének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

6.2.) A kollektív szerződések tartalma

Sajátosan szabályozza az Mt. a kollektív szerződés két hagyományos részét; a kötelmi és a normatív részt, részben azok sorrendjének megváltoztatásával, másrészt pedig azok meghatározásával. A törvény szerint a kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget (normatív rész), valamint a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását (kötelmi rész). A törvény a kollektív szerződés kötelmi részének tartalmát a felek kapcsolatrendszerének általános köréről leszűkíti a kollektív szerződés megkötésével és teljesítésével kapcsolatos felada-

tokra, magatartásokra. Új az a rendelkezés is, amely e kötelmi rész hatályát csak a kollektív szerződést megkötő felekre terjeszti ki, amely rendelkezéstől maga a kollektív szerződés sem térhet el. Ez a szabály lényegében logikusan következik a kötelmi rész szűkített tartalmából. A kollektív szerződés esetleges tartalmi elemei tehát a következőek:

- általános szabályok (szerződéskötő felek, kire terjed ki, kire nem terjed ki, hatálybalépés),
- a kollektív szerződés kötése,
- a kollektív szerződés felmondása,
- szakszervezetek működési feltételei,
- együttműködés, kollektív munkaügyi vita,
- a munkaviszony létesítése (előnyben részesítés, munkaszerződés, próbaidő, változó munkahely, a munkáltató telephelyei, fióktelepei, további munkaviszony létesítése),
- a munkaviszony megszűnése, a munkaviszony megszüntetése, felmondás, rendkívüli felmondás esetei,
- előmeneteli rendszer,
- munkavégzés szabályai (munkavállaló, munkáltató kötelességei, munkáltató gazdasági érdekeinek megsértése, itt ki lehet térni a különböző kötelezettségszegésekre, az ezzel kapcsolatos eljárásra stb.),

– munkaidő, munkarend, pihenőidő (tág szabályozási lehetőségek: túlmunka, készenlét, szabadnap, munkaközi szünet, munkaidő szabályozása, éjszakai munka és ezeknek az általánostól eltérő díjazása, munkaidő kezdete és vége, eltérő foglalkoztatási csoportok eltérő munkarendje stb.),
– szabadság kiadása, mértéke, a szabadsággal való rendelkezés szabályozása, betegszabadság,
– a munka díjazása (bérpolitikai irányelvek, pótlékok, alapbér, 13. havi fizetés, besorolási rend, kitüntetések, költségtérítések, távolléti díj, a kifizetés eljárási rendje, a jogtalanul felvett munkabér, ennek visszafizetése, prémiumok, az eltérő beosztásokban dolgozók eltérő bérezése, teljesítménybér, időbér, bértarifák felsorolása stb.),
– kártérítési felelősség,
– szociális, kulturális és egyéb juttatások,
– kiküldetések,
– tanulmányi szerződés,
– sztrájk,
– munkaügyi jogvita,
– munkaruha-juttatás,
– nyugdíjaztatás, előnyugdíj,
– végkielégítés,

– nők és fiatalkorúak számára tiltott munkakörök,
– a Munka Törvénykönyvében nem szabályozott kérdések.

6.3.) Felek

Kollektív szerződést egyrészről a munkáltató, a munkáltatói érdek-képviseleti szervezet vagy több munkáltató, másrészről a Szakszervezet, vagy több szakszervezet köthet. A munkavállalói oldalról a szerződéskötési kötelezettséget a törvényhozó nagyon részletesen szabályozza, mert a kollektív szerződés azokra a munkavállalókra is kiterjed, akik nem tagjai a Szakszervezetnek. A törvény különbséget tesz aközött, hogy egy vagy több szakszervezet működik-e közre a munkáltatónál.

6.4.) A kollektív szerződés megkötése

A munkáltatónál csak egy kollektív szerződés köthető. Ez nem zárja ki természetesen annak a lehetőségét, hogy a kollektív szerződésben az eltérő foglalkoztatási csoportokra eltérő rendelkezéseket állapítsanak meg (például a mellékletben sorolják fel azoknak a munkavállalóknak a körét, akik eltérő munkarendben folytonos, heti 36 órában, 12/24 órás munkarendben dolgoznak). A kollektív szerződés megkötésére, módosítására bármelyik szerződéskötésre jogosult fél ajánlatot tehet. A szerződéskötést általában hosz-

szabb vagy rövidebb alkufolyamat előzi meg, ahol részt vehetnek azok a munkáltatónál képviselt szakszervezetek is, amelyek szerződéskötési jogosultsággal nem rendelkeznek. A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza. Ha vita merül fel a tekintetben, hogy a fél rendelkezik-e kollektívszerződés-kötési jogosultsággal, kérelemre a munkaügyi bíróság nemperes eljárásban dönt. A munkáltató kötelezettsége, hogy évente javasolja a szerződéskötésre jogosult szakszervezetnek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését.

6.5.) Érvényességi terület, hatály

A kollektív szerződés hatálya – ágazati kiterjesztés hiányában – kiterjed arra a munkáltatóra és munkavállalóira, amely:

- a kollektív szerződést kötötte,
- a szerződés megkötése idején tagja a szerződést kötő munkáltatói érdek-képviseleti szervnek,
- - később az érdek-képviseleti szervhez csatlakozott.

Csatlakozás esetén szükséges a munkáltatónál képviselt Szakszervezet egyetértése is ahhoz, hogy a kollektív szerződés hatálya kiterjedjen a munkáltatóra. A kollektív szerződést alkalmazni kell azokra a munkavállalókra is, akik nem tagjai a kollektív szerződést

kötő szakszervezetnek (ezért részletezi az Mt. a szerződéskötési jogosultságot, hogy minél tágabb kör legyen képviselve a kollektív szerződés kötésénél).

6.6.) Vezető beosztású munkavállaló

A kollektív szerződés hatálya a vezető beosztású munkavállalóra nem terjed ki (Mt. 189. §). A vezető beosztású munkavállaló – főleg egy nagy, esetenként több száz vagy ezer főt foglalkoztató gazdálkodó szervezetnél – speciális helyzetben van (más a bérezés, a munkaidő-beosztás, a felelősség stb.), ezért általában a foglalkoztatására külön munka- vagy megbízási szerződést kötnek.

6.7.) Hatálybalépés, megszűnés

A kollektív szerződésben meg lehet határozni, hogy mikortól lépnek hatályba a rendelkezései, egyébként, ha erről nem rendelkeznek, a kihirdetéssel lép hatályba. A törvény a munkáltató kötelességévé teszi annak elősegítését, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék. Ez nem jelenti azt, hogy minden munkavállalónak biztosítani kell egy példányt a kollektív szerződésből, hanem azt, hogy azt a munkavállalót kell ellátni kollektív szerződéssel, aki munkaköri kötelezettségéből fakadóan alkalmazza a szerződés rendelkezéseit. (El kell látni szerződéssel az

Üzemi tanács tagjait, és a Szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit is.) Mint minden munkaszerződést, a kollektív szerződést is bármelyik fél felmondhatja, de szigorúbb feltételekkel, mint a munkaszerződéseket. Az Mt. ezt az esetet részletesen szabályozza. A határidő 3 hónap, de csak a szerződés megkötésétől számított 6 hónap eltelte után lehet a felmondás jogával élni, fél évig tehát a kollektív szerződésnek hatályban kell lennie. Több szakszervezet, több munkáltató – vagy munkáltatói érdek-képviseleti szervezet – esetén is bármelyik fél élhet a felmondás jogával, de az együttesen kötött kollektív szerződés csak azok esetében veszti hatályát, akik a felmondás jogával éltek. Ha az üzemi tanácsi választáson valamely szakszervezet a leadott szavazatok több mint 65%-ának megszerzésével kollektív szerződés kötésére válik jogosulttá, a kollektív szerződést felmondhatja (azt, amelyet végeredményben nem is ő kötött). Felmondással a kollektív szerződés hatályát veszti. Ugyancsak hatályát veszti, ha a Szakszervezet vagy a munkáltató jogutód nélkül szűnik meg. Ha azonban több szakszervezet vagy több munkáltató kötötte, akkor csak valamennyi megszűnésével veszti hatályát. A jogutódlás nem érinti a kollektív szerződés hatályát.

6.8.) Módosítás

Kötelező módosítani a kollektív szerződést a jogszabályok módosulása miatt, vagy ha a szerződés jogszabálysértő rendelkezéseket tartalmaz. Egyéb esetekben a módosítás a felek megegyezésén múlik.

6.9.) A munkaszerződés és a kollektív szerződés kapcsolata

Az Mt. szerint a munkaszerződés a kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg. Az Mt. alapján a kollektív szerződés a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja. Egyéni munkaszerződést olyan munkáltatónál kötnek, ahol kollektív szerződést nem kötnek, illetve a vezető beosztású munkavállalókra, akikre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Felvetődik a kérdés, hogy melyik szerződés kedvezőbb a munkavállaló, illetve a munkáltató számára. Az egyéni munkaszerződés személyre szabottabb, jobban körülírhatók a jogok és a kötelezettségek, a munkaidő, a munkarend. A munkavállaló az egyéni munkaszerződésben az érdekeit is jobban meg tudja jeleníteni. A munkáltatónak hasonló szempontok alapján nagyobb a „variálási" lehetősége, mint a kollektív szerződésben. Viszont egyes munkáltatóknál a kollektív szerződés nagyobb biztonságot, kiszámíthatóságot jelent mind a két fél szá-

mára (a különböző munkavállalói csoportokra a kollektív szerződésben is van lehetőség eltérő szabályokat megállapítani).

6.10.) Munkaidő, pihenőidő, munkarend

A kollektív szerződésben az adott munkahelyre vonatkozóan az Mt. itt ad a legnagyobb mozgási, eltérési lehetőséget. A kollektív szerződésben a különböző beosztásokban, foglalkoztatási csoportokban dolgozók munkaidejét, pihenőidejét, munkarendjét külön-külön is meg lehet határozni: kezdő időpontját, befejezési időpontját stb. Az Mt. nem határozza meg a munkaidőkeretet, munkarendet, hanem csak arra utal, hogy ezeket a munkáltató vagy a kollektív szerződés szabályozza. Általános szabályozást erre a területre nehéz is felállítani, sok függ a munkahely jellegétől, az ott dolgozók összetételétől, a különböző igényektől, szokásoktól. Mindkét fél számára biztonságot jelent, ha ezt részletesen szabályozza a kollektív szerződés.

7. számú kép: Munkaszünet, illusztráció

6.11.) Bérezés

A másik nagy szabályozási kör a bérezés területe, a munka díjazása. Ebben a körben az általános szabályokon túl konkrét pluszjuttatásokat, prémiumokat, jutalmakat, 13. havi fizetést határozhat meg a kollektív szerződés, illetve szabályozhatja ezek megadásának feltételeit. A pótlékok rendszere a munkahelyektől, beosztásoktól is függ. Nemcsak a munkabér mértékét, hanem ezzel összefüggésben a kifizetés módját, idejét, számításának módját, a munkaviszony-megszüntetésnél a kifizetés rendjét és egyéb – ezzel összefüggő – kérdéseket is szabályozhat a kollektív szerződés. A szakszervezetek erre külön is nagy hangsúlyt fektetnek, a legtöbb munkabeszüntetés, figyelmeztető sztrájk az elmaradt munkabérfizetésből, illetve az elmaradt munkabéremelésből származik. Ha ezt pontosan szabályozzák, és a lefektetett szabályokat mindkét oldal pontosan betartja, akkor elkerülhetők az ebből fakadó konfliktusok.

6.12.) Jóléti, szociális, kulturális juttatások

A kollektív szerződés szabályozhatja a munkavállalók jóléti, szociális, kulturális támogatásainak feltételeit. Ha fenntartanak gyermekintézményeket, akkor a kollektív szerződés tartalmazhatja az erre való jogosultság feltételeit, a munkásszállás, a munkaruha, a sport, a kulturális lehetőségek, az üzemorvos, az étkezési lehető-

ségek felsorolását, ezek igénybevételének feltételeit, de idetartozik az albérleti hozzájárulás, a lakásépítési, a lakásvásárlási, a lakhatási, letelepedési támogatás szabályozása is. A munkabér ellenszolgáltatás, s mint ilyen, a polgári jog alapelvei szerint, arányban kell, hogy álljon a munka mennyiségével és minőségével. A munkabér a munkavégző képesség, a munkaerő ára, bár a munkásmozgalmak, a politikai és állami törekvések bonyolult együttesében a munkabér elemei közé olyan tényezők is bekerültek, mint például a pihenőidő, a munkaközi szünet. A béralku a munkabérek újraértékelését, módosítását, új ösztönzési rendszerek kialakítását öleli fel, s az éves bérfejlesztés mértékét, elosztását, ütemezését rögzíti. Mint minden egyezkedési fórumnak, a bértárgyalásoknak, a béralkunak is szélső esete a bérharc, melynek vezetésére a Magyar Köztársaság törvényei szerint a szakszervezetek jogosultak. A szakszervezetek feladata, hogy mindhárom szinten [makro (országos), mezzo(közép) és mikro (vállalati)] az úgynevezett „bérharcot" megvívja. A Munka Törvénykönyve utal a bérmegállapodások három szintjére: országos, közép (vagy gyakrabban: ágazati) és vállalati szint. Mindhárom területen kimagasló szerep hárul a szakszervezetekre, s ez megfelelő felkészültséget követel képviselőitől. A munkavállalói érdekvédelem szempontjából arra kell törekedni, hogy a bérmegállapodások minél több eleme jogszabályban, elsősorban a

különböző szintű kollektív szerződésekben legyen szabályozva, törekedve a minél előnyösebb munkavállalói bérpozíciók elérésére. A Szakszervezet eredményessége lemérhető azzal is, hogy mennyi munkadíjazási témában van optimális megállapodás a munkáltatóval. A bértárgyalásokhoz a munkáltatók kötelesek a szükséges információkkal ellátni a munkavállalók érdekvédelmi képviseleteit, a szakszervezeteket, és a szakszervezetek munkadíjazással kapcsolatos észrevételeire, javaslataira vonatkozó álláspontjukat és annak indoklását velük közölni. A munkahelyi Szakszervezet a béralku során tulajdonképpen a munkavállalók rövidebb távú érdekein túl az egész társadalom hosszú távú érdekeit is szolgálja, de nem eshet szereptévesztésbe. Nem az „ország" érdekét, hanem az őt megbízó munkavállalói csoport érdekeit kell képviselniük. Tisztában kell lenni az elérhető pozíciókkal, azzal az optimális követelési lehetőséggel, amely még nem borítja fel a munkahelyi békét, ami a munkavállalók részére legalább annyira fontos, mint a munkáltatóknak. Ehhez azonban jól kell ismerni a társaság gazdasági helyzetét, eredményeit, céljait, lehetőségeit! Ehhez megszerezhet minden ismeretet. „A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének

indoklását nem tagadhatja meg." A bérfejlesztésekre, a bérharcra vonatkozóan abból kell kiindulnunk, hogy a munkáltatók arra törekednek, hogy minél hamarabb és minél kevesebb ráfordítással kerüljenek ki a béralkuból, ha már kitérni nem áll módjukban, ugyanis: „A munkáltató a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett évente köteles javasolni a szerződésre jogosult Szakszervezetnek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését." A munkáltató ugyan köteles évente kezdeményezni a béralkut, de nem köteles azt a munkavállalók számára is eredményesen lezárni. Sajnos, nagyon sok esetben nem kerülhető el a rövid távú szemlélet érvényesülése sem, hiszen nagyon sok vállalkozás nem bizonyul hosszú életűnek, s az ettől való kölcsönös félelem rányomja bélyegét a béralku eredményességére is. A munkavállalói érdekvédelem a Szakszervezet legfontosabb, a Munka Törvénykönyvében biztosított tevékenységi területe a béralku. Ez a munkaadók és munkavállalók közötti összetett viszony kiemelkedően fontos eleme. A béralku a munkabérek újraértékelését, módosítását, új ösztönzési rendszerek kialakítását öleli fel, s az éves bérfejlesztés mértékét, elosztását, ütemezését rögzíti. Bár a munkabér nagyságát (mértékét) alapvetően, de csak hosszú távon a munkaerő előállításához szükséges ráfordítások határozzák meg (s vitathatatlan, hogy a magasabb színvonalú munkaerő „elő-

állítási" költségei lényegesen magasabbak), a munka díjazása a versenyszférában döntően a munkáltatók és a munkavállalók közötti megállapodásoktól függ. E megállapodások során törekedni kell arra, hogy a munkaviszonnyal, a munkabérekkel kapcsolatos kérdések minél több eleme a különböző szintű megállapodásokban, Kollektív Szerződésekben szabályozva legyen. Törekedni kell arra is, hogy egyre több munkadíjazási témában legyen optimális megállapodás és a bérmegállapodások szerves részét képezzék a Kollektív Szerződéseknek. Míg a kollektív szerződések általában több évre szólnak, a mellékletét képező bérmegállapodásokat rendszeresen, minden esztendőben, karban kell tartani. Ez a „karbantartás" a tulajdonképpeni béralku.

A béralku részei:

1. Minimális bér/bérek rögzítése
2. Bértarifa/tarifák módosítása
3. Bérfejlesztés és mértéke

– alapbér
– átlagbér
– időpontok
– mozgó bérek
– egyéb bérjellegű kifizetések

4. Béren kívüli juttatások (BKJ)

8. számú kép: Béren kívüli juttatások, illusztráció

6.13.) A munkavégzéssel összefüggő egyéb juttatások szabályozása

Az egyéb juttatások szabályozása szintén helyet kaphat a kollektív szerződésben. Külön említést érdemel a tanulmányi szerződés: az Mt.-ben szabályozott általános szabályokon túl a kollektív szerződés konkrét szabályokat is lefektethet, pl. konkrét támogatási összegeket, munkaidő- és egyéb kedvezményeket.

6.14.) Kollektív munkaügyi vita

A kollektív munkaügyi vita jogvitának nem minősülő, munkaviszonnyal összefüggő vita, amely a munkáltató és az Üzemi tanács, illetőleg a munkáltató (érdek-képviseleti szervezete) és a Szakszervezet között merül fel. A felek közt egyeztető tárgyalás indul meg, az első fázisa írásban történik, a vita alapjául szolgáló intézkedést fel kell függeszteni. A felek közvetítő személyt vehetnek igénybe a konfliktus rendezése érdekében, vagy a másik lehetőség a döntőbíró igénybevétele, aki egyeztetőbizottságot hozhat létre a rendezés érdekében. Ezt a törvényi – igen általános – szabályozást a kollektív szerződésben a felek tartalommal tölthetik meg, meghatározhatják a vitás kérdéseket, megnevezhetik a döntőbírót is. Az érdekvita feloldására tehát a törvény két intézményes megoldást határoz meg: az egyeztetőbizottságot és a döntőbíró igénybevételét.

6.14.1.) Az egyeztetőbizottság

Az egyeztetőbizottságot 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.

6.14.2.) Döntőbíró

Döntőbírót kell igénybe venni 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 döntőbírót a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani. Sem az egyeztető-bizottság, sem a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását meghiúsítaná.

6.14.3.) Munkahelyi sztrájk

A munkavállalók végső esetben sztrájkot kezdeményezhetnek. A sztrájk olyan részleges, vagy teljes munkabeszüntetés, amelyet a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeik biztosítására lehetőségként felhasználhatnak, főleg olyan érdekkonfliktusok esetben, amikor már nem látnak más eredményes megoldást. Ez tehát olyan egyéni és kollektív cselekvési jog, amellyel a munkavállalók és a szakszervezetek egyaránt élhetnek és ennek gyakorlása során a munkáltatót együttműködési kötelezettség terheli. A munkavállalók által kezdeményezett sztrájk olyan esemény, amikor a munkavállalók, vagy azok egy csoportja, vagy a különböző gazdasági egységekben foglalkoztatottak kezdeményeznek sztrájkot. Ilyen esetekben a szakszervezetek, illetve azok testületeinek csatlakozása akkor célszerű és lehetséges, ha a sztrájk céljában egyetértés mutatkozik, továbbá a sztrájkkezdeményezéshez szükséges jogszabályi és egyéb feltételek fennállnak, ezt nem zárják ki. Ebben az esetben akár át is vehető (sőt észszerű) a szervezés, és a kezdeményezés folytatása, illetve ilyenkor (ha van) a sztrájkszabályzatban foglaltak alapján kell eljárni. Fordított esetben – pl. a munkavállalók egy csoportjának, szervezeti egységségének dolgozói által történt kezdeményezés –, amennyiben nem történik meg a csatlakozás komoly érvek, tények felvonultatásával lehet és kell a

szakszervezeteknek az elutasítás okát az érintett munkavállalók, illetve a munkáltató tudomására hozni (pl. jogszerűtlenség, irreális, teljesíthetetlen követelés).

9. számú kép: A munkahelyi sztrájk illusztrációja

6.15.) Ágazati kollektív szerződés

Az 1997. évi törvénymódosítással került be az Mt.-be az ágazati kollektív szerződés, amely új távlatokat nyitott a kollektív munkajognak. A kiterjesztésre vonatkozó szabályok pontosítása a jogharmonizációs kötelezettségek körébe ágyazódik, illetve a pontosításra a gyakorlati tapasztalok is rászorították a törvényalkotót. A kiterjesztés mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekeit szolgálhatják, szerepe jelentős a piac- és versenyszabályozásban,

a foglalkoztatási szabályok közelítésében. A miniszter a kollektív szerződés egészének vagy egyes részeinek a hatályát csak a felek együttes kérelmét követően (a kiterjesztéssel érintett országos munkaadói és munkavállalói érdek-képviseleti szervezetek véleményének kikérése után) terjesztheti ki az egész ágazatra (alágazatra). Feltétele a kiterjesztésnek, hogy a szerződést kötő szervezetek az adott (al)ágazatban reprezentatívnak minősüljenek. A kollektív szerződések között így egyfajta hierarchia jön létre, a szélesebb hatályú kollektív szerződések (ágazati kollektív szerződések) a hierarchiában megelőzik a szűkebb, helyi szinten kötött szerződéseket. Ebből az következik, hogy ez utóbbiak csak annyiban térhetnek el az ágazati szinten kötött kollektív szerződésektől, amennyiben a munkavállalókra kedvezőbb szabályokat állapítanak meg.