

**MAGYAR SZAKSZERVEZETEK ORSZÁGOS  
SZÖVETSÉGE**

## **ÉRDEKVÉDELMI ALAPISMERETEK**

*Tankönyv az alapszervezeti tisztségviselők  
oktatásához*

# **ÉRDEKVÉDELMI ALAPISMERETEK**

*Tankönyv az alapszervezeti tisztségviselők  
oktatásához*

**Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége  
Budapest 2004**

Szerzők:

**Dr. Benkő István  
Gróf Gabriella  
Hámori Antal  
Hartai Ferenc  
Kisgyörgy Sándor  
Pataky Péter  
Dr. Takács György  
Vámos István**

Kiadó:

**Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége**  
1086 Budapest, Magdolna u. 5-7.

# Tartalom

1. Bevezető.....	5
1.1. A tankönyv céljáról, használatának módjáról.....	5
1.2. Rövid visszatekintés a szakszervezetek történetére.....	6
2. A szakszervezetek szerepe a piacgazdaságban .....	12
2.1. A szakszervezetek alapvető feladatai .....	12
2.2. A munkahelyi szakszervezeti tevékenység feltételrendszere .....	20
2.3. A szakszervezetek kapcsolatrendszere a gazdasági társaságoknál.....	27
3. A munkaügyi kapcsolatok rendszere.....	34
4. A szakszervezetek struktúrája .....	52
4.1. A mai szakszervezeti szerkezet kialakulása .....	52
4.2. Az MSZOSZ szervezeti felépítése és működése.....	54
4.3. Szervezetépítés, tagszervezés .....	59
5. A kollektív megállapodások szerepe a szakszervezeti munkában.....	63
5.1. A kollektív szerződés .....	63
5.2. A bérmegállapodás .....	79
6. Gazdasági alapismeretek a munkahelyi szakszervezeti munkához ....	85
6.1. Tájékozódás a vállalkozás helyzetéről .....	85
6.2. Tudnivalók a munka díjazásával kapcsolatban .....	96
6.3. A béren kívüli juttatások lehetőségei .....	102
7. A foglalkoztatás kérdései .....	104
7.1. Vállalati munkaerő-gazdálkodás .....	104
7.2. Szervezetfejlesztés és létszámváltozások .....	109
7.3. A foglalkoztatásról szóló törvény.....	112
8. Munkavédelem és munkabiztonság kérdései .....	122
9. A szakszervezeti gazdálkodás alapvető kérdései .....	137
10. Szakszervezeti kasszótár .....	145
Irodalomjegyzék .....	154
Felhasznált törvények, rendeletek.....	154

# 1. Bevezető

## 1.1. A tankönyv céljáról, használatának módjáról

A szakszervezeti tisztségviselő munkájához nélkülözhetetlen a munkatársak bizalma, a megválasztott kolléga rátermettsége, az érdekvédelemben szerzett gyakorlat, de önmagában mindez nem elegendő. Ahhoz, hogy elismert partnere lehessen a szakszervezeti tisztségviselő a munkáltatónak, szüksége van megalapozott jogi, közgazdasági, társadalompolitikai és szervezési ismeretekre, a tárgyalási és konfliktuskezelési készség fejlesztésére. Az utóbbi években felértékelődött a szakszervezeti tisztségviselők képzése, és fokozatosan újra épül a szakszervezeti oktatás az alapszervezeti képzéstől a tisztségviselők felsőfokú képzéséig.

A szakszervezeti mozgalom érdekérvényesítési képessége szempontjából meghatározó jelentőségű az alapszervezetekben dolgozó tisztségviselők felkészültsége, jórészt tőlük várják a munkavállalók egyéni problémáik megoldását, jórészt rajtuk múlik a kollektív tárgyalások eredményessége a munkahelyen, jórészt munkájuk alapján alkotnak véleményt az emberek a szakszervezetekről.

Az iparági-ágazati szakszervezetek önállóak saját tisztségviselői oktatásuk tartalmának meghatározásában és az oktatás szervezésében. Ez a tankönyv segíteni szeretné a szakszervezetek oktatási törekvéseit, az MSZOSZ Elnöksége által 1996-ban az alapszervezeti képzéshez ajánlott témakörök részletesebb kibontásával.

A tankönyvben feldolgozott témakörök a szakszervezeti munkához leginkább fontosnak tartott alapismeretek és készségek köré szerveződnek: a szakszervezet érdekvédelmi szerepére, jogositványaira, a munkaügyi kapcsolatokban való részvételre, a tagsággal való kapcsolattartásra, a szervezetépítésre, a szakszervezeti gazdálkodásra irányulnak. A témák egymásra épülnek, a rendszerezett tudásátadás szándékával kerültek kidolgozásra.

Minden oktatási anyag – bármennyire alapos előkészítés alapján készül – az egyes témakörök általános leírására vállalkozhat, az abban foglaltak csak a képzési folyamatban válnak „élő” ismeretté, jól hasznosítható készséggé, amikor lehetőség nyílik az elméleti tudás és a munka gyakorlatának összevetésére, az alapszervezeti tapasztalatok feldolgozására, az ágazati sajátosságok értelmezésére. Reméljük, a tananyag betölti szerepét: ösztönző hatású lehet a tartalmában, módszerében és szemléletében megújuló alapszervezeti tisztségviselői képzésre.

A témakörök feldolgozásához (képzési program kidolgozásához, előadó biztosításához, tananyagok beszerzéséhez stb.) – igény esetén – készséggel segítséget nyújt az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat és az MSZOSZ Szövetségi Iroda.

## **1.2. Rövid visszatekintés a szakszervezetek történetére**

A munkáltatók (tulajdonosok) és a munkavállalók alapvető érdekellentéteinek, de még inkább a munkavállalók közös érdekeinek felismerése már az iparosodás kezdeteikor arra indították a munkások legjobbjait, hogy közösségeket teremtsenek. A kezdeti ösztönös mozgalmak mellett hamar megjelentek a legégetőbb gondok megoldására létrejött szerveződési formák, a még céhes hagyományokat követő önszervező egyletek.

*Magyarországon a múlt század második, harmadik évtizedében jelentek meg a mozgalom első csírái, a magasabb műveltséget, nemzetközi kapcsolatokat is igénylő szakmák segédei (mai szóval szakmunkásai), mint például a nyomdászok között. 1848 a korai munkásszervezetek történetében is jeles év volt. Ekkor kötötték meg ugyanis az országban először, sok tekintetben a mai követelményeknek is megfelelő kollektív megállapodást a pesti nyomdatulajdonosok és a nyomdászok képviselői. Az Árjegyzéknek nevezett irat megszületésénél nem kisebb személyiség működött közre, mint Táncsics Mihály.*

A márciusi forradalommal meginduló gazdasági és polgári fejlődésnek a szabadságharc leverését követő elnyomás ideiglenesen gátat vetett, de a kiegyezéssel egy óriási méretű és ütemű fejlődés indult meg.

Az első munkásegyletek tulajdonképpen az ösztönösen szolidáris kisközösségek formái voltak. Az egyleti forma, mint önálló és egyúttal elszigetelt egység megfelelt a korai, döntően még kisiparra épülő és szétszórt iparszerkezetnek. A kiegyezés idején alakult szervezetek többsége szakmai, illetve helyi önszegélyző egylet volt, de már feltűntek önképző egyesületek is, amelyek a munkásság felvilágosítását tűzték ki célul. Az első vertikálisan szervezett, központosított munkásszervezet a segélypénztárak összefogására 1870-ben létrehozott Általános Munkás Betegsegélyező és Rokkantspénztár volt, amely a fővárosban és vidéken kerületi pénztárakat állított fel. Ez a szervezet fontos szerepet játszott a propagandában, a szervezésben is. Az önképzőkörök, munkáskörök, munkás olvasó egyletek az agitáció, a politikai szerveződés terepei voltak.

*Rövid idő alatt létrejöttek és a legéletképesebbnek bizonyultak a vegyes jellegű munkásszervezetek, a szakegyletek.* Ezek egyszerre foglalkoztak politikai és gazdasági kérdésekkel, a munkások életviszonyainak javításával, bérmozgalmak szervezésével. Az első szakegyletek az 1860-as évek végén és a 70-es években alakultak. A szakegylet a munkásszervezetek fejlődésének fontos láncszeme, amely egyesítette a szakmai és területi szervezési elvet, funkciójában a modern szakszervezet kezdeti formája volt.

A szakegyletek a rohamosan növekvő számú ipari munkássággal, a városiasodással párhuzamosan erősödtek. Erősödő hatással voltak rájuk a terjedő szociáldemokrata eszmék. Vezetőik között sok, Európát megjárt, művelt és tájékozott szakmunkás, és szakmunkásból lett értelmiségi volt. A magyar szociáldemokraták vezetői – elsősorban Engelmann Pál – jöttek rá arra, hogy erős, jól szervezett mozgalmat és pártot akkor hozhatnak létre, ha a szakegyleteket modern szakszervezetekké fejlesztik.

Engelmann cikkeiben és előadásaiban a szakegyletek feladatainak meghatározásakor máig érvényes logikai rendben határozta meg a szakszervezet lényegét: ***érdekvédelem és gazdasági harc, ennek érdekében szolidaritás és egyesülés, ezt fejlesztő önképzés, öntudat és végül a nagy és humánus társadalmi célok.***

1889–90-ben számos szakszervezet alakult, komoly sztrájkmozgalom bontakozott ki. 1890. május 1-jén 60 000 munkás vonult a Város-

ligetbe Budapesten. Ez után meglepő gyorsasággal és sikerrel haladt előre a modern szakszervezetek megalapozása. Egy évtized alatt kiépült a nagyüzemi szakszervezeti hálózat, létrejöttek a legfőbb szakmák országos szervezetei. Jelentős sztrájkokat szerveztek a vasasok, a bányászok, az asztalosok. Ezekben az években jelennek meg az első agrárproletár mozgalmak, szervezetek a Viharsarokban.

*1899. május 1-jén nyílt meg a szakszervezetek első országos kongresszusa*, amely a szervezkedés kiterjesztését, a szakszervezetek központi irányítását tűzte feladatul. Ez a következő években meg is valósult.

*A huszadik század* első éveit jellemző gazdasági válság idején, éppen a nehéz helyzetben folytatott egyre erősebb bérharcok és az ebből kinövő, egyes szakmákra általánossá váló sztrájkok erősítették meg a szolidaritás érzését az addig elkülönülten harcoló szakegyletekben is. Ennek eredményeként jött létre 1903-ban a vasasok szövetsége, tartották meg az első országos bányászértekezletet. 1904-ben került sor az első országos vasutassztrájkra.

*A szakszervezetek taglétszáma a századforduló idején* 10-20 ezer volt, 1904 végére meghaladta az 50 ezret, a munkásság 10%-át, 1907-ben 130 ezerrel érte el csúcspontját, majd 1913-ra 107 ezerre csökkent. Látható, hogy ebben a viharos évtizedben megtízszereződött a szakszervezetek tagsága. A szervezett munkások több mint a fele a fővárosban dolgozott. A legerősebben szervezettek a vasmunkások (27 ezer), az építőmunkások (16 ezer), a famunkások (13 ezer), a nyomdászok (10 ezer) voltak. Az élelmiszeriparban dolgozó szervezett munkások, számarányukat tekintve, a nyomdászok mögött sorakoztak, számuk körülbelül azonos volt a vasúti munkásokéval. A szervezetekbe tömörülő textilipari munkások nem voltak többen, mint ezren, a vegyipariak talán ötszázan. A szabók, a cipészek voltak a kisipari szakmák közül a legjobban szervezve, számuk együttesen ugyancsak 10 ezer körül járt. A bányászok és a bőripari munkások között mintegy 1500-2000 volt a szervezett. A Földmunkások Országos Szövetsége 1912-ben már 5000 tagot számlált.

A szakszervezeteknek a sztrájkokkal kapcsolatos szervező és segélyező tevékenységén kívül más feladatuk is volt. Megszervezték a munkanélküliek tüntetéseit, állandóan napirenden tartották a szociál-



politikai kérdéseket. *A főbb követeléseik a következők voltak:* a napi 8 órás munkaidő, a teljes 36 órás (szombat délután + vasárnap) munkaszünet, a munkanélküli-segély, a napi 75%-os minimális táppénz, egészségvédelmi rendszabályok bevezetése, a balesetet szenvedett munkások kártalanítása.

*Erősödött a munkaközvetítő tevékenység:* 1912-ben például 58 ezer munkáért jelentkező közül 48 ezret közvetítettek ki a szakszervezetek. A Szakszervezeti Tanács védnökségével létrejött Általános Fogyasztási Szövetkezet a tízes évekre erős intézménnyé fejlődött, hatékonyan szolgálva az ipari munkásság jutányos élelmiszerellátásának ügyét.

*A szakszervezetek továbbra is széles körű oktatói tevékenységet fejtettek ki.* Létrejöttek a több tízezer kötetet tartalmazó szakszervezeti könyvtárak. Munkásirodalom, munkásszínjátszás, de munkássport és munkástedzés is olyan fogalmak, amelyek a század első évtizedében honosodtak meg Magyarországon.

Az első világháború első éveiben a mozgalom megcsendesedett, de a kiábrándulást követően szinte robbanásszerűen megnőtt a szakszervezetek befolyása. Az 1916-ra 100 ezer alá csökkent létszám egy év múlva már meghaladta a 200 ezret, 1918 őszére elérte a 700 ezer főt és a forradalmi változások legjelentősebb bázisává vált.

A polgári forradalom napjaiban a munkásság sok olyat ki tudott harcolni magának, amit korábban lehetetlen volt. Márciusra országos kollektív szerződéseket kötöttek, komoly béremelésekben állapodtak meg a munkáltatókkal.

A Tanácsköztársaság idején a bérkategóriákat a szakszervezetekkel együtt állapították meg, az üzemekben az egyes munkások, illetve munkák besorolását az üzemi munkástanáccsal, a bizalmiakkal együtt kellett elvégezni.

Az 1919–20-as ellenforradalmi terror idején a szakszervezetekre is nagy nyomás nehezedett. Ennek ellenére szervezettsége, de leginkább ereje tagadhatatlan volt. Jellemző erre, hogy a hatalom megpróbálta a hagyományosan szociáldemokrata irányultságú szakszervezeteket feleslegessé tenni azáltal, hogy keresztényszocialista szakszervezeteket, illetve ezek létrehozását támogatta. Az 1920-ra 100 ezer főre duzzadt mozgalom azonban a következő évre szétesett. A keresztényszocialista szakszervezetek újra periférikussá váltak, alig 10 ezer taggal.

Ugyanakkor a jelentősen lecsökkent taglétszámú szakszervezetek még mindig 152 ezer tagot tömörítettek. A rendszer konszolidálásában érdekelt politikusok tudták, hogy meg kell egyezni a szervezett munkásság vezetőivel. Ezt a híres-hírhedt Bethlen–Peyer paktum révén el is érték. A szakszervezeti mozgalommal szorosan összefonódott szociáldemokrata párt és természetesen a szakszervezetek is legálisan működhettek, aminek fejében le kellett mondani néhány területen a szervezkedés jogáról. Ez legérzékenyebben a vasúti munkásokat érintette.

A két világháború között a szakszervezeti mozgalom változatlan struktúrában tovább folytatta az 1910-es években megkezdett tevékenységét. Szervezettségét, befolyását megőrizte a szakképzett és elsősorban nagyipari munkásság körében. Az újonnan az iparba áramló, sok esetben szakképzetlen segéd- és betanított munkás rétegek között azonban nem tudta növelni a szervezettségét.

A II. világháború utáni néhány év a szakszervezetek szerepének felértékelődését hozta. A koalíciós időszak baloldali politikai erőinek egyik legjelentősebbje az egységes szakszervezeti mozgalom volt. Ugyanakkor a szociáldemokraták és kommunisták hatalmi harca megosztotta a szervezeteket, s a fordulat éve után számos „revizionistának” ítélt vezetőt kiszorítottak a mozgalmából, erős támadások érték a „munkásarisztokratának” bélyegzett képzett vezető réteget.

A szocialista államrendszerben a szakszervezetek is pártirányítás alá kerültek. Centralizált ágazati szervezeteket hoztak létre, lefedve tulajdonképpen a munkavállalók teljes körét. A hatalom a szakszervezetektől termelést segítő propagandát, a központi célok érdekében mozgósítást, a hagyományos önképzés és önművelés helyett nevelést várt.

A 60-as években lassan meginduló reformfolyamatok a 70-es években részlegesen elérték a munka világát is. A Minisztertanács és a Szakszervezetek Országos Tanácsa együttes rendeletben határozták meg az üzemi demokrácia fórumrendszerét. A gazdasági reformfolyamatban a gazdálkodó szervezetek önállóságának növekedésével párhuzamosan értékelődött fel a munkahelyi szakszervezetek érdekvédelmi szerepe. A szakszervezetek egyre inkább az eredeti érdekvédelmi, érdekvédelmi tevékenységet helyezték munkájuk közép-

pontjába. Erős jogosítványokat kaptak a munkahelyi élet- és munkakörülmények tekintetében, az egyes dolgozók bérének megállapításában. A nyolcvanas évekre a munkahelyi szakszervezeti tevékenységben újra jelentős szerepet kaptak a kollektív szerződések.

Az 1988-tól kezdődő változásokról a 4. fejezetben szólunk.

## 2. A szakszervezetek szerepe a piacgazdaságban

### *Bevezető*

A fejezet megírásánál egyszerre vettük figyelembe az itthon hagyományosan működő, valamint kialakulóban lévő szakszervezeti szerepeket, funkciókat (amelyekre sok esetben éppen kialakulatlanságuk miatt csak következtetni lehetett), továbbá a nagyon sokszínű nyugat-európai tapasztalatokat.

### **2.1. A szakszervezetek alapvető feladatai**

A szakszervezetek tevékenysége a piacgazdaságban vertikálisan és horizontálisan átfogja a gazdaság egészét, és kiterjed a munkavállalókat érintő makro- (társadalmi) szintű, továbbá a mezo- (ágazati, szakmai, területi) szintű, valamint a mikro- (a gazdasági társasági és az intézményi) szintű döntések befolyásolására.

A szakszervezeteknek tevékenységük szintjein lényegében három típusú feladatot kell elvégezniük, ezek a következők:

- érdekvédelem
- szakszervezeti szolgáltatások
- közösségi feladatok.

A nyugat-európai szakszervezetek ezen felül komolyan foglalkoznak a környezetvédelemmel, és egyes szakszervezetek (pl. az olasz CGIL) jelentős szerepet vállalnak tartományi, megyei és helyi szintű önkormányzati politika formálásában (beruházás-, foglalkoztatás-, szolgáltatás és ellátáspolitikai).

### 2.1.1. Érdekvédelem

Minden olyan kérdéskör e témához tartozik, amelyben a szakszervezet a munkaviszony keretében tagjai (közvetve minden munkavállaló) munkaerőpiaci pozícióját javítani tudja.

A szakszervezet érdekvédelmi és érdekképviselési munkáját tevékenységének mindhárom szintjén végzi, hiszen érdekképviselési munkát végez a társadalmi érdekegyeztetésben való részvételével (pl. az Országos Érdekegyeztető Tanácsban), az ágazati, szakmai, területi érdekegyeztetés során, valamint a vállalati, intézményi szinten végzett munkájával.

Tartalmilag az érdekvédelem:

- a munkahelyvédelemre,
- a bérharcra,
- a szociális ellátásra (ez alatt a munkahelyi jóléti rendszer és a társadalombiztosítási rendszer is értendő),
- a munkakörülményekre tagolható.

Természetesen mindez másképp jelenik meg a különböző szinteken. A *makroszintű* érdekegyeztetés témái azok a törvények, rendelkezések, amelyek a munkaviszonyt, munkavállalók jogait és kötelességeit, foglalkoztatásuk feltételeit, kereseti viszonyait, biztonságát, a munkavállalói érdekképviselési szervezetek és részvételi intézmények jogait, tevékenységét szabályozzák. Ezen a szinten van lehetősége a munkavállalói oldalnak megismerni és befolyásolni a Kormány gazdasági stratégiáját, az éves költségvetési tervet stb. A társadalmi szintű érdekegyeztetésben való további lehetőségét biztosítja a szakszervezetek számára a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületében (MAT), az Országos Szakképzési Tanácsban (OSZT) és az ÁPV Rt. felügyelő bizottságában való részvételük.<sup>1</sup>

A különböző szintű (ágazati, szakmai, területi, vállalati-intézményi), a bérre, a munkavégzés kondícióira, az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeire, a béren kívüli juttatásokra, a

---

<sup>1</sup> A Kormány ígéretet tett a szakszervezetek számára, hogy a 2002–2006 közötti ciklusban megteremti a lehetőségét a tb-alapok ellenőrzésében való részvételüknek.

foglalkoztatás (felvétel, alkalmazás, elbocsátás) körülményeire vonatkozó szerződések, megállapodások megkötése és betartatása tartoznak még az érdekvédelem témakörébe.

*Ez a szakszervezet legfontosabb és semmivel sem pótolható feladata a piacgazdaságban.*

A konföderációk, az ágazati-szakmai és területi szakszervezetek tevékenysége nélkülözhetetlen területe az érdekvédelmi, érdekképviselési munkának. A különböző szinten végzett érdekképviselési munka ugyan szintenként meghatározott intézményekben zajlik, de ezek az intézmények egymásra épülő és egymáshoz nagyon sok szállal kötődő rendszert alkotnak.

A szintek közötti összefüggés úgy írható le, hogy a felsőbb szintű megállapodások, kollektív szerződések keretet, feltételeket, ún. alsó limiteket és sok esetben mintát adnak az alsó szintek számára.

A különböző szinteken megkötött megállapodások között érvényesül az ún. *szociális elv*, ami annyit jelent, hogy a felsőbb szinteken megkötött egyezségek tartalmától csak abban az esetben lehet alsó szinten eltérni, ha az a munkavállalók számára kedvezőbb. Ugyanakkor a legújabb Mt.-módosítások lehetővé teszik, hogy az alsóbb szintű megállapodások néhány témakörben – pl. rendkívüli munkavégzés, munkaidőkeret stb. – „negatív” irányba is eltérhessenek. A törvényalkotók ezzel az intézkedéssel a munkáltatók érdekeltségét kívánták erősíteni a KSZ-kötésben.

A felsőszintű követeléseknek az alsó szinteken megfogalmazott, de ott érdemben nem érvényesíthető követelések adják a tartalmát. Egy jól működő rendszerben egyik szint sem nélkülözhető. Valamelyik hiánya befolyásolja a többiek lehetőségeit és funkcióját. Pl. a középszintű érdekegyeztetés hiánya pluszfeladatokat jelent a felsőszintnek, mert akkor ott kell foglalkozni ágazati-szakmai, területi ügyekkel. A mezoszint zavarai komoly gondokat okoznak a vállalatok, intézmények számára is, hiszen a szintjüket meghaladó gondjaik vagy a makroszintre tolódnak fel, vagy nem oldódnak meg, náluk okozva komoly feszültséget.

Az érdekvédelem legfontosabb eszköze a munkáltatóval vagy érdekképviselési szervezetükkel kötött egyezés, megállapodás, illetve a kollektív szerződés. Az érdekvédelmi tevékenységével a szakszervezet

„ütköző zónát” képez a tagok és a munkáltató(k) között. Ezzel éri el, hogy *a munkaviszonyban sok szempontból kiszolgáltatott tag ne legyen kénytelen egyedül, személyesen képviselni saját érdekeit a munkáltatóval szemben.* A szakszervezetnek, mint a szervezett munkavállalók közösségének, fel kell fognia minden „ütést”, ami a munkáltatótól érkezik, és fel kell vállalnia tagjai érdekképviselését – *akár egyéni ügyekben, konfliktusokban is* – a munkáltatóval szemben. Gyakorlatilag ezt az ütköző (puffer) szerepet töltik be a kollektív szerződések és a megállapodások is.

Mivel nem lehet minden lehetséges konfliktusesetet előre szabályozni, a szakszervezetnek bőven marad területe az érdekvédelemre az előre leszabályozott területeken kívül is.

*A szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységükkel tagjaiknak (közvetve minden dolgozónak), mint munkavállalóknak kívánnak a munkaerőpiacon kedvezményeket elérni.*

### **2.1.2. Szolgáltatások**

Szakszervezeti szolgáltatások alatt azokat a tevékenységeket értjük, amelyek az érdekvédelmi munkához kapcsolódva vagy attól függetlenül a tagoknak, mint munkavállalóknak, ill. mint fogyasztóknak a szükségleteit elégíti ki. Ezek a szolgáltatások szintenként más és más tevékenységet, valamint a „megcélzottak” különböző köreit jelentik. Pl. a területi szervek vagyongazdálkodási, pénzügyi tevékenysége nem olyan jelentőségű, mint az ágazati-szakmai szakszervezeteké, ill. a konföderációké; a konföderáción és az ágazati-szakmai szakszervezetten kívül nem szükséges ún. kutató tevékenység fenntartás; a konföderációk inkább a tagszervezeteknek és a területi szervezeteknek, míg ez utóbbiak az alapszervezeteknek nyújtanak szolgáltatásokat.

Egészen más a helyzet az alapszervezeteknél, akik közvetlenül a tagság igényeit elégítik ki. A szolgáltatásokat *felsőbb szintű és alapszervezeti szintű* szolgáltatásokként fogjuk összefoglalni.

#### ***A szakszervezet felsőbb szintű szerveinek szolgáltatásai:***

##### ***a) Információk***

- a szakszervezetek számára fontos társadalmi, gazdasági folyamatokról;
- a tagszervezetek, alapszervezetek és a tagok számára fontos törvények, szabályok, megállapodások, tárgyalások tartalmáról;
- a tárgyalásaikhoz, ill. a keretkollektív szerződésekhez szükséges gazdasági adatokról, tényekről, tendenciákról;
- a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit érintő kutatási eredményekről, hazai és nemzetközi tapasztalatokról;
- precedens értékű döntésekről, bírósági ítéletekről;
- a szakszervezetek céljairól, programjairól, megmozdulásairól.

#### *b) Képzés, oktatás*

- a megfelelő szintű képzés intézményi (anyagi-technikai és személyi) feltételeinek biztosítása;
- tankönyvek, tematikák és kiadványok készítése;
- ajánlások az ágazati-szakmai, területi és alapszervezeti képzéshez;
- a konföderáción, ágazaton, szakmán belüli képzés koordinációja;
- nemzetközi tapasztalatszerzés lehetőségeinek megteremtése.

#### *c) Szakértői szolgáltatások*

- szakértői szolgáltatás biztosítása az ágazatok, területi szervek és alapszervezetek számára tárgyalásaikhoz, konfliktusaik rendezéséhez, rendezvényeik lebonyolításához;
- közvetlen tanácsadás az ágazatok, szakmák, területi szervek, alapszervezetek számára (pl. jogi, vállalatgazdasági, szociális jellegű);

#### *d) Vagyonkezelési és pénzügyi szolgáltatások*

- a közös vagyon és pénzalapok hasznosítása és kezelése (pl. sztrájkalap, oktatási alap, intézmények, épületek hasznosítása stb.);
- folyó pénzügyek intézése (pl. a tagdíjakkal kapcsolatos pénzműveletek stb.).

#### *e) Rendezvényszervezés*



- a nyomásgyakorlással összefüggő rendezvények (demonstrációk, sztrájkok, szolidaritási akciók);
- kulturális és szabadidős rendezvények (pl. majális, sportbajnokságok stb.).

f) *A szakszervezet kapcsolatainak biztosítása*

- a szakszervezet működéséhez, céljainak eléréséhez szükséges, országon belüli kapcsolatok kiépítése és működtetése, pl. a politika intézményeivel, a munkáltatói érdekképviselőkkel, más szakszervezetekkel és civil szervezetekkel stb.;
- nemzetközi kapcsolatok, pl. a *nemzetközi* szakszervezeti, munkaügyi szervezetekkel, ill. a különböző országok szakszervezeteivel kialakított kapcsolatnak ápolása.

(Európában és a világon jelentős hagyományai vannak a szakmai-ágazati szakszervezetek együttműködésének. Ezen a szinten nagyon komoly intézményes együttműködés van a különböző országok szakmai-ágazati szakszervezetei között, pl. a multinacionális vállalatokkal való megállapodás érdekében.)

***Az alapszervezetek szolgáltatásai:***

a) *Jogsegélyszolgálat*

- A jogsegélyszolgálatra elsősorban az érdekvédelmi munkához kapcsolódóan van szükség:
  - ◆ kollektív szerződés vagy bármely, a munkáltatóval kötött megállapodás szabályszerűségének biztosítása érdekében,
  - ◆ szakszervezet és választott tisztségviselő, valamint a tagok munkaügyi pereiben;
- minden tagra kiterjedő általános tanácsadás.

b) *Kulturális és sportszolgáltatások*

Ez a tevékenység napjainkban méltatlanul háttérbe szorult, pedig az egészséges életmód kialakítása, a közösségszervezés és a tagszervezés szempontjából nélkülözhetetlen.

c) *„Hagyományos” szakszervezeti szolgáltatások*

Itt jobb híján „hagyományos” szakszervezeti szolgáltatásnak nevezzük a segélyezést, az üdültetést, a diszkontvásárlás szervezését stb., amelyeknek ma még létjogosultsága van.

*d) Képzés, oktatás*

Jelen körülmények között az alapszervezeti oktatást a munkavállalók és a szakszervezet jogairól, olyan közérdeklődésre számot tartó ügyekből, mint pl. nyugdíjtörvény, adók stb. fontosnak ítéljük. Ezt természetesen illeszteni kell a konföderáció, az ágazati-szakmai, ill. a területi tematikákhoz, képzési formákhoz.

*e) Biztosítási tevékenység*

Jól működő, tökeerős *önkéntes biztosítási csoportok* létrehozásával, működtetésével, ill. az ezekhez történő csatlakozással az alapszervezetek hozzájárulhatnak tagjaik szociális problémáinak mérsékléséhez, és tehermentesíthetik saját költségvetésüket a segélyezés területén.

*f) Aktuális ügyekre épülő szolgáltatás*

A szakszervezetek a helyi hagyományokból, aktuális ügyekből következően sajátos egyedi szolgáltatásokat valósíthatnak meg: pl. szolgáltatások létszámcsökkentésnél (tanácsadás, munkahelyközvetítés), egyéni konfliktusoknál („kijárásos” megoldás, jogi képviselő).

### **2.1.3. Közösségszervezés**

Az egész magyar társadalom problémája az atomizálódás, a közösségi megoldásokkal szemben az egyéni életstratégiák keresése, a befelé fordulás és az értékválság.

A szakszervezeteknek minden szinten egyik legfontosabb szerepe ezt felismerve a munkahelyi, ágazati-szakmai közösségek újjászervezése. Túl azon, hogy a közösséghez tartozás élménye minden ember számára fontos, közösség nélkül nincs szakszervezet. Ugyanis közösség nélkül nincs egymásért érzett felelőség, egymásért vállalt áldozat. *Nincs szolidaritás*, ami a szakszervezeti tevékenység alapja és ereje.

Ennek kialakításához, erősítéséhez jó eszközök lehetnek szabadidős, kulturális és sportrendezvények, a különböző szinten szervezett szolidaritási és segélyezési akciók. Szükségességének felismertetéséhez nélkülözhetetlen eszköz a képzés és a tájékoztatás.

#### **2.1.4. Szakszervezetek tevékenysége a konszernek szintjén**

Magyarországon a hagyományos állami vállalatok átalakulása, privatizációja sok esetben konszern típusú gazdálkodó szervezeteket hozott létre. Ez a munkavállalói érdekképviseletek, ill. részvételi intézmények szempontjából egy sajátos (közép) szint.

Mielőtt körbejárnánk e sajátos szint jellemzőit, meg kell határozunk, hogy mely gazdálkodó szervezetek tekinthetők konszernnek.

*„Konszernnek azt a vállalati csoportosulást nevezzük, amelynek – jogilag is önálló – tagjai az együttes piaci fellépés, a fejlesztési források racionális felhasználása, az optimális tőkeallokáció, valamint az összehangolt termék- és technológia-politika érdekében közösen tevékenykednek valamely iparágban vagy iparágakban.”* (Dobák Miklós és munkatársai: Szervezeti formák és koordináció. KJK 1992.)

Olyan vállalatcsoportról van szó, amelyben van egy irányító (a magyar viszonyok között esetleg egyszemélyi vagy többségi tulajdonos) és több irányított vállalat. Ezek között alá-fölérendeltségi viszony van. A hierarchikus viszony szempontjából lényegtelen az az eszköz, amivel az irányító vállalat a befolyását érvényesíteni tudja (pl. vagyonkezelés, tulajdoni hányad, személyzeti munka, közös kutatás, tervezés stb.).

A szakszervezeti tevékenység szempontjából ebben a helyzetben az a sajátos, hogy a munkavállalói érdekvégyesítés lehetőségeit meghatározó döntések nem annál a munkáltatónál születnek, ahová az Mt.-ben a munkáltatóval szemben biztosított jogosítványok szólnak.

A probléma abból adódik, hogy a magyar (munka-) jog nem vesz tudomást arról, hogy a vállalati átalakulások és a privatizáció következtében jelentős számban működnek konszern típusú vállalatcsoportok.

A konszernek „köztes” tevékenységi területet jelentenek az alapszervezetek és az ágazati-szakmai szakszervezetek, valamint a területi szakszervezeti szervek között.

Az ilyen körülmények közé került szakszervezetek „válaszként” ún. közbeeső, a volt tevékenységi területüket lefedő területi szakszervezeteket, ill. szövetségeket hoznak létre. Így teremtik meg annak lehetőségét, hogy az irányító vállalattal keretkollektív szerződést köthessenek, amely védőernyőt jelent a konszern összes vállalatánál foglalkoztatott munkavállalója számára. Ha ez szükséges és lehetséges, az egyes társaságoknál a keretkollektív szerződést adaptáló, pontosító KSZ köthető.

## **2.2. A munkahelyi szakszervezeti tevékenység feltételrendszere**

A szakszervezeti munka feltételei a különböző munkahelyeken nem azonosak. A tapasztalatok bizonyítják, hogy egyes munkáltatók a törvényben előírt kötelező együttműködés minimumára sem hajlandók és akár törvénytelen eszközöket is felhasználnak arra, hogy megakadályozzák a munkahelyi szakszervezetek hatékony működését, esetenként már a létrehozását is. Ezzel a magatartással ellentétben, más munkáltatók készek az együttműködésre és a törvényben biztosított jogoknál és feltételeknél lényegesen kedvezőbb helyi szabályozásra a kollektív szerződésben. Tehát nem beszélhetünk egységes feltételrendszerről, még akkor sem, ha az Alkotmány és a törvények minden munkáltatóra nézve kötelezően írnak elő olyan kötelezettségeket és tiltásokat, amelyek a szabad és hatékony szakszervezeti tevékenységet hivatottak segíteni.

A feltételek minősége nem csak a jogi szabályozás és a munkáltató alapállásának függvénye, meghatározó szerepet játszanak benne olyan tényezők is, mint:

- a szakszervezeti tagok száma,
- a szervezet ereje,
- a tagság egysége, a szolidaritás,
- a tisztségviselők aktivitása és felkészültsége,

- a helyi hagyományok, kialakult szokások, vagyis a szakszervezet ereje, tevékenységének színvonala jelentős mértékben visszahat a működés feltételrendszerének alakítására.

A továbbiakban azokkal a jogszabályi keretekkel foglalkozunk, amelyek biztosítani hivatottak a munkahelyeken a szakszervezetek működésének feltételeit és tagjaik érdekvédelméhez a jogokat.

### **2.2.1. A szakszervezetek jogait szabályozó törvényekről**

A szakszervezetek jogai a munkavállalók érdekeinek védelmére és képviselőit több törvényben is megfogalmazódnak. Az Alkotmány ezt általános formában mondja ki, az egyes törvények a képviselői módját és konkrét tartalmát határozzák meg. A munkahelyeken tevékenykedő szakszervezetek jogainak szempontjából meghatározó szerepe a Munka Törvénykönyvének van, amely részletesen szabályozza a működés feltételeit, szabályait és a különböző jogokat. Az állami intézményekben tevékenykedő szakszervezetekre vonatkozó sajátos szabályokat a közalkalmazottak és a köztisztviselők jogállásáról szóló törvények rögzítik.

A társadalmi-gazdasági folyamatok különböző részleteit szabályozó, mint például a foglalkoztatásról vagy a privatizációról szóló törvények is rögzítenek szakszervezeti jogokat. A továbbiakban azokat a legfontosabb törvényekben biztosított jogokat soroljuk fel és értelmezzük, amelyek ismerete a munkahelyeken tevékenykedő szakszervezeti tisztségviselők számára elengedhetetlen.

### **2.2.2. A szakszervezetek szabad működését biztosító jogszabályok**

A szabad szervezkedés és a demokratikus működés jogát a szakszervezetek számára az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény deklarálja. Az Mt. ezzel összhangban határozza meg a munkahelyeken a szakszervezet létrehozásának és működtetésének jogát. Ennek megfelelően:

- A munkavállalók jogosultak a munkahelyeken szakszervezet létrehozására.

- A szakszervezetek (például szakmai vagy területi) joga, hogy a munkahelyeken belül is szervezeteket működtessenek.
- A szakszervezet érdekében eljáró személy akkor is beléphet a munkahelyre, ha nem dolgozik ott, amennyiben a munkáltatónál a szakszervezetének van tagja.
- A munkáltató nem követelheti meg a dolgozótól, hogy szakszervezeti hovatartozásáról nyilatkozzék.
- Tilos hátrányos megkülönböztetésben részesíteni a dolgozót szakszervezeti tagsága miatt.

A választott szakszervezeti tisztségviselőket munkajogi védelem és tevékenységük végzéséhez munkaidő-kedvezmény illeti meg. Ennek megfelelően:

- A szakszervezeti tisztségviselőnek megbízatása alatt, illetve azt követően egy évig csak a felsőbb szakszervezeti szerv egyetértésével lehet rendes felmondással felmondani, illetve őt más munkahelyre áthelyezni.
- Előzetesen tájékoztatni kell a felsőbb szakszervezeti szervet, ha a munkáltató rendkívüli felmondással akarja megszüntetni a tisztségviselő munkaviszonyát, illetve, ha a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselőt más munkahelyen kívánják foglalkoztatni.
- A szakszervezetek tisztségviselőit minden három szakszervezeti tag után
 

200 tagig	havi 2 óra,
201–500 tagig	havi 1,5 óra,
501 tagtól	havi 1 óra

 munkaidő-kedvezmény illeti meg, amellyel a szakszervezet szabadon rendelkezik. A kedvezmény mértékét sávosan kell kiszámítani. A fel nem használt munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltását is kérheti a szakszervezet.
- Szakszervezeti képzés céljára évente minden tíz, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után egy nap rendkívüli fizetett szabadság illeti meg a szakszervezetet.

A munkáltatónak előírja a törvény, hogy biztosítsa a szakszervezet részére a működés technikai feltételeit is. Ennek keretében:

- Lehetővé kell tenni, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat közzegegye.
- Megállapodás alapján lehetőséget kell biztosítani a szakszervezetnek arra, hogy a munkáltatónál helyiségeket munkaidőben vagy munkaidő után érdekképviselési célokból használatba vehessen.

### **2.2.3. Az érdekvédelem hatékonyságát szolgáló jogok**

Az érdekvédelem és érdekképviselés eredményes ellátásához is biztosítanak különböző jogokat a szakszervezetek részére, ezek jellemük szerint csoportosítva a következők:

- Az *információhoz* való jog, amelynek keretében:
  - ◆ Az állam és a munkáltatók kötelesek együttműködni a szakszervezetekkel, és számukra az érdekképviselési tevékenységhez szükséges információkat biztosítani.
  - ◆ A munkáltató minden olyan intézkedése előtt, amely a munkavállalók 25%-át vagy legalább ötven főt érint, köteles a szakszervezetet tájékoztatni. A kollektív szerződésben lehetőség van olyan megállapodásra is, hogy ennél kisebb létszámot érintő intézkedésről is legyen tájékoztatási kötelezettség.
  - ◆ A szakszervezet kérésére a munkáltató köteles minden olyan kérdésben tájékoztatást, adatokat biztosítani a szakszervezet részére, amely a munkavállalók gazdasági vagy szociális érdekeivel összefügg. Ez lehet írásos vagy szóbeli tájékoztatás.
- A *tájékoztatáshoz* való jog keretében a szakszervezetnek törvényben biztosított lehetősége:
  - ◆ A munkavállalók tájékoztatása azokról a jogokról és kötelezettségekről, amelyek őket a munkaviszonyukból következően

megilletik. A tájékoztatás módjáról, formájáról a szakszervezet határoz.

- ◆ A szakszervezet felhívásokat, tájékoztatókat, saját tevékenységéről szóló beszámolókat, adatokat is közzétehet. Ennek formája lehet szórólap, faliújság, helyi újság, hangosan beszélő stb.
- A szakszervezet jogosult tagjainak *képviselésére*. Ennek keretében:
  - ◆ Képviselheti tagjait a munkáltatóval szemben minden olyan kérdésben, amely a munkaviszony vagy a munkaügyi kapcsolatok körébe tartozik. Ez a képviselési jog az egyes tagokra, dolgozói csoportokra, vagy a teljes szakszervezeti tagságra is érvényes. Nem képviselhet azonban olyan munkavállalót, aki nem tagja a szakszervezetnek. A tag képviselését az ügy jellegétől függően a tisztségviselők (pl. bizalmi) vagy a különböző testületek is elláthatják.
  - ◆ Meghatalmazás alapján, az élet- és munkakörülményeket érintő kérdésekben a szakszervezet a bíróságok, illetve más hatóságok, szervek előtt is jogosult képviselni tagját.
- A szakszervezetnek joga *véleményt* nyilvánítani a munkáltató intézkedéseivel kapcsolatban.
  - ◆ Véleményt nyilváníthat, állást foglalhat a munkáltató tájékoztatása vagy az általa kért információk alapján tudomására jutott intézkedés-tervezetekről.
  - ◆ Amennyiben ezt szükségesnek tartja, konzultációt vagy indokolást kérhet, és azt a munkáltató nem tagadhatja meg.
- Jogosult a szakszervezet *ellenőrizni* a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében:
  - ◆ Ellenőrizheti a munkaviszonyra vonatkozó törvényekben és a kollektív szerződésben rögzített szabályok betartását.
  - ◆ A munkavédelmi képviselővel, illetve bizottsággal együttműködve, vagy szükség esetén önállóan is ellenőrizheti, hogy a munkahelyen biztosítják-e a biztonságos és az egészséget nem veszélyeztető munkavégzéshez szükséges feltételeket.



- ◆ Az élet- és munkakörülmények ellenőrzése során tapasztalt szabálytalanságokra felhívhatja a munkáltató figyelmét és felszólíthatja azok megszüntetésére. Szükség esetén bejelentést tehet az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség illetékes szervénél.
- *Kifogást, vétót* nyújthat be a szakszervezet a jogellenes munkáltatói intézkedések, illetve mulasztások ellen.
  - ◆ Kifogást lehet emelni a munkavállalókat érintő, vagy az érdekképviselőket sértő jogellenes intézkedéssel szemben.
  - ◆ A kifogásolt intézkedést az egyeztető tárgyalások befejeződéséig, illetve a bírósági döntésig a munkáltató nem hajthatja végre.
  - ◆ Nem emelhet vétót a szakszervezet az olyan jogellenes munkáltatói intézkedés esetén, amikor a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet.
- A szakszervezetek az Mt.-ben meghatározott feltételekkel jogosultak *kollektív szerződés* megkötésére. (Ennek feltételei és módja a későbbiekben kerül ismertetésre.)
- A munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek biztosítására a szakszervezetek *jogosultak sztrájk szervezésére*.
  - ◆ A szakszervezetek jogosultak a szolidaritási sztrájk kezdeményezésére.
  - ◆ A sztrájk akkor törvényes, ha annak kezdeményezése és lebonyolítása során betartásra kerülnek a sztrájk törvényben (1989. évi VII. törvény) előírt eljárások és szabályok.

#### **2.2.4. A munkahelyi szakszervezeti tevékenység eszközeiről**

A törvényben biztosított jogok csak a kereteket, a lehetőségeket adják az érdekvédelemhez. Önmagukban nem elegendők a tagság érdekeinek érvényesítéséhez. Mint ezt korábban is megfogalmaztuk, ehhez szükség van az aktív, egységes és erős szervezetre is, amely élni tud a jogokkal. A továbbiakban a szakszervezet eszközrendszeréből

soroljuk fel azokat, amelyek megítélésünk szerint feltételei az eredményes tevékenységnek.

- Az *információs rendszer* kiépítése és működtetése előfeltétele a hatékony képviseletnek. A fellépéshez időben kell rendelkezni pontos, megbízható információkkal. Tudatosan és folyamatosan *tájékozódni* kell:
  - ◆ a jogi feltételrendszer változásairól (pl. törvénymódosítások),
  - ◆ a cég gazdasági-pénzügyi helyzetéről, a tendenciákról és a munkáltató terveiről,
  - ◆ a tagságot, a munkavállalókat foglalkoztató ügyekről, kérdésekről,
  - ◆ az ágazati, szakmai szakszervezet helyzetéről, törekvéseiről, akcióiról,
  - ◆ más szakszervezetek tapasztalatairól, eredményeiről és kudarcairól.
- Rendszeresen *tájékoztatni* kell a tagságot
  - ◆ a szakszervezeti munkáról, eredményeiről és sikertelen akcióiról,
  - ◆ a cég helyzetéről, a tervezett változásokról,
  - ◆ minden olyan kérdésről, amely gazdasági, szociális, biztonsági érdekeiket érinti.
- Demokratikusan működő *döntési rendszer*. A jól működő döntési rendszer feltételei:
  - ◆ a döntések ott szülessenek, ahol az érdekeltek vannak képviselve, legtöbb az információ és a következményeket viselik,
  - ◆ a döntések szakmailag, jogilag megalapozottak legyenek,
  - ◆ a határozathozatal során megjelenjenek a különböző dolgozói csoportok érdekei és szempontjai,
  - ◆ a döntések testületi üléseken határozatok formájában szülessenek.
- Hatékony és szakszerű *képviselet*. Ennek feltételei:
  - ◆ aktív, határozott tisztségviselők,
  - ◆ szakmai felkészültség és háttér (jogi, közgazdasági, pénzügyi),

- ◆ tárgyalási ismeretek, készség,
- ◆ konfliktuskezelési ismeretek és készség.
- Képesség a *nyomásgyakorlásra* szükség esetén. Ennek feltételei:
  - ◆ szervezettség, egység, szolidaritás a tagság körében,
  - ◆ az akciók közös elhatározása, akcióképesség,
  - ◆ hatékony, tudatos szervezőmunka,
  - ◆ a tagok és a tisztségviselők kölcsönös védelme az esetleges retorzióktól.

A jogszabályok által biztosított lehetőségek érvényesítése és a szakszervezet erejével, szervezettségével megalapozott eszközrendszer alkalmazása számos szakszervezet esetében már olyan gyakorlat, amelyet csak fejleszteni, csiszolni kell. Feltételezhető azonban, hogy a munkahelyi szakszervezetek többségénél ez a feltételrendszer csak mint célkitűzés határozható meg.

Az érdekvédelem eredményeinek, a feltételrendszer alakításának megítélésénél figyelembe kell venni azt is, hogy a lehetőséget jelentős mértékben meghatározza a munkáltató, a cég gazdasági helyzete.

### **2.3. A szakszervezetek kapcsolatrendszere a gazdasági társaságoknál**

A szakszervezetek kapcsolatrendszerének leírásánál az 1. sz. ábrán látható érdekegyeztetési sémából indulunk ki.

A séma centrumában a gazdasági társaságok hierarchikusan egymásra épülő tulajdonosi, irányító és vezetési intézményei (döntési szintjei) helyezkednek el. Az ábrán egyszerre igyekeztünk bemutatni a dolgozók döntő többségét foglalkoztató két társasági formát: a részvénytársaságot (a továbbiakban: rt.), ill. a korlátolt felelősségű társaságot (a továbbiakban: kft.). A két társaság intézményeinek elnevezésbeli különbségeire a séma leírásakor kitérünk.

***Tulajdonosok gyűlése*** (amit az rt.-nél közgyűlésnek, a kft.-nél taggyűlésnek neveznek)

A társaság legfőbb szerve, amely jogosult dönteni minden, a társaság működését, szervezetét és a vagyon hasznosulását érintő kérdésben. Megválasztja és kinevezi a társaság felügyelő bizottságát (a továbbiakban: FB) és az operatív szervezet (amely az rt.-nél az igazgatóság, a kft.-nél az ügyvezetés) tagjait.

Sémánk szerint a munkáltatói jogú legfőbb vezető tagja az operatív szervezetnek. Ez azért fontos, mert mint látjuk, az ún. hagyományos munkavállalói érdekképviselői szervezeteknek és részvételi intézményeknek (szakszervezet, üzemi tanács, munkavédelmi bizottságok) törvényben szabályozott (formális) kapcsolata csak a munkáltatóval van.

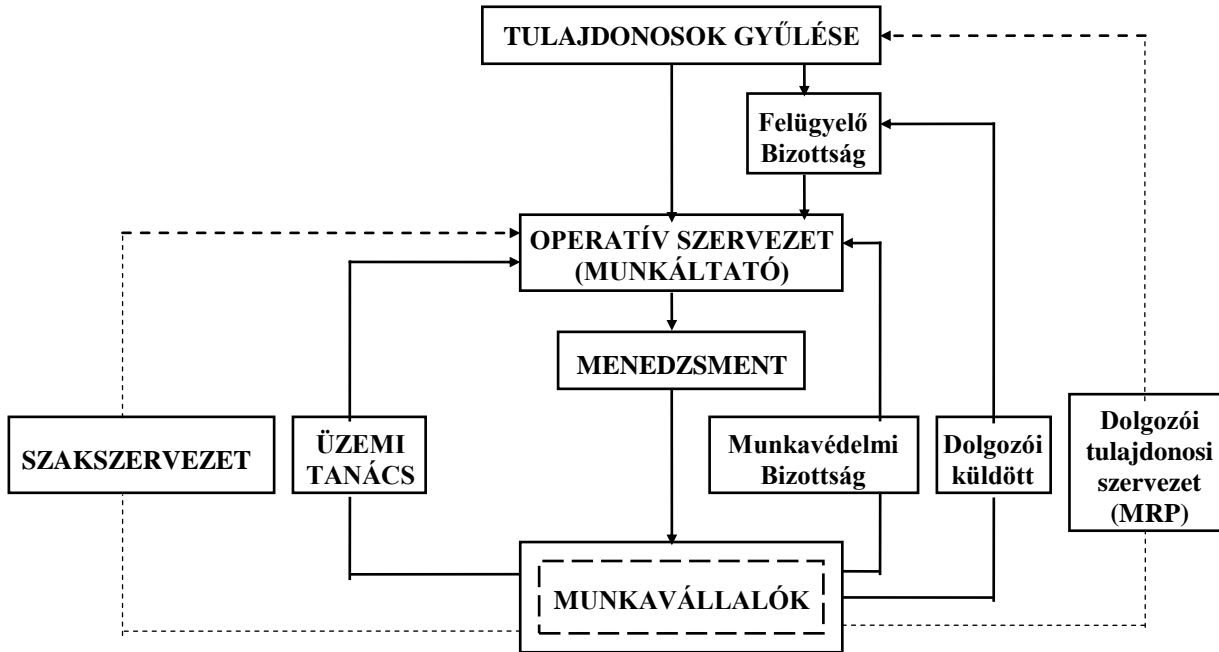
### ***Felügyelő bizottság***

A társaság általános ellenőrző szerve, amelynek feladata ellenőrizni a társaság törvényes, szabályszerű és a tulajdonos döntéseinek megfelelő működését. A tulajdonos által kinevezett tagok nem lehetnek a társaság alkalmazottai. Ha a társaság munkavállalóinak száma éves átlagban meghaladja a 200 főt, az FB egyharmadát az üzemi tanács jelöli a dolgozók közül, és a munkavállalók így vesznek részt a társaság működésének ellenőrzésében.

Az FB munkája során ellenőrzi az operatív szervezet működését, míg fordítva ez nem történhet.

### ***Operatív szervezet*** (az rt.-nél igazgatóság, a kft.-nél ügyvezetés)

A társaság ügyvezető szerve, amely irányítja a munkaszervezet tevékenységét. Az rt.-nél, általában az elsőszámú vezetőt kivéve, tagjai nem a társaság alkalmazottai. A kft. ügyvezetése a legfőbb vezetők köréből állhat, de betöltheti egy személy, az ügyvezető igazgató is. Az operatív szervezet nevezi ki a menedzsment tagjait.



1. ábra: Érdekegyeztetési séma

A *menedzsment* a társaság önálló munkaterületeit irányító vezetők összessége.

A munkaszervezeten és az abban dolgozó munkavállalókon keresztül a menedzsment irányítja a társaság tevékenységét, az ott zajló folyamatokat.

*Munkavállalóknak* a társaság alkalmazottait, az összes dolgozóját nevezzük.

A fentiekben leírt centrumhoz képest jobbra, ill. balra elhelyezkedő munkavállalói tulajdonosi, valamint érdekképviseleti szervezetek, ill. részvételi intézményeken keresztül van módjuk a dolgozóknak befolyásolni a társaság különböző szintjein születő döntéseket.

A séma értelmezéséhez tartozik, hogy különbséget kell tenni az összes munkavállaló és az ezek közül tulajdonnal rendelkezők között, továbbá a munkavállalókon belül meg kell különböztetni a szervezett és nem szervezett dolgozókat. E csoportok különbözőségét a rajzon folyamatos, ill. szaggatott vonallal igyekeztünk érzékeltetni.

Szorosan vett témánkhoz, a szakszervezetek kapcsolatrendszeréhez visszatérve, a sémából jól érzékelhető az, hogy a szakszervezeteknek a munkáltatóval szemben elsősorban saját tagjait kell képviselni. Mint fentiekben láttuk, az Mt. is csak erre hatalmazza fel őket. A következőkben a szakszervezetek és a munkáltató kapcsolatának kérdéseivel foglalkozunk.

### **2.3.1. A szakszervezet és a munkáltató**

E kapcsolat szabályozott, intézményesült formáit és tartalmát a kollektív szerződésben kell rögzíteni. Ha a gazdasági társaságnál nincs kollektív szerződés, akkor a munkáltató és a szakszervezet kapcsolatrendszerét külön megállapodásban kell rögzíteni.

Akár a kollektív szerződés egy önálló fejezetében, akár egy külön megállapodásban rögzítjük, a szabályozásnak a következő területekre mindenképp ki kell térnie:

- a) a munkáltató hozzájárulása a szakszervezet működéséhez,

- b) a szakszervezet választott tisztségviselőinek kedvezményei és védettsége,
- c) a szakszervezeti jogok értelmezése,
- d) a szakszervezet és a munkáltató formális kapcsolata.

*a) A munkáltató hozzájárulása a szakszervezet működéséhez*

Ebben a fejezetben mindazokat a kedvezményeket kell összefoglalni, amelyekkel a munkáltató a szakszervezet működését támogatja. Pl. ma már egyáltalán nem természetes, hogy a munkáltató ingyenes iroda- és helyiség-használatot biztosít a szakszervezet számára. Erről mindenképpen érdemes írásban megállapodni. Sok munkáltató anyagi vagy egyéb, természetben nyújtott támogatással segíti a szakszervezeteket, ennek mértékét is ajánlatos írásban rögzíteni.

*b) A szakszervezet választott tisztségviselőinek kedvezményei és védettségük*

Az előző fejezetben ismertetett, az Mt. alapján járó kedvezmények igénybevételenek eljárási szabályait célszerű rögzíteni. Különösen fontos ez akkor, ha a szakszervezet igénybe kívánja venni a kedvezmény 50%-ának pénzbeli megváltását.

A választott tisztségviselők védelmének biztosítása rendkívül fontos a tisztségviselőknek a tagok érdekképviselője iránti elkötelezettség szempontjából, saját biztonságuk biztosítása érdekében. Ezért ez a munkáltatóval kötött megállapodás egyik legfontosabb területeinek egyike.

Az Mt. felsőbb szakszervezeti szerv (ezen ajánlatos olyan testület érteni, amelynek tagjai egzisztenciálisan nem függenek a munkáltatótól) hozzájárulásától teszi függővé választott tisztségviselő munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetését, más munkahelyre való beosztását. Felsőbb szakszervezeti szervet előzetesen tájékoztatni kell, ha a munkáltató választott tisztségviselő munkahelyét rendkívüli felmondással kívánja megszüntetni, vagy vele szemben az Mt. 109. §-át kívánja alkalmazni, továbbá, ha változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselőt más munkahelyre kívánja beosztani.

A megállapodásban mód van ennél részletesebb szabályozásra is, amelyben a tisztségviselő munkahelyének védelmére lépcsőzetes megoldásokat lehet előírni. Pl. munkakörének megszűnésekor a mun-

káltatónak új munkahelyet kell felajánlani, esetleg kisebb vagy nagyobb átképzést felajánlani. További lehetőség a tisztségviselő végkielégítésének a kollektív szerződésben foglalnál magasabb szinten való előírása stb.

*c) A jogosítványok értelmezése*

A jogosítványokat e kiadvány más fejezetében soroljuk fel részletesen. A megállapodásban mód van a jogosítványok olyan értelmezésére, amelyben a szakszervezet és a munkáltató együttműködésének területeit (pl. privatizáció, modernizálás, létszámcsökkentés stb.) és ennek technikáit (pl. közös előkészítő bizottságok létrehozása, vagy a szakszervezet képviselőinek bevonása a döntés-előkészítő bizottságokba stb.) részletezik.

*d) A szakszervezet és a munkáltató formális kapcsolata*

Ez gyakorlatilag egy lépcsőzetesen egymásra épülő kapcsolatrendszer, amely a szakszervezet informálódási lehetőségeitől a munkáltatóval folytatott tárgyalásokon keresztül a konfliktuskezelési eljárásokig, egészen a sztrájkig bezárólag szabályozza a formális kapcsolatokat.

### **2.3.2. A szakszervezetek és a munkavállalói részvételi intézmények kapcsolata**

Folytatva az 1. sz. ábra elemzését, jól kivehető az érdekképviselői szervezetek és a részvételi intézmények párhuzamos működése is, amiből a jogosítványok párhuzamossága (lásd a munkavédelem területét, ahol a munkavédelmi bizottságoknak, a szakszervezeteknek és az üzemi tanácsoknak is vannak jogosítványai), továbbá a megosztott, külön csatornákon, esetleg külön elképzelések alapján folytatott tevékenység is következhet.

A szakszervezeteknek jelentős szerepe van a munkavállalói érdekvédelmi és részvételi tevékenység koordinálásában, a stratégiai célok és a taktikai eszközök egyeztetésében. Az együttműködés személyi feltételeit a legegyszerűbb módon úgy biztosíthatja, ha – kihasználva a törvények adta lehetőségeket (Mt., Gt., munkavédelmi törvény) – saját jelölteket állít a részvételi intézmények választásán.



A közösen megfogalmazott stratégiai célok kidolgozásához jó információs lehetőségeket biztosít az üzemi tanács betekintési jogosítványa, továbbá az FB dolgozói képviselőjének informáltsága. A célok megvalósításáért, egymással egyeztetett módon, minden szervezet a maga lehetőségeit (jogosítványait) felhasználva tevékenykedhet.

A szakszervezet a maga jogosítványaival adja a nyomatékát a munkavállalói érdekvérvényesítésnek. Ebből a szempontból különleges szerepet töltenek be, hiszen csak a szakszervezetek rendelkeznek az ún. nyomásgyakorlási eszközökkel (pl. sztrájk, demonstráció stb.), amelyekkel alkalomadtán kikényszeríthető a közösen megfogalmazott követelés.

A feladat azonossága (ti. a munkavállalói érdekek képviselete, a munkavállalók szempontjainak megjelenítése a döntéshozók előtt) természetes érdekközösséget is jelent. Ahol ez szükséges, együttműködési megállapodásban rögzíteni kell az együttműködés célját, területeit és az eszközöket.

Ezek a megállapodások lehetnek kétoldalúak, de nem kizárt, hogy az együttműködő szervezetek közösen kötnék egyezséget.

Nézzük egy ilyen megállapodás lehetséges területeit, tartalmát:

a) *A megállapodásra vonatkozó rendelkezések:* kik kötik, milyen céllal, meddig érvényes, hogyan lehet felmondani, módosítani, mikor szűnik meg.

b) *Az együttműködés területei:*

- a vállalat helyzetéből, folyamataiból következő események, melyek befolyásolják a dolgozók anyagi és szociális helyzetét, a munkavállalók érdekeit;
- *közös információs rendszer* a feladatok kidolgozására, egymás, a munkavállalók és a munkáltató informálására;
- *a közös képzés, oktatás megszervezése.*

c) *Az együttműködés technikái:*

- közös bizottságok létrehozása
- közös testületi ülések
- közös szakértői bázis megteremtése
- az együttműködés anyagi-pénzügyi hátterének a létrehozása.

### 3. A munkaügyi kapcsolatok rendszere<sup>1</sup>

A munkaügyi kapcsolatokon a munka világát átfogó intézményes egyeztetési rendszert értjük, amelyben a munkáltató (ill. érdekképviselői szervezeteik), a munkavállalók (ill. érdekképviselői szervezeteik), és – adott szinten és témában – a Kormány (ill. egyes minisztériumok) egyeztetik érdekeiket, a munka világra vonatkozó szabályokat állapítanak meg, megállapodásokat és szerződéseket kötnek. Ennek célja az érdekek integrációja, a konfliktusok megelőzése, a már kialakult konfliktusok kezelése, megoldása.

A munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere tartalmazza:

1. A kollektív tárgyalások és megállapodások rendszerét;
2. A munkavállalói részvétel (participáció) intézményeit;
3. A munkaügyi konfliktusok, viták rendezésének intézményeit: a közvetítői, békéltetői és döntőbírói szolgálatot, a sztrájkot és a munkáskizárást (lock out);
4. A háromoldalú (tripartit) országos szintű tárgyalásokat, megállapodásokat;
5. Az országos szintű konzultációkat.

#### **Az érdekegyeztetés rendszere Magyarországon**

A szakszervezeti mozgalom szempontjából nézve az érdekegyeztetés rendszere kitüntetett helyet foglal el a munkaügyi kapcsolatokban. A munkahelyektől kiindulva, az ágazati és területi érdekegyeztetésen keresztül az országos szinten is működő intézményrendszer a terepe a különböző érdekek megjelenítésének, ütköztetésének és egyeztetésének. Az egymásra épülő érdekegyeztetési szinteken történik a munka

---

<sup>1</sup> Lásd erről *Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok* c. egyetemi jegyzetét. (BKE Közgazdasági Továbbképző Intézete, 1998.)

világa „főszereplőinek” (a munkaadók, a munkavállalók és a kormányzat) érdekegyeztetése, de itt kerülnek egyeztetésre és integrálásra a különböző munkáltatói és dolgozói csoportok, szakmák, ágazatok érdekei is. Az egyeztetés rendszere lehetőséget biztosít arra, hogy a döntések előkészítése során ütközzenek egymással a különböző szempontokból – például gazdasági, foglalkoztatási, szociális – megfogalmazódó érdekek is.

A magyarországi érdekegyeztetési rendszer lényegében a társadalmi-gazdasági átalakulással párhuzamosan épült ki. Egyik legfontosabb jellemzőjeként az fogalmazható meg, hogy mind tartalma, mind intézményei a mindenkori politikai hatalom függvényében változnak.

### 3.1. Az érdekegyeztetési rendszer fő jellemzői

- Az érdekegyeztetés *többszintű* és különböző szintek egymásra épülnek. A háromszintű tagoltság a legelfogadottabb megközelítés, ennek megfelelően léteznek:
  1. országos (makroszintű), jellemzően háromoldalú, ún. tripartit érdekegyeztetés, amelynek résztvevői a munkaadói érdekképviselések, a szakszervezetek és a kormányzat;
  2. ágazati, szakmai, területi (mezoszintű), jellemzően bipartit érdekegyeztetés, amelynek szereplői a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek;
  3. munkahelyi (mikroszintű), amely ugyancsak kétoldalú érdekegyeztetés, a munkáltató és a területén működő szakszervezet(ek) között.
- A résztvevők *önállóak*, egymástól *függetlenek*, saját választóiknak, megbízóiknak tartoznak felelősséggel.
- Az egyeztető fórumok jog- és hatáskörét a különböző törvények (pl. Munka Törvénykönyve, közalkalmazotti törvény, foglalkoztatásról szóló törvény) határozzák meg.
- A működésükre a *konzultáció*, a konszenzus megteremtése, a kompromisszumokon nyugvó *megállapodás* a jellemző. A megállapodások egy része, a törvényi előírások alapján, jogszabály ere-

jével bír (pl. minimálbér, kollektív szerződések). A megállapodások másik része, mint például az OÉT által ajánlott éves bérfelértékelés átlagos mértéke, nem bír kötelező erővel.

## **3.2. Az országos (makroszintű) érdekegyeztetés**

### **3.2.1. Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT)**

- Az országos érdekegyeztetés tartalma (a Munka Törvénykönyve szerint)
  - ◆ A munkaügyi kapcsolatokat és a munka világát érintő országos jelentőségű kérdésekben a kormányzat a munkavállalók és a munkáltatók országos érdekképviselői szervezeteivel az Országos Érdekegyeztető Tanácsban egyeztet.
  - ◆ A Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanács egyetértésével
    - \* meghatározza a foglalkoztatás érdekében a munkavállalók nagyobb csoportját érintő, gazdasági okból történő munkaviszony-megszüntetéssel kapcsolatban az e törvénytől eltérő szabályokat;
    - \* dönt a kötelező legkisebb munkabérről, a munkaügyi ellenőrzésre és a távmunkára vonatkozó kormányrendelet szabályairól;
    - \* javaslatot tesz a napi munkaidő leghosszabb mértékének, ill. a munkaszüneti napok meghatározására.
  - ◆ A Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanácsban országos bértárgyalásokat kezdeményez.
  - ◆ Az OÉT-ben létrejött megállapodást – az OÉT javaslatára – a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter jogszabályban kihirdeti.
  - ◆ A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter – az OÉT egyetértésével – meghatározza a munkaminősítés rendszerét.
- *Az OÉT szereplői:*

- ◆ A *munkaadók* képviselőjében kilenc munkaadói érdekképviseleti szervezet. Ezek: az Agrár Munkaadói Szövetség (AMSZ), az Általános Fogyasztási és Értékesítési Szövetkezetek Országos Szövetsége (ÁFEOSZ), a Kézműves Kamara (az IPOSZ átalakulásával), a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselete (KISOSZ), a Magyar Iparosok Szövetsége (OKISZ), a Mezőgazdasági Termelők és Szövetkezők Országos Szövetsége (MOSZ), a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ), a Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetsége (STRATOSZ), a Vállalkozók Országos Szövetsége (VOSZ).
  - ◆ A *munkavállalók* képviselőjében hat szakszervezeti konföderáció. Ezek: az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT), a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA), a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ), a Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ), a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEFE).
  - ◆ A *Kormány* részéről a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, valamint a tárgyalat témáktól függően a különböző tárcák képviselői.
- *Az OÉT funkciója:*
    - ◆ tárgyalás, egyeztetés az országos munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő kérdésekben,
    - ◆ konzultáció alapvető gazdasági, jövedelmi, szociális és munkaügyi kérdésekben az elvekről, stratégiákról,
    - ◆ véleményezi a fontosabb gazdasági, munkaügyi, foglalkoztatási, társadalombiztosítási jogszabályok tervezeteit,
    - ◆ konfliktusok esetén segíti azok megoldását, létrehozta és beszámoltatja a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot.

Az OÉT munkája a plenáris ülések mellett állandó munkabizottságokban, albizottságokban és ad hoc bizottságokban zajlik. Az OÉT bizottságai: Bér és Munkaügyi Bizottság, Gazdasági Bizottság, Információs Bizottság, Jóléti Bizottság, Értékelési Bizottság, Munkaerőpiaci Bi-

zottság, Munkavédelmi Bizottság, Országos Képzési Tanács, Privatisációs Bizottság, Szociálpolitikai Bizottság.

*A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete az Országos Képzési Tanáccsal együtt a foglalkoztatáspolitikai makroszintű érdekegyeztető intézménye.*<sup>1</sup>

### **3.2.2. Az ágazatközi (szektoriális) érdekegyeztetés**

Szektoriális érdekegyeztetés jelenleg a költségvetési szférában működik. Sajátos helyzetben működnek a fórumai, mivel országos jelentőségű ügyekben egyeztetnek, és a Kormány is képviselve van az intézményeiben, ugyanakkor működési területük a költségvetési szférára, illetve annak meghatározott részeire korlátozódik.

- *Az ágazatközi érdekegyeztetés intézményei:*

- ◆ **Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (KOMT)**

A KOMT a közalkalmazotti jogviszonyt érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű ágazatközi érdekegyeztetés fóruma.

A KOMT háromoldalú intézmény, tárgyaló delegációval a kormányzat, a szakszervezetek, az önkormányzatok rendelkeznek.

Az intézmény szervezetét, működési rendjét, az egyeztetés célját és tárgyköreit, valamint az egyes oldalakat megillető jogosítványokat a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény alapján saját alapszabálya határozza meg. Ugyancsak az alapszabály határozza meg a KOMT-ban résztvevő országos szakszervezeti szövetségek és országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek körét.

A kormányzati oldal kettős szerepben jelenik meg a KOMT-ban, mivel ellátja a Kormány munkaügyi szerepkörét, és mint munkáltató közvetlenül is részt vesz a tárgyalásokban.

---

<sup>1</sup> Az előző kormány által létrehozott Nemzeti ILO Tanács, Gazdasági Tanács, Európai Integrációs Tanács nem funkcionál.

A KOMT-ban résztvevő szervezetek:

*Szakszervezeti oldal.* A SZEFG tagszervezetei, többek között: az Egészségügyi Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (EDDSZ), a Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ), a Magyar Közalkalmazottak és Köztisztviselők Szakszervezete (MKKSZ), a Pedagógusok Szakszervezete (PSZ) stb. Az ÉSZT tagszervezetei, többek között: a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete (FDSZ), Tudományos Dolgozók Szakszervezete (TUDOSZ) stb. A Liga szakszervezetei, többek között: a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete (PDSZ), a Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (TDDSZ) stb.

*Munkáltatói oldal,* többek között: Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége, a Megyei Jogú Városok Szövetsége, Megyei Önkormányzatok Országos Szövetsége, Kisvárosi Önkormányzatok Országos Érdekvédelmi Szövetsége, Községi Önkormányzatok Szövetsége stb.

A *Kormányt* a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium képviseli, ill. adott ügyekben a szakminiszterek.

#### ◆ Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT)

Az intézmény a közalkalmazottak, a köztisztviselők, a fegyveres testületek hivatásos állományú tagjai, a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses katonái törvényben foglalt jogviszonyait együttesen érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdéseinek érdekegyeztetési fóruma.

Az OKÉT alapszabályában maga határozza meg szervezetét, a résztvevő érdekképviselői szervezeteket, működési rendjét, az egyeztetés célját, tárgyköreit, valamint a szociális partnereket megillető jogosítványokat.

Az OKÉT-ban résztvevő szervezetek:

*Szakszervezeti oldal:* az előzőekben felsoroltakon kívül, pl. a Belügyi Dolgozók Szakszervezete, Fegyveres és Rendészeti Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége, Honvédségi Dolgozók Szakszervezete stb.

A munkáltatói és kormányzati oldalon az előzőekben felsorolt szervezetek és kormányzati szervek vesznek részt.

### **3.3. A középszintű (mezoszintű) érdekegyeztetés**

A középszintű érdekegyeztetés a rendszer leggyengébb eleme, máig megoldatlan problémája. Az érdekegyeztetési rendszer legkevésbé kifejlődött, töredékesen kialakult és működő intézményrendszere, amely jelentős ellentmondásokkal terhelt. A '90-es évek legelején kialakult formái:

- *tárcaszintű érdekegyeztetés,*
- *ágazati-szakmai kollektív tárgyalások,*
- *megyei szintű foglalkoztatási érdekegyeztetés*

#### **3.3.1. Tárcaszintű érdekegyeztető fórumok**

Ezek a fórumok a minisztériumok szintjén, tripartit jelleggel működtek, függetlenül attól, hogy az ott képvisellel rendelkező munkáltatók vagy szakszervezetek a verseny- vagy költségvetési szférában tevékenykedtek.

Általában konzultatív testületek voltak, de színterei lehettek, különösen a költségvetési szférában, a közvetlen érdekképviseleti tárgyalásoknak, béralkuknak is.

A tárcaszintű érdekegyeztető fórumok sínylették meg leginkább a négyévenkénti politikai váltógazdálkodást, hiszen a minisztériumok választási ciklusonkénti átszervezése folyamatos problémát okozott a partnerek egymásra találásában. Másrészt négyévenként változott a tárcaszintű érdekegyeztetéssel kapcsolatos politikai cél és aktivitás. Hivatalosan nem szüntették meg a partnereiket és némileg funkcióját veszítő fórumokat.

#### **3.3.2. Ágazati szintű érdekegyeztetés**

Az ágazati szintű érdekegyeztetés korábbi problémáinak megoldására, a középszintű szociális párbeszéd tartalmi elemeinek fejlesztésé-



re, intézményes feltételeinek megteremtésére ún. Ágazati Párbeszéd Bizottságok (a továbbiakban: ÁPB) alakultak.<sup>1</sup>

Az ÁPB-k funkciója:

a) *kétoldalú konzultációs lehetőség biztosítása* az ágazatban, alágazatban, szakágazatban működő munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek számára, a feleket kölcsönösen érdeklő kérdésekről;

b) *kollektív szerződések és egyéb megállapodások megkötése.*

Az ÁPB-k működésének feltételeit szabályozó törvény megszületéséig, az érdekeltek által elfogadott Megállapodás szerint működnek az új érdekegyeztetési intézmények.

Az *ÁPB*-kben való részvétel érdekében a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőket jogszerűen ellátó szervezeteknek és ezek szövetségeinek<sup>2</sup> feltételeket kell teljesíteniük. Ezek a *szakszervezetek* esetében a következők: megfelelő támogatottság, az adott ágazat területén lebonyolított üzemi tanács-választásokon; komoly súllyal esik latba a szervezet taglétszáma, a szociális párbeszédben való eddigi részvétele, az OÉT munkavállalói oldalán résztvevő konföderációhoz tartozás, valamint a nemzetközi szakszervezeti kapcsolatai. *Munkáltatói szervezetek esetében* a foglalkoztatottak száma, a nettó árbevétel, az érdekképviselő tagjainak száma, az érdekegyeztetésben való eddigi részvétel, az OÉT munkaadói oldalán résztvevő országos szövetséghez tartozás, és a nemzetközi kapcsolatai jelentik a döntésben való részvétel feltételeit.

---

<sup>1</sup> A kiadvány készítésének időszakában 29 Ágazati (Alágazati és Szakágazati) Párbeszéd Bizottság működik a vendéglátás-turizmus, a közúti közlekedés, a hírközlés, az építőipar, a könnyűipar, az élelmiszeripar, a kohászat, gépipar, a bányaiipar, villamosenergia-ipar, a mezőgazdaság, a magánbiztonság, a vegyipar, a kereskedelem, a vízellátás, rehabilitációs, településüzemeltetés és egyéb kommunális szolgáltatások területén.

<sup>2</sup> Az egyesülési törvény alapján megalakuló, bíróság által nyilvántartásba vett, jogi személyiséggel rendelkező (vagy annak egységeként működő) társadalmi szervezet, amely alapszabálya szerint az adott ágazatban érdekképviselőre jogosult, és tevékenységét két éve folytatja. Ezenfelül taglétszáma vagy szervezeteinek a száma, ill. az ÚT-választáson elért támogatottsága megfelel a megállapodásban előírt kritériumoknak.

A feltételek (reprezentativitási szabályok) teljesítési szintje meghatározza az érdekképviselői szervezetek státuszát (pl. nem megfelelő teljesítés esetén a szervezet csak konzultációs joggal vehet részt az ÁPB munkájában) és súlyát, aminek az oldalon belüli vitás kérdések eldöntésénél van jelentősége.

Ennek megfelelően azok a szakszervezetek vannak a döntéseknél kedvezőbb pozícióban, amelyek az ágazati üzemi tanácsi választásokon jobb eredményt, nagyobb támogatottságot értek el; az ágazatban foglalkoztatottakhoz viszonyítottan jobb szervezettséggel rendelkeznek; és a részvételükkel megkötött kollektív szerződéssel minél nagyobb ágazati lefedettséget értek el.

Az elfogadott szabályok szerint azok a munkáltatói szervezetek vannak saját oldaluk döntéseinek kedvezőbb pozícióban, amelyek a foglalkoztatottak száma, a nettó árbevétel, az érdekképviselőhöz tartozó tagok száma szerint meghatározó pozícióban vannak, továbbá a részvételükkel megkötött kollektív szerződéssel minél nagyobb lefedettséget értek el.

### **3.3.3. A regionális foglalkoztatási érdekegyeztetés**

A foglalkoztatási érdekegyeztetés sajátos rendszeréről, a foglalkoztatásról szóló törvény ismertetése során a 7. részben szólunk.

### **3.3.4. Érdekegyeztetés az önkormányzatokkal**

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény lehetővé teszi, hogy a költségvetési intézményekben tevékenykedő reprezentatív szakszervezetek a fenntartó önkormányzat szintjén is képviseljék tagjaikat. Ezt a sajátos formát az tette szükségessé, hogy gyakran nem az intézmények vezetői rendelkeznek azokkal a pénzeszközökkel, amelyekből a bérfejlesztések vagy szociális juttatások finanszírozhatóak, hanem a fenntartó önkormányzat.

### **3.4. A munkahelyi szintű (mikroszintű) érdekegyeztetés**

A munkahelyi szintű érdekegyeztetés két nagy területre bontható: a szakszervezet és a munkáltató közötti kollektív tárgyalásokra, illetve a kollektív szerződés megkötésére, valamint a részvételi intézmények (üzemi és közalkalmazotti tanácsok) működésére.

Ahhoz, hogy a dolgozói részvétel és a szakszervezeti érdekvédelem közötti különbséget érzékeltetni tudjuk, a két tevékenység elvi alapjait kell szemügyre vennünk. Először nézzük meg, milyen egy vállalkozás érdekstruktúrája. A vállalatnál három markáns gazdasági érdek jelenik meg, amely a következőképpen írható le:

- *a tulajdonosoknak* a minél nagyobb *profit*hoz, befektetett tőke minél gyorsabb megtérüléséhez, az osztalékhoz és tulajdonrésze árfolyamának nyereségéhez fűződő érdeke;
- *a társaság vezetésének (menedzsmentjének)* pozíciója megtartásához, saját jövedelmének növeléséhez fűződő érdeke;
- *a munkavállalóknak* a munkahely biztonságához, a kereseti viszonyok, szociális juttatások és a munkafeltételek folyamatos javításához fűződő érdeke.

A három típusú érdek sok vonatkozásban, mint egy nulla végösszegű játék esetében, csak egymás rovására érvényesülhet (lásd például a tulajdonos profit érdekeltsége és a munkavállalók gazdasági érdekeinek érvényesülése közötti ellentmondást).

*A profit megsztásából következő érdekellentétre épül a szakszervezet tevékenysége.*

A három érdekcsoporthoz tartozóknak azonban közös érdekeik is vannak, ilyenek például:

- *a vállalkozás, a társaság fennmaradása,*
- *a vállalat gazdaságos üzemeltetése,*
- *konfliktusmentes működtetése,*
- *az alkalmazottak jó közérzete,*
- *a munkavállalók elkötelezettségének növelése a társasági célok, feladatok iránt.*

E közös érdekekre építhető fel a munkáltató és a munkavállalók közössége közötti együttműködés, *gyakorlatilag ezt a célt szolgálja a dolgozói részvétel (participáció).*

Nézzük most meg közelebbről és alaposabban az érdekvédelem és a részvétel közötti különbségeket.

### ***Mi a szakszervezet?***

A szakszervezet a szervezett *munkavállalók*:

- *olyan önkéntes koalíciója, szövetkezése*, amelynek célja munkaerő-piaci pozíciójuk megőrzése és javítása;
- *harci szervezete, harci eszköze*, amellyel ellenhatalmat teremtettek a munkáltató hatalmával szemben, abból a célból, hogy tárgyalóasztalhoz ültessék, hogy megállapodásra kényszerítsék annak érdekében, hogy együtt szabályozzák a munkáltatás feltételeit.

Csak az így létrehozott hatalommal lehetett a munkáltatótól valami olyasmit elvenni, amit magától nem adott volna oda. Ezért a több mint másfél évszázad alatt folyamatosan tökéletesítették hatalmuk eszközt, a szervezetet.

Az eszköz tökéletesítéséhez tartozott a szövetséges keresés (vagy teremtés) a politikai szférában, hiszen csak a törvényhozók befolyásával születhettek meg a munkásvédelmi törvények. Ehhez a törekvést támogató párt segítsége kellett. Az európai országok nagy részében szoros kapcsolat alakult ki a baloldali szakszervezeti mozgalom és a szociáldemokrata pártok között, amely azt jelentette, hogy a szakszervezetek tagjai belépésükkor egyben a párt tagjai is lettek, vagy egy-egy ágazati-szakmai szakszervezet kollektíven lett tagja a pártnak. A párt irányításában szakszervezeti vezetők meghatározó szerephez jutottak, választási listáján előkelő helyen szerepeltek. Ennek a skandináv országokban, Ausztriában, Németországban, Angliában máig élő hagyományai és következményei vannak.<sup>1</sup>

*Így alakult, formálódott az az önálló és független társadalmi erő, amely politikai szinten a társadalmi demokráciáért, a munkásság egyenjogúságáért, a gazdaságban a munkások számára elfogadható foglalkoztatási szabályokért, kedvező alkalmazási feltételekért küzdött.*

---

<sup>1</sup> A XX. sz. legelejétől 1947-ig Magyarországon is ilyen szoros kapcsolat volt a jellemző.

Annak, hogy nem lett, nem lehetett *részvételi intézmény*, két alapvető oka volt:

1. A *munkáltató*, amely a szakszervezetre, mint „külső, harmadik személyre” tekintett, ellenérdekeltségű fél volt számára, amellyel kemény harcban állt a profit megosztásáért. Emiatt nem vonta be a vállalat irányításával járó mindennapos döntéseibe, és nem kívánta ellátni az ehhez szükséges információkkal. Ráadásul ez az önálló, független társadalompolitikai erő törekvéseivel, tevékenységével a vállalat céljaitól idegen, országos vagy ágazati-szakmai szintű politikát visz (vihet) az üzembe. (Gondoljunk egy szolidaritási sztrájkra, amelyet kiváltó probléma megoldásáért az adott vállalat vezetése semmit nem tehet.)

2. A *szakszervezet elvei és belátása*. A szakszervezetnek veszélyt jelentett részt venni a vállalat vezetésében. Hogyan tudta volna vállalni az ezzel járó felelősséget, amely legalább kettős természetű:

- *a foglalkoztatásra kiható*, amennyiben egy-egy rossz döntés a munkahelyek elvesztésével, a cég anyagi romlásával járhat;
- *anyagi jellegű*, ugyanis a döntések anyagi következményeieért valakinek mindig jót kell állni.

Ha a szakszervezet részt vesz a vállalatvezetés döntéseiben, akkor az az elmúlt rendszerben oly sokat bírált, és a szakszervezetek tevékenységével össze nem egyeztethető szituáció reprodukálódik – ezt neveztük a szakszervezetek kettős funkciójának –, amelyben a szakszervezet nevét adja egy-egy vállalati döntéshez, majd ha ez mégis balul sülné el, akkor akciót szervez ellene. Nyomással kényszeríti annak a döntésének megváltoztatására a munkáltatót, amelyben közreműködött, amelyhez a nevét adta.

Egy, a szakszervezet részéről támogatott, ám mégis balul sikerült döntés után, hogyan ül le bért tárgyalni az érdekvédő szervezet?

A szakszervezetek nem véletlenül *az ipari forradalom, a tömegtermelés szülöttei*. Az akkori viszonyok, feltételek hívták életre és határozták meg természetét, módszereit, eszközeit. Vajon lehetséges volt-e erődemonstráció nélkül eredményesen harcolni a profit igazságosabb megosztásáért, sztrájk nélkül elérni, hogy a munkakörülmények emberségesebbé váljanak? *Véletlen-e, hogy a szakszervezetek*

*története a munkáltatókkal, a hatalommal való konfrontációjuk története?*

Fentiekben megpróbáltuk leírni a szakszervezetek természetét, működésük sajátosságait nem titkoltan abból a célból, hogy megpróbáljuk bizonyítani, hogy elvi szempontból miért is nem működhetnek közvetlenül participációs intézményként. Ugyanebből a megfontolásból most nézzük meg a részvételi intézmények, nevezetesen az üzemi tanács sajátosságait.

### ***Mi az üzemi tanács?***

Kurt Lewin, a neves szociálpszichológus, már az 1940-es évek elején azt kutatta, hogy vajon melyik vezetési módszer eredményesebb. Akkor nagyobb-e a teljesítmény, ha a kísérleti csoportokat autokratikus, demokratikus, vagy „laissez faire” vezetők irányítják? A témával kapcsolatos kutatás tapasztalatai a következőképpen foglalhatók össze:

1. Az *autokratikus csoportban* a célok meghatározását, a munka szervezésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatokat, a legaprólékosabb részletekre kiterjedően, a vezető végezte el. Az ő személyisége, akarata mozgatta a csoport tagjait, határozta meg moráljukat. Tevékenységének eredménye, hogy a csoport szervezett egységgé válik. A csoportcélok elfogadása egyet jelent azzal, hogy a tagok behódolnak a felsőbb hatalomnak, és akaratukat annak alárendelik. A vezető a csoportfeladattal kapcsolatban a tagokat mindig csak a közvetlenül következő lépésről tájékoztatja, kézben tartva a csoport jövőjét. Ezzel egyfajta függőségi viszonyt alakított ki, amelyben a kulcsszerep az övé. Személyes jelenléte nélkül nem folyik munka.

2. A „*laissez faire*” csoportban a vezető nem avatkozik be a tevékenységbe, tehát minden, a célmeghatározással, a munkaszervezéssel és a végrehajtással kapcsolatos feladatot a csoport tagjainak kell elvégezniük. A három csoportból itt jelentkezett a legtöbb probléma, itt volt a legalacsonyabb a munkamorál, ami jelzi a határozott célok kitűzésének és a vezetés fontosságát.

3. A demokratikus csoportban minden tag részt vett a célok kialakításában, a folyamatok tervezésében, meghatározásában. Ennek következtében erős *mi tudatuk* határozta meg munkamoráljukat. Mivel a

csoporthat belső energiája, közös akarata mozgatta, és mivel ismerték a feladat részleteit is, a vezető távollétében is teljes intenzitással dolgoztak.

Az üzemi tanács, legegyszerűbben megfogalmazva, a munkavállalókat megillető részvételi jog gyakorlásának egyik intézménye. Miért illeti meg a részvételi jog a munkavállalókat?

Nézzük meg, milyen elvi, filozófiai alapja van a munkavállalói részvételnek. Ha ugyanis ilyen alapja nincs, akkor a mindenkori politikai hatalom jóindulatán, akaratán múlik, hogy a munkavállalók megkapják-e ezt a jogot vagy sem.

1. Az egyik ilyen elvi megközelítés szerint a részvétel a társadalmi demokrácia megnyilvánulása, kiteljesedése a munkahelyen. Ezért meg kell valósítani a vállalatban tevékenykedő minden olyan erő együttműködését, integrációját, amelynek *tőkebefektetése és munkája a vállalat létének és hatékonyságának előfeltétele*.<sup>1</sup>

2. A másik szerint az új érték előállításában „a tőke és a munka, mint gazdasági tényezők egyenrangúak”.<sup>2</sup>

Hangsúlyozni kell, hogy ennek az integrációnak (amelynek egy nagyon fontos vonatkozását joggal tekinthetjük érdekintegrációnak) a megteremtése nem egyszerű dolog és csak a fentiekben leírt közös érdekekre alapozódhat.

A participáció a munkavállalók, illetve érdekképviselőik számára jelenti azt a lehetőséget, hogy részt vegyenek munkahelyük gazdasági és szociális érdekeiket érintő döntéseiben. A participáció egyrészt jelenti a termelési folyamat döntéseiben való részvételt, másrészt a vállalat vezetésében való munkavállalói közreműködést. Az első lehetőséget a szakirodalom *közvetlen részvételnek, vagy a munkafolya-*

---

<sup>1</sup> A német alkotmánybíróság határozata 1979-ben, az új együttdöntési törvényt támogatva, amikor is megállapította, hogy a tulajdonos gazdasági legitimitációját társadalmival is ki kell egészíteni.

<sup>2</sup> A német szakszervezeti szövetség (DGB) 1950-ben az együttdöntési törvényjavaslatában fogalmazott így, és ezen a címen követelt egyenlő szerepet a munkavállalóknak a vállalat vezetésében.

Mindkét idézet *Szamuely László: Változó struktúra, változó ipari társadalom* c. könyvében található (Budapest 1992).

*matra, a termelésre orientált részvételnek, míg a második témakör lefedésére az intézményesített részvétel, vagy a hatalomra orientált részvétel fogalmát alkalmazza.*<sup>1</sup>

### ***Közvetlen részvétel***

A témára vonatkozó kutatási eredmények és gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy a menedzsment az alkalmazottak részvételében felfedezte a termelékenység emelésének lehetőségét. Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a foglalkoztatottakat kis csoportban bevonják a termelési problémák megoldásába azokon a területeken, ahol közvetlenül érintettek, ahol a tevékenységüket folytatják. E törekvések sikerességét igazolják többek között a Volvónál a hetvenes években lebonyolított kísérletek nyomán megvalósuló termelésszervezési technikák; a Japánban alkalmazott „minőségi körök” tevékenysége; a Toyota autógyárban kialakított, és azóta gyakorlatilag a szalagszerű termelésben mindenütt átvett, „karcsúsított termelési modell” alkalmazása.<sup>2</sup>

A részvételnek ez a típusa a munkavállalók számára jelentős ellentmondásokat hordoz, mert miközben javaslatokkal, ötletekkel (amelyek a technológia korszerűsítésére, az élő munka kiváltására is vonatkozhatnak) növelik üzemük termelékenységét, ezzel egyben piaci pozícióját is javítva, mindez a foglalkoztatás csökkenéséhez, munkahelyek elvesztéséhez vezethet.

A közvetlen részvételnek tehát a munkavállalók fentebb megfogalmazott gazdasági érdekeinek szempontjából az az ellentmondásos következménye, hogy miközben nő a vállalkozás hatékonysága, jövedelmezősége és ezzel együtt javulnak a munkavállalók kereseti viszonyai, alkalmazásuk feltételei, csökkenhet a foglalkoztatás szintje, munkahelyek szűnhetnek meg. A társaságban alkalmazásban maradó munkavállalóknak nagyobb értéket és jobb minőségben kell előállítaniuk, igaz, jobb feltételek és javuló kereseti viszonyok között.

---

<sup>1</sup> Tóth Ferenc a participáció 13 típusát különbözteti meg könyvében. Lásd *Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere*. Zsigmond Király Főiskola, Budapest 2003. 215-216. oldal.

<sup>2</sup> A létezett szocializmusban ez volt a szakszervezetek termelést segítő tevékenysége, amely egyébként idegen az érdekvédelmi munkától.



### *Intézményesített részvétel*

A munkavállalók közösségét megillető jog, amely lehetővé teszi számukra a vállalati döntésekben és a vállalat ellenőrzésében való részvételt.

A legutóbbi több mint egy évtizedben Magyarországon ezen a területen jelentős változások történtek, hiszen a vállalati érdekegyeztetés rendszerében munkavállalói oldalon a szakszervezetek mellett megjelentek az üzemi tanácsok, a munkavédelmi képviselők, illetve a munkavállalói képviselő a gazdasági társaságok felügyelő bizottságaiban. Az üzemi tanács a munkavállalókat megillető participációs jogokat gyakorolja nevükben. A munkavédelmi képviselők (ill. a belőlük alakult munkavédelmi bizottságok) a munkavállalók egészséges, biztonságos munkavégzésének biztosításához fűződő jogait gyakorolják. A felügyelő bizottságok munkavállalói tagjain keresztül a munkavállalók a vállalat gazdasági folyamatainak ellenőrzésében vesznek részt.

Hogyan jellemezhető a vezetés és az üzemi tanács kapcsolata a participáció során? A vállalkozás alapvető érdeke, hogy alkalmazkodjon a piac követelményeihez, vagyis olyan terméket állítson elő és olyan feltételek között, amelyet a piac elismer. A vállalkozások versenyhelyzetben vannak a többi piaci szereplővel szemben, ami rugalmasságot, hatékonyságot, folyamatos megújulási képességet igényel. Ez vállalati szinten abban az ellentmondásban csapódik le, ami a humán erőforrás menedzsment célja (az emberi erőforrás hatékony alkalmazása az egyéni és a szervezeti célok összehangolásával), valamint a munkavállalói érdekképviselő törekvései között húzódik (a munkavállalók munkahelyhez, javuló kereseti viszonyokhoz és munkafeltételekhez fűződő érdekei). Az ilyen típusú konfliktusokban az üzemi tanács a társasági vezetés szükségszerűen piaci szemléletű döntéseinek szociális szempontú értelmezését adja. Nem képes a döntés megakadályozására (nem is lehet célja ez, hiszen akkor átvinné a vezetés funkcióját és az ezzel járó felelősségét is, ezt pedig már *munkásönkormányzatnak* hívják), a döntés szociális hatásainak átgondolásához nyújt információt, szempontokat, esetleg ötleteket az ésszerűbb vagy humánusabb megoldásokhoz. *Mindezt az összes munkavállaló nevében és érdekében teszi.*

Nézzük ezt meg abból a szempontból, hogy hol különbözik a gyakorlatban a szakszervezet és az üzemi tanács tevékenysége. A szakszervezet a kollektív szerződéssel előre meghatározott kereteket teremt, a foglalkoztatás feltételeit illetően, a vezetés számára. Ezzel előre behatárolja a vezetés foglalkoztatással kapcsolatos döntéseinek lehetőségét. Ugyanakkor ezeken a kereteken belül vagy túl (amennyiben nem sikerül a foglalkoztatás minden lényeges elemét szabályozni, vagy a vállalat folyamatai vetnek fel új, eddig még nem szabályozott kérdéseket) a vállalat irányítása folyamatos, a munkavállalókat is érintő döntéseket igényel. E döntések sorozatán keresztül valósul meg a vállalat vezetése, és ezekben a döntésekben vesz részt az üzemi tanács.

Magyarországon nem mehetett végbe az a szerves fejlődés, amely a munkavállalói részvételt és az érdekvédelmet természetes módon különválasztotta volna. Az ún. szocializmus időszakában a vállalati szakszervezeti jogok összecsúsztak a munkavállalói részvételi jogokkal. Ezek a jogok csak a szocializmus viszonyai között lehettek szakszervezeti jogosítványok. Vagyis ha még korábbra tekintünk, akkor a szakszervezetek saját jogaikhoz ajándékba kapták a részvételi jogokat. A jogok különválasztása már a rendszerváltást megelőzően, az 1989. májusi Munka Törvénykönyv módosításban megtörtént. Ebben az elválasztásban lépett tovább, a részvételi jogok intézményes gyakorlásának megteremtésével, az új Mt. 1992-ben.

A részvételi intézmények érdekegyeztetésben betöltött szerepe jellemzően konzultatív jellegű.

A különböző munkáltatói intézkedések véleményezésének joga a befolyás gyakorlására elegendő, de nem biztosít erős tárgyalási pozíciót. Ebből következően a participációs intézmények nem válthatják ki, nem helyettesíthetik a munkahelyi szakszervezeteket.

### **3.5. Az érdekegyeztetési rendszer működésének néhány tapasztalata**

A rendszer működését alapvetően a kiforratlanság jellemzi. Az intézmények kialakulása, a jogok és a hatáskörök meghatározása még nem fejeződött be. Az érdekegyeztető fórumokban a partnereknek

még ki kell alakítaniuk azokat a játékszabályokat, konvenciókat, amelyek alapján a megállapodások valóságos konszenzuson nyugszanak és nem az erőfölényen alapuló kényszerkompromisszumokon.

A szociális partnereknek még nem sikerült teljesen átállni a munkaügyi kapcsolatok szabályozásának új módjára, arra, hogy az a korábbiaknál lényegesen nagyobb teret biztosít a partnerek megállapodásainak. Gyakori, hogy a törvényekben előírt minimumokat úgy tekintik, mint amitől nem lehet eltérni, vagy ott is jogi szabályozást szorgalmaznak, ahol megállapodás is megfelelő lenne.

A rendszer kialakulatlansága a középszinteken a leginkább szembevetendő. A középszintű kollektív szerződések alacsony száma mutatja, hogy a munkavállalók többségének érdekei nem csatornázódnak be az érdekegyeztetés rendszerébe.

A munkáltatók jelentős része nem érdekelt a rendszer fejlesztésében, működtetésében, mivel a szakszervezetek hiánya vagy gyengesége miatt kedvező érdekérvényesítési pozícióban van.

A szakszervezetek szempontjából közelítve az érdekegyeztetés hatékonyságát, a jobb pozíciók elérésének feltételei:

- a szervezettség növelése,
- az akcióképesség fokozása,
- a tárgyalásban résztvevő tisztségviselők szakértelmének növelése,
- kezdeményező szerep a rendszer továbbépítésében és a játékszabályok alakításában.

## 4.

### A szakszervezetek struktúrája

#### 4.1. A mai szakszervezeti szerkezet kialakulása

A mai szakszervezeti struktúra legjellemzőbb vonása az átmenetiség, valamint a szétagoltság és a szétdaraboltság.

Az átmenetiségen azt értjük, hogy 1988 májusa, a monolit szakszervezeti egység megszűnése óta tartó időszakban folyamatosan alakulnak és szűnnek meg szakszervezetek, alakulnak át konföderációk. Ez a változás érinti a konföderációk egymás közötti kapcsolatát is. A szakszervezeti struktúra átalakulásának ez a szakasza még korántsem zárult le. Jelenleg hat szakszervezeti konföderáció tagja az OÉT munkavállalói oldalának: Autonóm Szakszervezetek, ÉSZT, LIGA, MSZOSZ, Munkástanácsok, SZEF.

A szakszervezeti struktúra szétagoltsága és szétdaraboltsága lett a következménye annak, hogy tömegesen jöttek létre önálló, egymással együttműködni nem kívánó szakszervezetek (1992-ben mintegy 2000 bejegyzett szakszervezet volt Magyarországon, mára számuk lényegesen csökkent), ill. a megalakult konföderációk együttműködését politikai ellentétek nehezítették.

Ennek következtében a szakszervezeti mozgalom egészére vonatkozó együttműködés, akcióegység nincs.

A jelenlegi struktúra kialakulásának három fontos mozzanata volt:

a) 1988 májusában megalakult a Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete.

A TDDSZ volt az 1988 decemberében megalakult Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának egyik alapító szakszervezete. A Liga az első alternatív konföderáció, amely a SZOT-on kívül és azzal szemben alakult meg. Létrehozásában jelentős szerepet játszott egy szociál-liberális értelmiségi csoport, amely kapcsolatban volt az SZDSZ-t alapító demokratikus ellenzékkel. A rendszerváltás mellett elkötelezett politikai céljaikon túl, az alternatív szakszervezetek és a

Liga létrehozását egyfajta kísérletnek tekintették arra, hogy az akkori rendszer keretei között van-e mód a rendszer struktúrájához nem illeszkedő ellenzéki társadalmi szervezet létrehozására. Az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) értékelése szerint az első független szakszervezetek alapításuk idején, mint a „politikailag aktív értelmiségiek nyomásgyakorló csoportja” voltak jellemezhetőek.

b) A második fontos állomás az egyesülési törvény 1989-es elfogadása volt.

Az újonnan megalakult politikai pártok alternatív szakszervezetek megalakításának támogatásával kívánták a munka világában befolyásukat és tömegbázisukat növelni.

A Szolidaritás Szakszervezeti Munkásszövetség, mint a SZOT-tól függetlenül megalakult első „kékgalléros” szakszervezet, egy, a FIDESZ által összehívott munkásgyűlésen alakult meg 1989-ben.

1989 augusztusában a Herendi Porcelángyárban az MDF támogatásával jött létre az első munkástanács, amelyet még számos követett, és együtt hozták létre 1990-ben a Munkástanácsok Országos Szövetségét.

c) A jelenlegi szakszervezeti struktúra kialakulásának harmadik fontos mozzanata a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) alapító kongresszus volt 1990 tavaszán, amelyen a résztvevők döntöttek arról, hogy gyökeresen szakítanak az előző évtizedek gyakorlatával, kizárólag a munkavállalói érdekvédelmet tekintik feladatuknak, és új alapokra helyezik saját működésüket.

Még a kongresszust megelőzően, 1989-ben az akadémia kutatóintézeteiben, valamint a felsőoktatásban dolgozók megalakították az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülést (ÉSZT).

Az alapító kongresszuson vált teljesen egyértelművé, hogy az egészségügyben dolgozók szakszervezete és a pedagógus szakszervezet, valamint a közalkalmazottak szakszervezete nem csatlakozik az MSZOSZ-hez. Ez a három szakszervezet lett az 1990-ben létrejött Szakszervezetek Együttműködési Fórumának (SZEF) legjelentősebb szervezete.

Ugyancsak ez időben döntött az MSZOSZ-hez fűződő viszonyáról a vegyész szakszervezet. Két kongresszusukon is a legfőbb kérdés volt

a csatlakozás ügye. Végül néhány nagyobb vegyipari cég szervezete a csatlakozás mellett döntött, a többiek ez ellen szavaztak. A szavazásból következően a vegyész szakszervezet egy része tehát csatlakozott az MSZOSZ-hez, a többiek az önállóságra voksoltak.

1990-ben a vegyészek kezdeményezésére, a közúti közlekedési dolgozók és több kisebb szakszervezet részvételével alakult meg az Autonóm Szakszervezetek Koordinációja.

## **4.2. Az MSZOSZ szervezeti felépítése és működése**

Az MSZOSZ 1990. március 3-án alakult meg, a volt SZOT-hoz tartozott – addigra szervezetileg, strukturálisan jelentős átalakuláson átment – ágazati szakszervezetek mintegy kétharmada lett alapító tagja a szövetségnek. A korábbi ágazati szakszervezetek közül nem csatlakozott a költségvetési szféra szervezeteinek nagyobb része és néhány más szervezet.

**4.2.1. Az MSZOSZ-t alkotó tagszervezetek a nemzetgazdaság valamennyi ágazatát reprezentálják.** Az aktív munkavállalók mellett nagy számban tagjai nyugdíjasok, valamint tanuló fiatalok. Az ország legnagyobb szakszervezeti szövetsége.

A tagszervezetek közül vannak ágazatok, amelyek megőrizték ágazati struktúrájukat (pl.: vasas, textiles, ruhás, bányász, kereskedő, vasutas, bőrös, építők). A tagszervezetek többsége azonban a korábbi ágazatok szétaprózódásával jött létre.

Az MSZOSZ alakuló kongresszusával nem tekintette lezártnak tevékenységének és szervezetének megújítását. A szervezeti-strukturális átalakulás azóta is folyik, s ennek jelentős állomása az MSZOSZ 2002-es kongresszusa, amely meghirdette a szervezet korszerűsítését, a működés modernizálását. A megújulás célja, hogy a tagság felé nyitott, érdekvédelmi, érdekképviseleti tevékenységét eredményesebben ellátni tudó, nyomásgyakorlásra alkalmas ágazati szakszervezetek egymással szolidáris szövetségé jöjjön létre.

Az MSZOSZ törekvése, hogy erősítse társadalmi szerepét, a munkavállalók valamennyi rétegének perspektívát nyújtson. A gazdaság és

a társadalom mind több területén, amely a munka világával kapcsolatban van, érdemi szerepet vállaljon.

A szakszervezetek érdekérvényesítő képességének javítása érdekében meghatározó fontosságú a nyomásgyakorlásra képes nagy ágazati szakszervezeti szövetségek kialakulása, az integrációs folyamat felgyorsítása.

Az integrációhoz vezető út első lépése az azonos érdekeltségű tagszervezetek részszövetségekben történő együttműködése.

### **Mi a részszövetség?**

Azok a tagszervezetek, amelyek azonos, vagy egymáshoz közel álló nemzetgazdasági ágba tartozó munkáltatóknál működnek, vagy egyéb szempontból azonos érdekeltségűek részszövetségeket hoznak létre. A részszövetségeket alkotó szakszervezetek a szolidaritás szellemében együttműködnek egymással, és lehetőségeiknek megfelelően fokozatosan létrehozják az integráltabb működéshez szükséges személyi, szervezeti, tárgyi, anyagi feltételeket országosan, valamint regionális, megyei, települési szinten. A részszövetségek működését az MSZOSZ Szervezeti és Működési Szabályzata részletezi.

Az MSZOSZ-ben 2002-ben hat részszövetség jött létre:

- Ipari-, energiaipari ágazati szakszervezetek részszövetsége,
- Közférta szakszervezeteinek részszövetsége,
- Mezőgazdaság és élelmiszeripar szakszervezeteinek részszövetsége,
- Közlekedési ágazat szakszervezeteinek részszövetsége,
- Szolgáltatási ágazat szakszervezeteinek részszövetsége,
- Közüzemi és egyéb szakszervezetek részszövetsége.

**4.2.2. Az MSZOSZ alapokmánya szerint a tagszervezetek szövetsége:** egyenjogú és önálló országos szakmai, iparági, ágazati szakszervezetek, illetve országos szövetségeik szakszervezeti szövetsége.

A szövetség célja: a szövetséget alkotó szakszervezetek tagsága társadalmi, gazdasági, szociális és kulturális érdekeinek átfogó képviselése, védelme és érvényesítése, a munkavállalók képviselése.

A szövetség feladata az országos és regionális érdekegyeztetésben való részvétel és megállapodások kötése (pl. minimálbérre, béremelés

átlagos ajánlott mértékére), továbbá az érdekvédelem jogi kereteinek befolyásolása, az érdekvédelem politikai feltételeinek erősítése. Az MSZOSZ képviseleti feladatokat lát el, többek között az Országos Érdekegyeztető Tanácsban (amely a kormány, a munkaadók és a munkavállalók képviselőiből áll), továbbá a foglalkoztatási szempontból fontos Munkaerőpiaci Alap és a megyei munkaügyi tanácsok irányító testületeiben, valamint regionális területfejlesztési tanácsokban, képzési és fejlesztési bizottságokban.

A szövetség döntéseit a kongresszuson, illetve a legfőbb döntéshozó testületben, a Szövetségi Tanácsban minősített vagy egyszerű szótöbbségének határozatával hozza.

A szövetség legmagasabb szintű képviselése a **kongresszus**, amely kizárólagos hatáskörben dönt a szövetség alapokmányáról, a szövetség céljáról és programjáról, valamint nem kizárólagos hatáskörben megválasztja a szövetség elnökét, alelnökét és a Gazdasági Ellenőrző Bizottság, valamint a Szövetségi Egyeztető Bizottság elnökét.

A **Szövetségi Tanács** a szövetség kongresszusai között a szövetség legfőbb képviseleti testülete, döntéshozó szerve. Szükség szerint, de legalább negyedévenként ülésezik. A Szövetségi Tanács dönt új tagszervezetek felvételéről vagy kizárásáról, elfogadja az elnökség feladatokról, dönt a szövetség vagyonával, pénzügyeivel kapcsolatos alapvető kérdésekről, kialakítja a szövetség éves programját, határoz a nemzetközi szervezetekkel való kapcsolattartásról stb. Tagjai a tagszervezetek részszövetségek útján delegált küldöttei, a rétegválasztottak egy-egy képviselője, valamint a szövetség elnöke és alelnöke.

A Szövetségi Tanács állandó és ad hoc **munkabizottságokat** hoz létre és működtet az MSZOSZ tevékenységének társadalmassá tétele, a szövetség és a tagszervezetek közötti együttműködés és információcseré javítása, a szakértői szervezetek munkájának ésszerűbb megszervezése érdekében.

**Jelenleg működő állandó bizottságok:** Bérpolitikai; Foglalkoztatáspolitikai – Nemzeti Fejlesztési Terv Bizottság; Szakképzési és felnőttképzési; Jogi; Gazdálkodási és Vagyonkezelési; Munkavédelmi és Foglalkozás-egészségügyi; Nemzetközi Kapcsolatok – EU Integrációs Bizottság, Szervezetpolitikai; Szociálpolitikai és Társadalombiztosítási; Tagfelvételi Bizottság.



A szövetség tagjainak joga sajátos érdekeik kifejezésére **platformokat** szervezni és működtetni, de ez nem lehet ellentétes a szövetség alapokmányával és céljaival. Jelenleg politikai platformok működnek a Szövetségi Tanács keretei között azzal a céllal, hogy lehetőség legyen az eltérő világnézetű, politikai értékeket képviselők számára a munkavállalói érdekképviselettel összefüggő álláspontok megjelenítésére a testület munkájában, és szervezeti keretet teremtsenek a politikai pártokkal történő együttműködésre.

**Jelenleg működő platformok:**

- Szocialista-Szociáldemokrata Platform,
- Keresztényszociális-Kereszténydemokrata Platform,
- Baloldali Munkásplatform.

Az **MSZOSZ Elnöksége** – az alapokmány rendelkezése szerint – a szövetség végrehajtó szervezete, amely alapvetően képviseleti és operatív munkaszervezési feladatokat lát el. Hatásköre minden olyan kérdésre kiterjed, ami nem tartozik a kongresszus és a Szövetségi Tanács kizárólagos hatáskörébe. Az elnökség szükség szerint, de legálább havonként ülészik.

Tagjai a szövetség elnöke, alelnöke, a tagszervezetek részszövetségeinek a súlyarányos delegálás elve alapján delegált képviselői, valamint a rétegszervezetek képviselői.

A szövetség szabályszerű gazdálkodásának, pénzügyeinek folyamatos ellenőrzése a **Gazdasági Ellenőrző Bizottság** feladata. Elnökét a kongresszus választja.

A 2002-es kongresszus egy új testületet is létrehozott, a **Szövetségi Egyeztető Bizottságot**. A SZEB feladata a szövetség és tagszervezetei, vagy tagszervezeteinek részszövetségei között felmerülő vitás kérdésekben közvetítés és a vita megállapodásos rendezésének segítése. Elnökét a kongresszus választja.

### **4.2.3. Réteggépviseltek**

Az alapokmány szerint az MSZOSZ réteggépviseltek a tagszervezetben működő réteggépviseltek, -szervezetek szövetségi keretben önszerveződéssel létrejött országos testületei:

- **MSZOSZ Női Választmánya** a tagszervezetek női munkavállalóinak érdekeit védő, képviselő és az érdekképviselői munkát koordináló rétegszervezet.
- **MSZOSZ Nyugdíjas Szövetsége** a tagszervezetek nyugdíjas szervezetei (tagozatai, bizottságai), valamint a területen működő nyugdíjas szervezetek tagjainak érdekvédelmi, érdekképviselői és munkájukat koordináló szervezete.
- **Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség** önálló társadalmi szervezet, tagjai nem kizárólagosan MSZOSZ-hez tartozó szervezetek. Legfőbb célja a dolgozó és szakmunkástanuló fiatalok érdekképviselőinek és érdekvédelmének ellátása.

#### 4.2.4. Az MSZOSZ vezetési struktúrája és munkaszervezete

Az **elnök** a szövetséget mindenre kiterjedően képviseli, a kialakított vezetői munkamegosztás alapján a szövetség munkaszervezetének vezetőjeként irányítja annak munkáját.

A vezetői munkamegosztásban **alelnök** segíti az elnököt a feladatok ellátásában.

A **testületi elnök** és **alelnök** feladata a Szövetségi Tanács és az Elnökség rendszeres, folyamatos, munkaterv szerinti működésének szervezése.

Az **ügyvivők** a Szövetségi Tanács megbízásából, felelősek a szakterületüknek megfelelő szövetségi álláspont előkészítéséért, valamint szakterületükön képviselik a szövetséget.

A szövetség **munkaszervezetének** (központi és területi) célja a szakszervezeti szakmai, illetve szervezetműködtetési-szervezési feladatok összehangolt ellátása. A 2003-ban elfogadott Szervezeti és Működési Szabályzat a megyei képviseletek megtartása mellett a szövetség regionális szervezeteinek fokozatos kialakításáról is intézkedik, a közigazgatási reformfolyamat előrehaladásától függően.

### 4.3. Szervezetépítés, tagszervezés

A szakszervezet működőképességének megőrzése, érdekképviselői, érdekvédelmi funkciójának eredményes ellátása szempontjából meghatározó jelentőségű a folyamatos szervezetépítés, a tagszervezés. Ahhoz, hogy a szakszervezet jobb alkupozícióba kerülhessen a munkáltatóval folytatott tárgyalásokon, hogy mérsékelni tudja a munkavállalók kiszolgáltatottságát, a lehető legszélesebb támogatottságra, a nyomásgyakorlásra is alkalmas szervezetségre van szüksége.

A tagság számának csökkenése, valamint a szakszervezetek szervezeti megosztottsága egy olyan időszakban gyengítette a munkavállalók érdekérvényesítő képességét, amikor arra a legnagyobb szükség lett volna. A nagy gazdasági szerkezetváltás, a privatizáció, a munkahelyek tömeges megszűnésének körülményei között a munkavállalók kiszolgáltatottabbak lettek, növekedett a szakszervezetmentes munkahelyek száma. Az elmúlt évek tapasztalatai egyre több dolgozóban érlelték a felismerést, hogy nem az egyéni túlélési stratégiák jelentenek nagyobb biztonságot számukra, hanem az egymás iránti szolidaritás erősítése, a szervezetség növelése.

**Megállítani a tagság csökkenését** csak offenzív magatartással lehet. Elsősorban

- a tagság számára jól érzékelhető érdekképviselői, érdekvédelmi tevékenységre,
- a dolgozókkal való közvetlen és folyamatos párbeszéd kialakítására és
- jól előkészített, tudatos és folyamatos (nem kampányszerű) tagszervező munkára van szükség.

A munkavállalók megnyerése, a tagság számának növelése nagy türelmet, körültekintést, alapos felkészülést és nem kevés empátiát igénylő feladat. (A tagszervezés folyamatábrája jelzi, mennyire összetett feladatról van szó).

Alkalmazkodni kell a szervezés során a mindenkori konkrét feltételekhez, mert a valahol már eredményesen alkalmazott eljárások új helyzetben, másfajta közegben csak jelentős módosításokkal alkalmazhatók. A példa kedvéért jelezzük: más módszert igényel egy új alapszervezet létrehozása ott, ahol korábban nem működött szakszervezet, mint olyan munkahelyen, ahol jelenleg is működik és a taglét-

számat szeretnék növelni. Könnyebb szervezni ott, ahol a munkáltató partnert lát a szakszervezetben, mint azon a munkahelyen, ahol minden erővel megakadályozza a szerveződést. Továbbá számításba kell venni a szervezés során a munkavállalók életkorát, nemét, a munkavállalói létből fakadó tapasztalataikat.

A **tagszervezés eredményessége** részben az induláskor eldől, amikor megfogalmazzák a célokat és feladatokat, meghatározzák a szervezés szempontjából legfontosabb célcsoportot és összegyűjtik az indításhoz szükséges információkat.

A tapasztalatok arra mutatnak, elsősorban ott érdemes tagszervezést kezdeményezni,

- ahol jól működő gazdasági szervezetek vannak,
- esetleg nagyobb számban jönnek létre új munkahelyek,
- illetve olyan munkahelyen, ahol súlyos konfliktusba keverednek a munkavállalók a munkáltatókkal, és a kialakult helyzetben könnyebben belátják a szervezettség előnyeit. Például egy megharcolt béremelés közös élménye után javul a szakszervezet szervezettsége.

Elsőrendű fontosságú a tagszervezésre vállalkozó tisztségviselő felkészültsége, kapcsolatteremtő képessége. Pontosan kell ismernie a szakszervezet céljait, működési rendjét, tudnia kell választ adni a felmerülő kérdésekre. Nagyfokú empátiakésztségre, gyors alkalmazkodási képességre, jó emberismeretre és nagy türelemre van szüksége.

A szervezés megkezdésekor meg kell próbálni felvenni a kapcsolatot a munkáltatóval. Ott, ahol még nem működik szakszervezet, célszerű felkérni a munkáltatót arra, hogy a törvényes keretek között teremtse meg a dolgozókkal való kapcsolatfelvétel lehetőségét, a szakszervezeti szervezkedés lehetőségét.

**Új alapszervezet létrejöttékor** alakuló értekezletet kell tartani, ahol a résztvevők kinyilváníthatják szándékukat az alapszervezet létrehozásáról, egy vezetőt és helyettesét választanak (akár ideiglenesen is). Az alapszervezet megalakulásáról jegyzőkönyvet kell készíteni, s azt megküldeni az érintett iparági-ágazati szakszervezeti központnak.

A szakszervezeti központ „befogadó” nyilatkozatot küld az újonnan alakult alapszervezetnek, amelyben szerepel a bírósági bejegyzés

és egy nyilatkozat arról, hogy a csatlakozni kívánó szervezet „származtatott jogi személy” státussal bír.

A szakszervezeti tagoknak belépési nyilatkozatot kell kitölteni, valamint aláírni egy nyilatkozatot arról, hogy a tagdíjat a munkáltató levonhatja fizetéséből.

Ha az alapszervezet a tagdíjbevételen kívül más pénzügyi tevékenységet is folytat, be kell jelentkeznie az APEH-nél, amelyhez kell egy naplófőkönyv, a szakszervezeti központ befogadó nyilatkozata a cégbírósági bejegyzéssel együtt, valamint az alapszervezet szervezeti és működési szabályzata.

Olyan szervezet kialakítására kell törekedni, amelyben esély van arra, hogy a kezdeti nehézségeken túljutva elismert partnere lehet a gazdasági vezetésnek. Az újonnan megalakuló szervezeteket nem szabad magára hagyni, segíteni kell a működőképesség megőrzésében, a tagság bizalmának megtartásában.

A tagszervezésben szakmai segítséget biztosítanak az ágazati szakszervezetek központjai, valamint az MSZOSZ megyei képviseletei.

## A tagszervezés folyamatábrája

- 1. INFORMÁCIÓSZERZÉS**
  - AHOL MÁR MŰKÖDIK SZAKSZERVEZET
  - AHOL NEM MŰKÖDIK SZAKSZERVEZET
  - MUNKAHELYEKRŐL, MEGYEI, FŐVÁROSI CÉGLISTA  
MEGYEI TB → NEMZETGAZDASÁGI STATISZTIKAI KÓD ALAPJÁN
  - ALAPSZERVEZETEKRŐL, SZERVEZETTSÉGRŐL
- 2. FŐ ELV**
  - TAGTOBORZÁS
  - KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSKÖTÉS } folyamatában  
BÉRALKU } (nem kam-  
pány }  
SZTRÁJK } jellegű)
- 3. KAPCSOLATTEREMTÉS**
  - MUNKAVÁLLALÓKKAL }  
MUNKÁLTATÓKKAL } SZAKSZERVEZET „ELADÁSA”
- 4. MUNKÁSGYŰLÉSEN, FÓRUMOKON** } A SZAKSZERVEZET SZÓBELI ÉS ÍRÁSOS BEMUTATÁSA
- 5. ÚJ ALAPSZERVEZET ALAKULÁSA**
  - jegyzőkönyv
  - ideiglenes ügyvivők,
  - majd választás
  - (Figyelem: tekintettel kell lenni az ÜT-re.)
- 6. ÁGAZATI KÖZPONT SEGÍTSÉGE** → Jogi procedúra
  - Tagkönyv
  - Naplófőkönyv
  - OTP (bank) számlaszám
- 7. TISZTSÉGVISELŐK MEGVÁLASZTÁSA**  
**TISZTSÉGVISELŐK KÉPZÉSE**
- 8. ÜT-VÁLASZTÁS, REPREZENTATIVITÁS!**

kiadványa alapján.

## 5. A kollektív megállapodások szerepe a szakszervezeti munkában

### 5.1. A kollektív szerződés

#### 5.1.1. Alapfogalmak

A szakszervezetek és a munkáltatók közötti megállapodások legfontosabb és legismertebb típusa a *kollektív szerződés*.

A **kollektív szerződés** (KSZ) mindenekelőtt *szerződés*, azaz *jogokat és kötelezettségeket tartalmazó*, jogi eszközökkel (is) érvényesíthető *akaratnyilatkozat*. Ez különbözteti meg – például – a *szándéknyilatkozattól*, melyet jogi értelemben csak kivételesen lehet kikényszeríteni.

Mint minden szerződésnek, a KSZ-nek is vannak *alanyai, tartalma és tárgya*.

**A KSZ-t, mint szerződést a munkáltató és a szakszervezet köti.**

Munkáltató az lehet, aki jogképes. Ebből következik, hogy a jogképeséggel rendelkező munkáltató KSZ-kötésre mindig *jogképes*. Ez azt jelenti, hogy bármely munkáltató – vállalat, társaság, magánvállalkozó stb. – jogosult KSZ-kötésre. (Egyes állami szervek ez alól kivételek.) Az alakulóban lévő munkáltató (tehát még cégbírósági bejegyzés hiányában) is – elvileg – jogosult KSZ-kötésre. A bejegyzés elutasítása esetén természetesen felel az így okozott károkért, és munkajogi helytállással tartozik. A munkáltatók *érdekképviselői szervei*, vagy *több munkáltató* is köthet KSZ-t. (Itt jegyezzük meg, hogy a magyar Munka Törvénykönyve nem részletezi a KSZ-típusokat, s ez sok esetben jogbizonytalanságot eredményez.) Az Mt. előírja, hogy munkáltatói érdekképviselőt jogosult KSZ-kötésre. Ezzel szemben a *kamarák nem jogosultak* KSZ-t kötni, mert azok nem munkáltatói érdekképviselői szervezetek.



**A KSZ-kötés másik alanya a szakszervezet.** Ebből is következik, hogy nem a *munkavállalók*, vagy az *üzemi/közalkalmazotti tanácsok* jogosultak a KSZ-kötésre. Téves az a vélemény is, hogy reprezentatív szakszervezet hiányában *dolgozók* a KSZ-ről szavaznak. Csak arról történhet szavazás, hogy a reprezentativitással nem rendelkező szakszervezet *aláírhatja-e* az adott megállapodást.

Ha a szakszervezet több munkáltatónál rendelkezik a KSZ-aláíráshoz szükséges feltételekkel, *több KSZ aláírója* is lehet. Mint-hogy *egy munkáltatónál csak egy KSZ* köthető, a munkáltató csak egy KSZ aláírója lehet. Nem szabad összekeverni a *tulajdonosi* pozíciókat a *munkáltatói* jogállással. Egy tulajdonosnak több kft.-je, rt.-je is lehet. Ez nem zárja ki, hogy ugyanaz a személy *mint különböző cégek munkáltatója* több KSZ-t köthet. Az egyes munkáltatói jog mindig az önálló *céghez* tapad, s nem a tulajdonos személyéhez.

A KSZ-kötéseknek nem alanyai a *munkavállalók*, de a KSZ reájuk nézve kerül alkalmazásra. Ez azt is jelenti, hogy a KSZ-ben szereplő *jogok, juttatások* vagy kötelezettségek *munkaviszonyaik részeivé* válnak. A KSZ személyi körét érinti az a kérdés, hogy *kikre nézve kell* a szerződést alkalmazni.

Ezt nevezzük *személyi hatálynak*. A KSZ kiterjed a munkáltatóval *munkaviszonyban állókra*, függetlenül attól, hogy az aláíró szakszervezetnek tagjai vagy sem. Sok vita származik e jogi megoldásból, mivel a sodródó vagy éppen szakszervezettel ellenséges viszonyban álló munkavállalók is részesülnek a KSZ-nyújtotta kedvezményekből.

A KSZ személyi hatályánál közömbös a *teljes, rész-* vagy *további munkaviszonyban* történő foglalkoztatás. Valamennyi aktív és passzív munkaviszonyban állóra kiterjed a KSZ. Nincs különbség a *határozott* és a *határozatlan* tartamú munkaviszonyok keretei között foglalkoztatottakra kiterjedő hatály tartalma között sem. (A jogi különbségek természetesen érvényesülnek.)

Sajátosan alakul a Polgári Törvénykönyv alapján létesített *megbízási* és *vállalkozási* típusú jogviszonyok köre. E jogviszonyokra a KSZ személyi hatálya *nem terjed ki*, de ügyelni kell arra, hogy e jogviszonyok *ne irányuljanak a munkaviszonyok kijátszására*, ne legyenek *szinlelt szerződések*. Ugyancsak ügyelni kell a *bedolgozói jogvi-*

szonyokra. A KSZ egyes juttatások, szabályok vonatkozásában a *tanulói viszonyokra* és a *nyugdíjasokra* is kiterjedhet.

Felmerül, hogy a nem szakszervezeti tagra vonatkozó KSZ mint a szerződéses szabadság korlátozása, megtámadható-e a bíróság előtt. Az Mt. – már idézett szabálya – azt írja elő, hogy e dolgozókra is kell alkalmazni a KSZ-t, így annak személyi hatálya (ha nem kedvezőtlenebb a munkavállalóra) nem támadható meg.

Nem válik a KSZ alanyává a *sztrájkbizottság* sem, ha a munkabeszüntetés eredményeképp az adott sztrájkmegállapodás bekerül a KSZ szövegébe. Kétségtámadást jelent az, ha nem a szakszervezet szervezte a munkabeszüntetést, de *az általa kötött KSZ szövegébe* kell beiktatni egy adott megállapodást.

***Bekövetkezhetnek alanyváltozások*** a KSZ-ben. Különbséget teszünk *jogutódlásos* és *nem jogutódlásos* alanyváltozások között. Jogutódlás bekövetkezhet bármelyik fél személyében, illetve ilyen irányú kötelezettség vállalásával. Jogutódlás a KSZ szabályait *nem érinti*. A munkáltató átalakulhat kft.-ből rt.-vé, a szakszervezet egyesülhet stb. *A KSZ átszállhat más munkáltatóra szerződéses* (ez már polgári jogi felelősség!) *nyilatkozattal*. A KSZ-szel rendelkező munkáltató alapít új társaságot, ahol a KSZ-aláíró szakszervezet működik, ott az új cég *szindikátusinak* mondott szerződésben vállalhat kötelezettséget a KSZ *átvételéért*. E nyilatkozat pótolja a KSZ aláírását. Jogszabályon alapuló munkáltatói jogutódlás esetében a jogelőd KSZ-e – akárcsak a jogelőd által munkaviszonyban foglalkoztatottak munkaszerződése – átszáll a jogutódra. Ha ott nem lenne szakszervezet, a jogelőd KSZ-ét a jogutódlás időpontjától kezdődően egy évig köteles alkalmazni. A munkáltató megszűnhet, de feladatait az állam vagy az önkormányzat átveheti. Ilyenek – például – a magánbölcsődék, óvodák, szociális gondozók stb. Ha a tulajdonos új személy lesz, a KSZ és a munkaviszony is megszűnnek, és új közalkalmazotti jogviszonyok keletkezhetnek. Ezeknél a változásoknál *nem érvényesülnek* a jogutódlás szabályai.

***A KSZ mindenekelőtt szerződés***, ezért szabatosság, egyértelmű, pontos meghatározások szükségesek elkészítésekor. E szabatosságot *két irányban* kell érvényesíteni. Egyrészt az *aláírási jogosultságok körében*, másrészt a *KSZ tartalmi elemeinek* meghatározásában.

**A KSZ-t munkáltatói oldalon a munkáltató írja alá.** Ez a szabályozás szükségessé teszi a munkáltató meghatározását. Munkáltató csak *jogképes személy lehet*. A tulajdonos csak akkor munkáltató, ha ezt kifejezetten fenntartja magának. A szakszervezet mindig a munkáltatóval köthet KSZ-t. Munkáltató a szervezeti és működési szabályzatban, alapító okiratban, társasági szerződésben stb. *megjelölt személy*. E megjelölés a struktúrához igazodik; vagyis mindig egyfajta *beosztást* jelent. Nem a név szerinti meghatározás, hanem a beosztás dönti el a munkáltatói szerepkört. Ezen személyeket a munkáltató „vezetőjé”-nek nevezi a jog. Az összefonódások elkerülése végett a vezetőt, a vezetőnek minősülő személyt a jogalkotó kivette a KSZ személyi hatálya köréből. E kiemelés azt jelenti, hogy a KSZ-t aláíró szerződő fél, de reá nézve a KSZ sem juttatásokat, sem rendelkezéseket nem tartalmaz. A tulajdonos és a vezető menedzser között szakszervezet által nem ellenőrizhető külön megállapodás készül. Az Mt. és más jogszabályok természetesen a vezető esetében is érvényesülnek.

KSZ szempontjából a munkáltató vezetője gyakorolja az *aláírási, felmondási* jogokat. Erre felhatalmazást adhat, de ez a képviselő is a vezető egyszemélyi felelőssége.

A munkáltató vezetőjének *személyében történő változás* nem érinti a KSZ-t. Ha a vezető elhalálozik, a helyébe lépő helyettese látja el elődjének jogait és kötelezettségeit. Ugyancsak lényeges, hogy a végelszámolási eljárásban *a megnevezett végelszámoló*, illetve a felszámolási eljárásban *a felszámoló* gyakorolja a *munkáltatói* jogokat, így a KSZ-szel kapcsolatos jogokat is. E személyek alkotják a munkaadók körét. Legitimitásuk a KSZ stabilitásának is kérdése.

**Szakszervezeti oldalon az aláírási jogosultság elvállal a tárgyalásokon való részvétel lehetőségétől.** Az Mt. a KSZ reprezentativitását összekapcsolta az üzemi tanács-választásokkal.

A törvény két esetet ír le. Ha a szakszervezet *egyedül* megszerzi az üzemi tanács-választásokon leadott *szavazatok* több mint felét, akkor egyedül jogosult KSZ-kötésre. Lehetővé teszi a törvény több szakszervezet ugyanazon munkáltatónál történő *együttes* KSZ kötését, ha e szakszervezetek *együttesen* megszerezték az üzemi tanács-választásokon a szavazatok több mint felét. Az Mt. kiegészítő sza-

bályként rögzíti, hogy ha közös KSZ-kötés nem lenne valamely oknál fogva lehetséges, akkor az *egyenként reprezentatív*nak minősülő szakszervezetek a törvényben írott feltételek szerint jogosultak KSZ-kötésre.

A törvény 33. § (3) és (4) bek. közötti különbségre szükséges vizszoatérni, annál is inkább, mert *üzemi tanács-választástól függetlenül* is lehet *reprezentatív* egy szakszervezet. A 33. § (3) bek. szakszervezeti *képvisellel*, tehát nem feltétlenül magával a szakszervezeti szervezettel van jelen a munkáltatónál. A „képviselő” is állíthat üzemi tanácsí jelöltet s jogosultságát a munkavállalók leadott szavazatainak száma fogja megalapozni.

Szakszervezeti szövetség *helyi* KSZ-t nem köthet. A szövetség – amely az 1989: II. tv. alapján jön létre – *jogi személyekből áll*, míg a szakszervezet *természetes személyekből*. E különbség szintén meghatározza a KSZ-kötési jogosultságot.

A KSZ *időbeli hatályát* két szempontból kell figyelembe venni. Egyrészt a KSZ *határozott* vagy *határozatlan időtartamának* meghatározásakor, másrészt *egyes juttatások, jogok visszaható időponttól* történő vagy meghatározott tartamra biztosított alkalmazások szükséges ezekre figyelemmel lenni. Visszamenő hatály alkalmazása nem kizárt (de ide kell érteni az esetleges következményeket, például tb-, adóvonzatokat is). Munkavállalóra visszamenőleg kötelezettséget, hátrányos szabályozást megállapítani viszont *nem lehet*. Mindez a KSZ valamennyi részére vonatkozik.

A KSZ *területi hatálya* függ az adott KSZ jellegétől. Helyi KSZ alapvetően a munkáltató telepeire és/vagy *munkahelyeire* vonatkozik. A több munkálatóra kiterjedő KSZ-nél vagy az „ágazati” KSZ-nél azokra a területekre kell alkalmazni a KSZ-t, amelyek az *aláíróhoz* tartoznak.

Szükséges azonban utalni arra, hogy az a munkáltató, akinek cégéhez más társaság is tartozik, e társaság vonatkozásában nem feltétlenül munkáltató, így a KSZ-t sem írhatja alá. Ebből következik, hogy nem követelhető meg tőle az általa alapított, de nem általa vezetett cég területén az adott KSZ alkalmazása.

A KSZ-ben olyan szociális létesítményekre is vonatkoztatható a hatály, melyek nem a székhelyen vagy telephelyen vannak (pl. tanműhely, üdülő, kulturális központ stb.).

**A KSZ szerződés, s mint ilyen módosítható.** Módosítani *egyoldalúan nem lehet*. Ha jogszabályváltozás következne be, akkor sem lehet a másik fél hozzájárulása nélkül megváltoztatni a szerződéses szöveget.

**A KSZ felmondása** a szerződő felek szerződéses szabadságának elengedhetetlen része. Bármelyik fél jogosult a KSZ-t felmondani.

Célszerűbb azonban e jog önkorlátozásával, csak *egyres KSZ-pontok szabatos megjelölésével* gyakorolni a részleges felmondást s az egész KSZ felmondását *kivételes szabályként* rögzíteni. A KSZ-felmondásra az Mt. – összhangban a jog- és érdekbiztonság társadalmi követelményével – a következő szabályokat rendeli:

- a KSZ aláírását követő 6 hónapig azt egyik fél sem mondhatja fel, és
- ezt az időtartamot követően három hónapos minimális idő gyakorlásával lehet a felmondás jogát érvényesíteni.

A KSZ-felmondás szabályait a KSZ-ben kell rögzíteni. Elengedhetetlen, hogy a *tárgyalás rendjét* is *szabályozza* a KSZ. Rögzíteni szükséges – például – a tárgyalás megszakítását, eredménytelenségének deklarációs formáját (ettől függ a sztrájkjog gyakorolhatósága is), továbbá azt, hogy KSZ-t csak eredménytelen tárgyalás után lehet részben vagy egészében felmondani. A felmondás alatt folytatódhatnak a tárgyalások.

Az Mt. nem ír elő KSZ-felmondási okokat. Csak megjegyezhető, hogy az a gyakorlat, amelyben a munkáltató (de különösen a felszámoló) a felszámolásra hivatkozással érvényesítik a KSZ-felmondás jogát, sértheti – a körülményektől függően – az Mt. 4. §-ában írott rendeltetésszerű joggyakorlási követelményt.

A KSZ-t több aláíró közül bármelyik fél felmondhatja. Munkáltató esetében ez azzal jár, hogy a felmondási időt követően az Mt.-ben írottakat alkalmazhatja. Lényeges azonban az, hogy a szakszervezet KSZ-re irányuló tárgyalási ajánlatát *nem* utasíthatja vissza.

Különösen figyelniük kell a *több szakszervezet által* kötött KSZ-nél. Ha a szakszervezeti társ *felmondja* a KSZ-t, előfordulhatnak kompetenciát érintő problémák, melyek a KSZ *egészének* hatályát érinthetik. Sztrájkmegállapodás a KSZ-t nem bonthatja fel.

A KSZ-felmondások kérdései közé tartozik az *alapszövegek* és a *módosítások* felmondása. Minthogy az Mt. az alapszöveg aláírását követő módosításoknál *nem írja elő* a 6 hónapi „védetségét”, *különösen a bér- és teljesítménykövetelmény megállapodásoknál* törekedni kell a felmondások legalább egy évhez történő hozzárendeléséről. Előfordulhat az, hogy felmondásra kerül 3 hónap után a bérmegállapodás is.

### 5.1.2. Kollektív szerződésen kívüli megállapodások

A KSZ nem egyetlen okmányba foglalt szerződés. Éppen ezért szükséges megkülönböztetnünk azokat a szerződéseket, megállapodásokat, melyek nem tartoznak a KSZ-hez, azoktól, amelyek KSZ-ként funkcionálnak.

Nem feltétlenül KSZ-ben szabályozható a felek kapcsolatrendszerének minden eleme. Így az ingyenes helyiséghasználat, az infrastruktúrák igénybevétele, gépjárműhasználat stb. KSZ-en kívül is megköthető *polgári jogi szerződések* vagy *megállapodások* formájában. Az ilyen szerződésekre nem az Mt. és nem a KSZ *előírásait* kell alkalmazni. Nem lehet azonban KSZ-tárgykörbe tartozó ügyekben polgári jogi szerződést létesíteni. A KSZ-ben gyakran olyan kérdéseket is szokás rendezni, mint a szakszervezeti működés feltételei. Egy KSZ-felmondás a leírt „megállapodást” is semmissé teheti, ezért célszerű az ilyen tárgykörök rendezése KSZ-en kívül, vagy felmondhatóság elleni záradék beiktatása.

A munkáltatóval *megállapodások*, *együttműködési szerződések* is létesíthetők. Ezek *nem feltétlenül* öltenek *munkajogi* formákat. Azok a jognyilatkozatok azonban, melyek a *munkavállalók* Mt. 18. §-ában írott körbe tartoznak, *mindig munkajogi* értelmezést kapnak. Amennyiben a szakszervezet megállapodik a munkavállalók dolgozói részvényhez juttatása kérdésében, ez *tárgyánál fogva nem munkajogi megállapodás*.

### 5.1.3. A kollektív szerződés szerkezete, felépítése

A KSZ több, egymással rendszert alkotó részből áll. Megkülönböztetjük az

- alapszöveget (ehhez kötődik a 6 hónapos felmondási tilalom);
- alapszöveg módosításokat, kiegészítéseket;
- melléleteket;<sup>1</sup>
- melléletek módosításait;
- függelékeket (ha van);
- bértárgyalások rendjét és a bérmegállapodásokat;
- döntőbírói határozatot;
- amit a felek KSZ-nek minősítenek;
- KSZ-en alapuló egyéb belső szabályokat, szabályzatokat.

A „KSZ elemei” kifejezés tehát azt jelenti, hogy a felek között kötött és felsorolásra kerülő részelemek – bármilyen elnevezéssel (pl. szabályzat) is lesznek jelölve – *a KSZ részeként funkcionálnak*. Mindez vonatkozik a módosításokra, felmondási szabályok alkalmazására is. *Nem kötelező a KSZ valamennyi elemét az alapszerződéssel egyidejűleg aláírni*. Ez a rugalmasság lehetővé teszi a KSZ megalapozott előkészítését.

A KSZ szerződés, amiből szerkezetére és tartalmára nézve is következmények adódnak.

A KSZ-ek szorosan kapcsolódnak a Munka Törvénykönyve (illetve a Kjt.) szerkezeti felépítéséhez. Ez a módszer kétféleképp kerül alkalmazásra:

- a) az Mt. §-ait követően tartalmazza a KSZ-szöveget, annak Mt.-t meghaladó rendelkezéseit;

---

<sup>1</sup> Az Mt. nem igazít el a KSZ szerkezete felől. Így a gyakorlat alakította ki a *melléklet és a függelék* tartalmi különbségét. Melléklet a KSZ-ben írottak mindenkor részletezése, míg a függelék a KSZ és melléklet cégen belüli másik egységénél biztosított eltéréseket tartalmazó dokumentuma.

- b) a KSZ önálló szöveg, amely az Mt. szöveghelyeit is átveszi s azokat a helyi előírásokkal kiegészítve, egységes szerkezetben kezeli.

Az a megoldás, hogy az Mt. §-ára történik utalás, a KSZ-en belül gyakran okoz értelmezési zavart. Különösen akkor, ha §-tól §-ig történik az utalás. Ebben az esetben ha a KSZ a megjelölt Mt.-szöveghelytől esetleg *eltér*, s nem igazán tudni, hogy melyik normát kell alkalmazni. Célszerűbbnek tűnik – bár ez a terjedelmesebb – az Mt. átvett szövegének „beemelése” a KSZ-be. Ha az Mt. változik, szövege még szerződés marad, hacsak nem válik törvénytörtővé.

***A KSZ-ek alapszövegébe a következő tartalmi elemeket célszerű felvenni:***

### **I. Bevezetés**

A felek rögzítik KSZ-kötési jogosultságukat; deklarálják függetlenségüket egymástól, és megjelölik céljaikat. Ne feledjük: a munkáltató és a szakszervezet a jogok és kötelezettségek vonatkozásában az Mt. 3. § (1) bek. értelmében *együttműködésre kötelezett*. Ettől függetlenül érvényesül az Mt. 21. § (1) bekezdésében írott munkáltatói együttműködési (egyoldalú) kötelezettség a szakszervezet irányába.

### **II. Általános rész**

E részben indokolt a KSZ *hatályával*, a jognyilatkozatok *formáival*, határidők számításával foglalkozni. Célszerű e körben rendezni a KSZ-kötés, a bértárgyalás azonos és eltérő szabályait, a módosítás, kihirdetés és a felmondás rendjét rögzíteni. Itt célszerű a KSZ *egységeire* (melléklet, függelék stb.) is utalni.

### **III. Kapcsolatrendszer**

E fejezetrész a szakszervezet munkáltatói szervezeten belüli működési rendjét szabályozhatja. Szélesebb hatályú KSZ-nél az aláíróknál követendő legalapvetőbb működési feltételek leírására kerülhet sor.



E fejezetből nem hiányozhat a szakszervezet *jogainak* és alkalmazható jogositványainak *gyakorlási* rendje. Többek között itt célszerű rendezni az *információk tartalmára* (típusaira), a *tájékoztatásra*, *egyeztetési tárgyalásokra*, a *kifogásolási* stb. *jogra* vonatkozó szabályokat. Nem az Mt.-t kell megismételni – pl. a kifogásolási jognál –, hanem a több alapszervezet, központi szervezet közötti esetleges *hatáskör-rendezést*.

Ugyancsak itt rögzítendő a szakszervezeti tisztségviselőkkel kapcsolatos kedvezmények számítási, alkalmazási módja (esetleg egy külön megállapodásra utalás).

Végezetül a tisztségviselői védelem körére kell utalni, ideértve az üzemi tanács, az üzemi tanács választási bizottságainak, a munkavédelmi képviselő, a létszámcsökkentési bizottságok és a sztrájkbizottságok tagjainak védelmét.

#### **IV. Munkaviszonyok**

A KSZ-ek legfontosabb fejezetei a munkavállalók munkaviszonyaival, a munkavégzések rendjével, bérezési és juttatási kérdéseivel, valamint a kártérítési, jogvitafórumok működtetésével foglalkoznak. Indokolt e fejezetet szakmai tartalom alapján tagolni. E tagolások figyelembevételével *három gyakorlati szempontot* kell érvényesíteni:

- *jogszabályi megfeleltetést*,
- a felek érdekvérvényesítési érdekeit,
- a munkavállalók munkakörülményeit meghatározó érdekeket.

A KSZ-eknek meg kell felelniük a *jogszabályi előírásoknak*. Tekintettel arra, hogy a jogszabályok (törvények, rendeletek stb.) változnak, a KSZ jogszabályi megfeleltetése nem egyszeri, hanem *folymatos „karbantartást”* igényel. A felek *érdekvérvényesítése* értelemszerűen átfogja a *gazdálkodás, a munkavégzés, foglalkoztatás, bérezés* stb. kérdésköreit. Jóllehet a munkaadó és a szakszervezet a gazdálkodó szervezet *egész működését érintő* kérdésekben *érdekelt* sajátos céljaiknak megfelelően, de korántsem érdekeltek ezen lehetőségeik *érvényesítésében* minden esetben. Ez a körülmény adja az *alkupozíciókat*, melyek *konfrontálástól a kompromisszumokig* terjedhetnek. A KSZ-nek a munkaviszonyokat érintő fejezete(i) képezik mindkét szer-

ződő fél számára azt a *presztízsszerepet*, amelyet a *tárgyalások* vagy *más eszközök* útján érvényesíthetnek a KSZ-ben.

A KSZ ezen pontjai *közvetlenül érintik a munkavállalók helyzetét*. Fontos tudni, hogy a KSZ ezen pontjai az Mt. 13. § (3) bek értelmében a dolgozó javára eltérhetnek az Mt. 3. részében írottaktól, s ez az a cél, amely körül a tárgyalások forognak. Ha az Mt. kerül megismétlésre, úgy a KSZ-nek *sincs* értelme. A munkáltató és a szakszervezet *kapcsolataik szabályozására* – ezt már láttuk – KSZ-en kívül is köthetnek megállapodást. A KSZ *valódi tétje a munkaviszonyokat, munkakörülményeket érintő szabályozás*.

Felhívható a figyelem arra, hogy az Mt.-ben vannak kógens – feltétlenül érvényesülő – szabályok. Ezeket a KSZ nem változtathatja meg. Vannak viszont az Mt.-ben olyan rendelkezések, melyek a 3. részben írottaktól *kifejezetten* módon adnak *egyed-egy szakaszok* alkalmazásakor *eltérésekre* (Mt. 117/A. §). Ilyenkor gondosan kell a munkavállalói érdekek érdekében eljárni.

A KSZ nemcsak juttatásokat tartalmazó igénylista. Sokkal fontosabb a *munkabékét lehetővé tevő szervezési eszköz-jellege*, melyet jól körülhatárolható körben a felek közösen tudnak kialakítani. Ilyenek a munkarend, a pihenőidők, az időnyomunka meghatározása stb.

Az előrebocsátottakhoz hozzátehetjük, hogy a KSZ-ben *mindig utalni* kell a *függelékre, mellékletre*, ha ott az adott KSZ-szabályhoz képest *eltérés* megengedett. KSZ azonban *tárgykörébe tartozó témát munkáltatói hatáskörbe nem engedhet át*. Ha a KSZ csak annyit tartalmaz, hogy az adott kérdést *munkáltatói utasítás* szabályozza, úgy tartalmánál fogva *nem is szabályoz*, mert a munkáltatói utasításokat a szakszervezet nem tudja befolyásolni. Ezzel jeleztük, hogy a KSZ *csak saját körén belül szerződés, azon kívül már jogi ereje megváltozik*.

A KSZ-ben mindenképpen szabályozást igényel:

- a munkaviszonyok fogalmi meghatározása;
- a munkaviszonyok létesítésének szabályai, ideértve a felvétel, átvétel (más jogelőd munkáltatótól) egyes kérdéseit;
- a megkövetelhető nyilatkozatok és nyilvántartások konkrét formái;

- a munkaerőfelvétel szakszervezettel történő koordinálásának esetei és eljárási szabályai;
- a *munkaviszony* létesítésének formái (írásbeliség és utaló magatartás);
- a *munkaszerződések adott cégnél megkövetelt elemei*. Az Mt.-ben írottakon túl számos kérdést, így a teljes vagy részmunkaidőt, határozott vagy határozatlan foglalkoztatási tartamot, az azonosító adatokat, a fő vagy további munkaviszonyt, próba-időt, beosztást, esetleges személyi juttatást stb. A KSZ-ben a cégnél alkalmazásra kerülő munkaszerződések *mintáit* célszerű közölni. Fontos az, hogy a munkaszerződések *tartalmi elemei legyenek rögzítve*. Értelemszerűen *megbízási, vállalkozási, be-dolgozói* stb. szerződésmintákról, azok tartalmi elemeiről a KSZ *nem rendelkezhet*.<sup>1</sup>
- a *munkavállaló felelősségvállaló* nyilatkozatának tartalmi és formai elemei. (Ilyenek a *raktár, pénztár, leltár felelősségvállaló*, a *minőségi és belső ellenőri* nyilatkozatok stb.) Ezek nem részei a munkaszerződéseknek, de azoktól elválaszthatatlan jognyilatkozatok.
- a *próbaidő; pályáztatási* eljárás rendje;
- a munkaszerződés *módosításainak* szabályai, ide *nem* értve az átírányításokat, kirendeléseket, más munkáltatónál foglalkoztatásokat, kiküldetéseket is. (Itt szükséges utalni arra, hogy az átmeneti munkaidő-csökkenés nem lehet *végleges*, ezért a KSZ-ben megfelelő további szabályokat kell a foglalkoztatás cégen belüli problémáira alkotni. Gondoljunk az állásidő elszámolása-ira.)
- a munkaszerződések *felmondásának részletes szabályozása*. Ez a KSZ-téma *neuralgikus* pont az egyes szerződésekben. Nemcsak a határozott és határozatlan tartalmú munkaszerződések

---

<sup>1</sup> A KSZ *mellett*, a KSZ rendelkezéseit alapul véve, a munkáltató a *munka-ügyi* eljárásokat, iratmintákat rendszeresítheti. (Munkaügyi szabályzat.) E szabályzatot viszont az üzemi tanács és a szakszervezet egyaránt *véleményezi* az Mt.-rendelet alapján [Mt. 21. § (2) bek.; 65. § (3) bek.].

felmondását, hanem a *rendes* és *rendkívüli*, valamint a *közös* megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetését kell rendezni. Minthogy ez a KSZ-rész kapcsolódik a *végkielégítésekhez*, a *felmondási idők számításához*, a részletezés nem felesleges;

- az Mt. 109. §-a szerint kialakított hátrányos jogkövetkezmények rendszerének rögzítése a cég gyakorlatában.

## V. fejezet

A KSZ-ek e fejezetében a *tanulmányi* szerződéseket, oktatási, képzési, átképzési szabályokat – az Mt. felépítését követve – szükséges kidolgozni. Itt utalhatunk az Mt. 5. § (4) bekezdésére, amely a munkáltató köteletségévé teszi a diszkriminációmentes *előmeneteli* rendszer kialakítását.

## VI. fejezet

A KSZ ezen fejezete a *munkaidők*, pihenőidők, rendes és rendkívüli, alap-, illetve pótszabadságok kérdéseivel foglalkozik. Ez a témakör az Mt. viszonylag tág keretei között egyediesíthető. Nem választható azonban olyan megoldás, amely *nyilvánvalóan sérti a munkavállaló* érdekeit. A pihenőidők mellett e fejezet rendelkezik a *szabadságkiadás alapvető rendjéről*. Nem feledhető, hogy az üzemi tanácsra vonatkozó Mt. 65.§ (3) bek. b) pontja csak *az éves szabadságolási terv véleményezéséről* rendelkezik. Az üzemi tanács és a szakszervezetek javaslatjai nem keverhetők össze.

E fejezetben kell a *rendkívüli munka, készenlét, ügyelet*, valamint a *helyettesítés* rendjét kialakítani. E fejezetben szokás a más munkakörben, munkáltatónál történő munkavégzést és az állásidőket szabályozni. A KSZ-ek helyi vagy ágazati jellege e kérdéseket egymásra épülve oldhatja meg.

## VII. fejezet

Különösen fontos a *munkaidő* és a *munkarend* helyi szintű *szabályozása*. A munkahelyi rend keretei között pedig a munkavállalók és a

munkáltató jogait és kötelességeit szükséges rögzíteni. Az *utasításadás* és annak *megtagadásához fűződő* jogok, az *alkohol- és orvosi vizsgálatra* kötelezés meghatározása indokolt. A *munkaidők* rendezése körében a *munkaidőkeret alkalmazásának szabályozására, az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra* különösen felhívjuk a figyelmet. Az *idénymunkák* részletes szabályait a KSZ-ben kell meghatározni, mivel az Mt. ezt az intézményt szüksézáván határozza meg. Az *idénymunka* az a munkarend, amely elsősorban a *természethez* van kapcsolva, annak valamilyen *ciklikusságát* követi. Az *idénymunka és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás* nem azonos vagy felcserélhető *munkaidő-szervezési módszer*.

## VIII. fejezet

A KSZ legrégebb tartalmi része a *bérszabályozás, bértárgyalás* kérdésköre. Minthogy joganyag ismertetésére külön fejezet készült, munkánkban csak *egyres jogi szempontokra indokolt utalni*.

A bértárgyalás nem azonos a KSZ-tárgyalással, de mint kollektív tárgyalás része a felek közötti kapcsolatnak. A bértárgyalásra az jogosult szakszervezeti szempontból, aki KSZ-tárgyalásra is jogosult. Vagyis a cégnél működő valamennyi *képvisellel rendelkező szakszervezet*. Viszont csak a reprezentatív szakszervezet(ek) írhatják alá. Értelemszerűen vonatkozik mindez a *teljesítménykövetelmény* tárgyalásokra is. Tekintettel a bérek különös jelentőségére, *szakértők igénybevételeéről* külön kell rendelkezni. E szakértő lehet maga is munkavállaló, de lehet külső személy.

Szükséges azt is meghatározni, hogy *bérviták esetén a közvetítők, döntőbírók* stb. igénybevétele hogyan történhet. A *munkabeszüntetések munkajogi jellegű kapcsolataira* különösen vonatkozik a KSZ-szabályozás szükségessége, vagy önálló *megállapodás* kialakítása.

A bérfetjezet a *bérvédelem* jogi eszköztárát is tartalmazza. A bérfizetések, az esetleges elszámolási problémák *eljárési szabályait* itt célszerű meghatározni. Ne feledjük, a *téves munkabérért* a munkáltató is felelősséggel tartozik (folyamatellenőrzés). Az átutalásos rendszerekről a KSZ-ben rendelkezni szükséges.

Ahol ez van, a *természetbeni* munkabért is rögzíti a KSZ, azt nem lehet munkáltatói utasítással szabályozni. A KSZ bérfeljezete rögzíti a *bérvédelem, bérkifizetések, az alkalmazásra kerülő bérpótlékok, díjak jogcímeinek megjelölését.*

## **IX. fejezet**

A bérfeljezetet kövessék a *juttatások és költségtérítések.* A 6.3. alpont részletezi a vonatkozó információkat.

## **X. fejezet**

Elhanyagolt a KSZ-ekben a *felelősséget*, ezen belül a *kártérítési felelősséget* tartalmazó *szabályozás.* Két megoldás lehetséges. Vagy a KSZ tartalmazza a *munkáltató és a munkavállaló károkozásért fennálló felelősségét*, illetve a kártérítéshez való jogait, vagy *külön melléklet* készül. Fontos tudni: a törvény kártérítési szabályzat készítésére nem utal (a kifejezést sem használja), és nem is teszi kötelezővé. Mindazonáltal a szabályzatforma a legmegfelelőbb normarendezési lehetőség.

A károsodást *dologi és személyi* körre indokolt felosztani. Ez utóbbi a munkavédelmi szabályozáshoz is illeszkedik. A károk *mértékeit*, azok dolgozótól való levonásának szabályait vagy tilalmát rögzítjük. De a munkáltató *azonnali helytállásáról* is tartalmazhat a KSZ előírásokat a dolgozónak okozott károk megtérítési szabályainál.

Ahol jellemző a munkafolyamatra, célszerű a *selejtár* rendezését is a KSZ-ben megoldani.

A *leltárfelelősség* kritikus pontja a *káló*, vagy a *normalizált* veszteség meghatározása. Elterjedőben van az *egyetemleges* munkavállalói felelősség a raktárkészletekért. (Csoportos leltárfelelősségi nyilatkozat.) Ez a megoldás számos esetben kedvezőtlen. Mindenképpen részletes szabályozás szükséges. A munkavállalók KSZ-en kívüli *leltárfelelősségi megállapodása* új jogintézmény lehet a magyar munkajogban.

## **XI. fejezet**

A KSZ-t a jog- és kollektív viták *helyi* intézményeinek működési szabályaival zárjuk. Összhangban az ILO-egyezményekkel hívható fel a figyelem arra, hogy a *munkavállalói panaszjogot* indokolt rendezni a KSZ-ekben.

## **XII. fejezet**

*Záró rendelkezéseket* tartalmazó KSZ-rész. Itt kell a hatálybaléptetést, aláírásokat, hitelesítést a KSZ-en elhelyezni. A záró rendelkezéseket követik a *melléletek* és a *függelékek*.

### **5.1.4. A szélesebb hatályú kollektív szerződés**

Ez az intézmény osztrák mintára került a magyar jogba. Az 1989: V. törvény – a régi Mt. módosítása – vezette be a kollektív keretszerződés intézményét, melyet ebben a formában a hatályos Mt. már nem tartott fenn.

A jogalkotó abból indult ki, hogy *munkáltatók és szakszervezetek meghatározóak lehetnek egy-egy szakmában, iparágban belül*. Ez a meghatározó nagyság a *reprezentativitásban fejeződik ki*. Mindkét félnek, a munkáltatónak és a szakszervezetnek is az adott ágazatban reprezentatívnak kell lennie ahhoz, hogy közösen kérhessék az *általuk kötött KSZ valamennyi ágazathoz* tartozó munkáltatóra való kiterjesztését. Ehelyütt csak jelezhető, hogy az Mt. *szükszavúan* ad szabályozást. Gondoljunk arra: lehetséges az adott ágazatban olyan cég is, amelyiknél *nincs szakszervezet*, vagy azon szakszervezet, amelyik egyébként reprezentatív. A jog lehetővé teszi ugyan bírósághoz fordulásukat abban az esetben, ha ez a KSZ rájuk is kiterjed. Mindez mégis nehézkesnek tűnő szabály.

A szélesebb hatályú KSZ-nél a törvény a szakszervezeti reprezentativitást külön is szabályozza. Kimondja, hogy a *kiterjesztési szándékolt KSZ megkötése előtti* üzemi tanács-választások eredményét kell figyelembe venni. A felek közösen kérelmezik a munkaügyi minisztertől a KSZ ágazati kiterjesztését. Amennyiben a KSZ-t nem terjesztik ki az ágazatra, az attól még *érvényes marad az aláíró feleknél*.

A kiterjesztésről szóló határozatot hivatalos lapban teszik közzé.

E KSZ személyi, időbeli és területi hatályát ugyanúgy kell rögzíteni, mint bármely helyi KSZ-ét. Ha a KSZ-t kiterjesztette a miniszter, felmerül a helyi KSZ szükségessége. Minthogy itt KSZ-t terjesztenek ki, s nem ágazati KSZ-t fogadnak el a felek, vitatott a helyi KSZ-ek alkalmazhatósága. Az Mt. várható módosítása e kérdésekre is választ keres.

A szélesebb hatályú KSZ *felmondására* a helyi KSZ szabályai irányadók, vagyis a *miniszteri kiterjesztés* önmagában nem tartja érvényben a bármelyik reprezentatív fél által felmondott szerződést.

Végezetül az üzemi tanács-választásokhoz kapcsolódó KSZ-felmondást célszerű megismerni. Ha valamelyik szakszervezet az üzemi tanács-választáson KSZ-kötésre válik jogosulttá, *felmondhatja* a KSZ-t. Ez nem kötelezettség, hanem jog. Ha nem mondja fel a KSZ-t, a megelőző szerződéskötő jogutódjává válik.

## 5.2. A bérmegállapodás

### A bérmegállapodás jelentősége

*A bérmegállapodás:* a bérek alakulásában érdekelt felek által kötött egyezség. *A versenyszférában a béralakulásban érdekelt felek:* egyfelől a munkáltatók vagy a munkáltatók érdekképviseleti szerve, másfelől a munkavállalókat képviselő szakszervezetek hozhatnak létre bérmegállapodást. *A munkáltató fő célja:* a bérköltség optimális szinten tartása és a munkabéke. Azaz érdeke, hogy a megállapodás időszakában a gazdálkodás bérköltsége stabil legyen. *A szakszervezet fő célja:* a munkaerő újratermelési költségeit meghaladó vagy legalább annak megfelelő béremelés kiharcolása; másként fogalmazva: a reálbér növelése vagy legalább szinten tartása. A bérből és fizetésből élők többsége számára a bér a megélhetés egyetlen forrása, és ezért számukra a bérmegállapodásban rögzített béremelési mérték jelentősen befolyásolja sorsuk alakulását.

Bérmegállapodás hiányában a bérekről csak utólagosan lehetne képet kapni. A versenyszférában 1992–1993-ban megszűnt a központi (országos) szintű bérszabályozás és a központi bértarifa rendszer.



Bérmegállapodás hiányában a munkavállalók bérhelyzete bizonytalan és kiszámíthatatlan lenne. A munkáltatók is bizonytalan gazdálkodási helyzetbe kerülhetnek, mert a gazdálkodási éven belül bármikor spontán bérsztrájkok törhetnének ki.

Bérmegállapodásokat három szinten köthetnek:

- *országos szinten* [Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT)],
- *középszinten* (ágazatok, alágazatok, földrajzi körzetek) és
- *helyi szinten* (társaságoknál, vállalatoknál, azaz pl. részvénytársaságoknál, korlátolt felelősségű társaságoknál stb.).

Mind a három szintnek megvan a jelentősége. Az országos és középszintű bérmegállapodások ismerete feltétlenül szükséges a helyi bérmegállapodás megkötéséhez. Országos szinten megállapodás születhet a legkisebb munkabérről. Ágazati szinten megállapodhatnak valamilyen Mt.-ben nem szereplő pótlékról, vagy a törvényben írott bérpótlékok törvényi szintnél magasabb mértékeiről. A helyi bérmegállapodásban az országos szintű megállapodásokban (jogszabályban kihirdetett) és a középszintű megállapodásokban rögzített mértékeknél kevesebb összeget nem határozhatnak meg. (A helyi bérmegállapodásokkal részletesen külön foglalkozunk.)

A bérmegállapodásokat minden szinten *bértárgyalások* előzik meg. A bértárgyalásokon a szakszervezetek megbízottainak maximálisan kell képviselniük a munkavállalók bérérdekeit. Ezzel azt az álláspontot képviseljük, hogy a munkavállalók bérérdekeit ugyanolyan fontosnak tartjuk, mint bármilyen más olyan érdeket, amit a munkáltató képvisel. A szakszervezet lehetőleg ne fogadjon el olyan munkáltatói javaslatot tárgyalási alapként, amely a különböző ráfordítások (anyagköltség, energiaköltség stb.) növekedésével indokolja a bérek kisebb mértékű növelésére tett ajánlatukat. A szakszervezet igyekezen úgy tárgyalni, hogy a munkáltató a munkavállalók bérét ne úgy kezelje, mint valamilyen „maradékot”, azaz olyan költségelemet, ami a többi költség számbavétele után megmarad. A szakszervezet és természetesen a munkavállalók számára is az a bérmegállapodás tekinthető sikeresnek, illetve előnyösnek, amelyben lehetőleg minél magasabb személyi alapteremelésben tudnak a munkáltatóval az érdekképviseletek megállapodni.



## A helyi bérmegállapodás tartalma

A továbbiakban *csak a helyi (társasági szintű)* bérmegállapodások tartalmi kérdéseit vázoljuk. Mielőtt erre rátérnénk, tisztázzuk, hogy hol van a „helye” a bérmegállapodásnak? Szerintünk a bérmegállapodást a *helyi kollektív szerződés* részeként kell kezelni. Ahol nem készül KSZ, de a cégnél van szakszervezet, a felek nem kollektív szerződéses formát – *megállapodást* – is alkalmazhatnak. Ettől még a *bérmegállapodás ugyanolyan* jellegű normaanyagot tartalmaz, mint a helyi KSZ-ek.

Mit tartalmazzon a bérmegállapodás?

### ***a) A Munka Törvénykönyvében (Mt.) és egyéb jogszabályban rögzített bérezési elemek***

Az Mt. 13. § (3) bek. alapján a *munkaviszonnyal*, így a munkavállalók *munkadíjazásával* összefüggő Mt.-előírásoknál a munkavállalókra nézve *kedvezőbb mértékekben* is meg lehet állapodni a KSZ-ben, illetve az egyéni munkaszerződésben. Így például az Mt.-ben előírt 15%-os éjszakai pótléknál, vagy a 15-30%-os délutáni és éjszakai műszakpótléknál, vagy a hétköznapi 50%-os túlórapótléknál *magasabb* pótlékban állapodhatnak meg a tárgyaló felek. Ez a lehetőség adott az *ügyeleti* és a *készenléti díjak* vonatkozásában is. A távolléti díj tartalmát az Mt.-ben előírtnál kedvezőbben is meg lehet határozni. Vagy az érvényes Kormányrendeletben előírt minimálbérnél magasabb „helyi” minimálbérben is megállapodhatnak stb.

### ***b) A Munka Törvénykönyvében nem rögzített bérelemek***

A bértárgyaláson olyan témák is szóba jöhetnek, amelyekre vonatkozóan az Mt. nem tartalmaz minimumokat. Ilyen bérelemek a csoportvezetői pótlék, a pénzkezelési pótlék, hűségjutalom, 13. havi fizetés stb. Újabbán egyes munkaszerződéses feltételek meghatározásáért fix összegű „bónuszokat” adhat a munkáltató (pl. „jelenléti pénz”). E „bónuszok” jogcímeit és mértékét a bérmegállapodásban szükséges rögzíteni.

***c) A munkavállalók besorolási rendszere*** fontos része a bérmegállapodásnak. A munkaügyi miniszter 6/1992. (VI. 27.) sz. rendeletében

a besorolási rendszer elkészítésére utasítást adott ki. Ez nem jelenti azt, hogy kötelező a KSZ-ben rögzíteni a munkaköri bérbesorolásokat. Ha nincs a munkáltatónál sem a KSZ-ben, sem a bérmegállapodásban munkabér besorolási rendszer, akkor a 6/1992. (VI. 27.) MüM sz. rendeletet kell alkalmazni. A szakszervezet vegyen részt a munkavállalók különböző munkaköri csoportokba történő besorolásában. Legyen ez a bértárgyalások egyik fontos napirendje. Ha sikerül megállapodni a munkáltatóval a besorolási rendszerben, tekintsék azt a bérmegállapodás részeként, és csatolják a KSZ-hez mellékletként. (Természetesen a melléklet ugyanolyan érvényű része a KSZ-nek, mint ami a „fő részben” szerepel.) A vállalati besorolási rendszer megfelelő kialakítása és működtetése különösen azért fontos, mert ebben lehet (kell) rögzíteni, hogy a munkavállaló melyik munkakörbe tartozik képzettsége, gyakorlati ideje, munkakörülményei, beosztása stb. alapján. A besorolásnak jelentős szerepe lehet a munkavállaló személyi alpbérének nagyságára.

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (FMM) jelenleg is hatályos besorolási rendelete *23 besorolási csoportot* tartalmaz. Ebből nyolc a fizikai munkavállalók, nyolc a szellemi foglalkozásúak, kettő az ügyviteliek, három a termelésirányítók és kettő a vezetők besorolására szolgál. (A vállalati besorolási rendszer a központi rendeletben lévő 23-nál több kategóriát is tartalmazhat. Persze kevesebbet is, ha a vállalatnál nincs annyi munkaköri csoport, mint amennyit a központi rendelet tartalmaz.)

d) A munkavállalók ***bértarifa rendszere*** a bértárgyalás, illetve a bérmegállapodás alapvető eleme. Célszerű a bértarifa rendszert a besorolási rendszer alapulvételével elkészíteni. Ez úgy történhet, hogy megállapodásos alapon kialakítják a különböző munkakörök közötti helyesnek vélt *személyi alpbér* arányokat. Például úgy, hogy a legszakképzetlenebb munkakörbe tartozók havi alpbérét „*kiindulásként*” veszik figyelembe (pl. 2004. január elsejétől 53.000 Ft = 1). Ezek után meghatározzák például a betanított munkás, a mester, a főiskolai végzettségű szellemi munkavállaló, a termelésirányító, a vezető személyi alpbér arányait és összegeit. Ha abban állapodnak meg a felek, hogy a mester (57-es kódszámú kategória) minimális

személyi alapbér aránya 2 legyen, akkor ez 106.000 Ft, ha a főiskolai végzettségűé 2,5 legyen, akkor ez 132.500 Ft, ha a termelésirányító I.-é 3 legyen, akkor ez 159.000 Ft minimális személyi alapbért jelent stb. (A számszerűségeket természetesen csak példák!!) A vállalati KSZ-ben rögzített tarifarendszer teszi lehetővé, hogy az egyéni munkaszerződésekben a munkáltató és a munkavállaló a *tarifaminimumoknál magasabb* személyi alapbérben állapodhasson meg.

A bértarifa rendszert természetesen karban kell tartani az évek során. Ezt meg lehet oldani automatikusan, vagy évenkénti megállapodással. *Automatizmus* esetén a minimálbér évenkénti emelkedésével az elfogadott belső (vállalati) arányok szerint növekednek az egyes kategóriák alsó bérhatárai. Az *évenkénti megállapodásos* módszer szerint minden évben felül kell vizsgálni a kategória bértételek alsó határait és a megállapodásnak megfelelő mértékben növelni kell azokat.

e) A bérmegállapodás ötödik eleme az ***éves béremelés mértékének és ütemének meghatározása***. Célszerű a tárgyév január 1. és december 31. közötti vagy a béremelés hatálybalépéstől a következő módosításig terjedő időszakra értelmezni, és KSZ-ben rögzíteni azt, hogy e megállapodást *egyik fél sem mondhatja fel ebben az időszakban*. Esetleg kiköthető, hogy az éves béremelési megállapodásban rögzített mértékektől és időpontoktól csak a munkavállalók számára előnyösebb – például magasabb – béremelési mérték esetén legyen lehetőség eltérni.

Mit tartalmazzon az éves béremelési megállapodás?

- a minimális bér összegét;
- a vállalati szintű – előző évhez viszonyított *átlagkereset-növekedés* mértékét százalékban (pl. 8%);
- a vállalati szintű személyi alapbéremelés százalékos mértékét és ennek időpontját (pl. 6% január 1-jétől);
- a minimális személyi alapbéremelés mértékét és időpontját (pl. 5% január 1-jétől). [Minden munkavállaló számára járjon!];

- a besorolási csoportonkénti személyi alapbéremelési mértékeket; pl.:
 

51-es, 52-es kódszámú csoportokban (segédmunkás)	8%
57-es, 58-as kódszámú csoportokban (mester)	7%
35-ös, 38-as kódszámú csoportokban (főmunkatárs)	6%
21-es kódszámú csoportban (termelésirányító I.) és a 34-es, 37-es kódszámú csoportokban (szellemi munkavállalók)	5%
a többi munkaköri csoportban átlagosan	6%
- ha mozgó bért alkalmaz a munkáltató, annak mértékét és feltételeit;
- a premizálás éves keretösszegét, vagy előző évhez viszonyított százalékos változását;
- a jutalmazásra fordítható éves keretösszeget;
- a 13. fizetés lehetőségét és feltételeit.

## 6. Gazdasági alapismeretek a munkahelyi szakszervezeti munkához

### 6.1. Tájékozódás a vállalkozás helyzetéről

#### *Bevezetés*

A szakszervezetek tisztségviselői, tagjai – legalábbis nagy többségükben – számviteli előképzettséggel nem rendelkeznek, mely az éves beszámoló információtömegének értelmezését meglehetősen problematikussá teheti számukra.

Ezen anyagrész célja az, hogy a beszámolót fő vonalaiban bemutassa, és megpróbálja segítséget nyújtani abban, hogy az abban szereplő adatok, és az azok alapján készült elemzések rengetegében a szakszervezetek is eligazodhassanak.

Ehhez nélkülözhetetlen egyrészt az, hogy e beszámolónak a helyét és szerepét a szakszervezetek jogosítványai körében elhelyezzük, másrészt, hogy a beszámolóra vonatkozó kötelező törvényi előírások – természetesen „olvasható” formában – ismertetésre kerüljenek.

A Munka Törvénykönyve 22. § (1) bekezdése alapján: *„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 indokolását nem tagadhatja meg.”*

Ehhez vegyük még hozzá a következőt: *„A vállalkozás munkavállalói, alkalmazottai, tagjai az éves beszámolóról, az egyszerűsített éves beszámolóról, az egyszerűsített beszámolóról a vállalkozás székhelyén, az összevont (konszolidált) éves beszámolóról az anyavállalat székhelyén, mindenki által megtekinthető módon, tájékozódhatnak, számukra a tájékozódási lehetőséget biztosítani kell.”* [2000. évi C. törvény (számviteli törvény) 154. § (2) bekezdés]

Egy kicsit előreszaladva a témában, ha még azt is figyelembe vesszük, hogy ezek a beszámolók a cégbíróságoknál letétbe helyezendők, és ott ezen adatok a számviteli törvény 153. § (4) bekezdése szerint *„nyilvánosak, azokról a cégbíróságnál bárki tájékoztatást kaphat, és másolatot készíthet”* (tehát adott esetben a szakszervezet is), akkor még inkább fölösleges, a jó együttműködést is szem előtt tartva, a szakszervezeteket ennek a kerülőnek a megtételére „kényszeríteni”.

## **Az éves beszámoló**

Milyen is lehet egy beszámoló? Milyen részei vannak és melyek azok főbb tartalmi elemei?

A társaságok működését, beszámolókészítési kötelezettségét számos előírás és rendelkezés szabályozza. Ezek között is kiemelkedő fontosságú a számviteli törvény [2000. évi C. törvény (a továbbiakban: Szt.)].

Az Szt. szerint a társaság a működéséről, vagyoni, pénzügyi és jövedelmezőségi helyzetéről beszámolót köteles készíteni.

A beszámolási kötelezettségnek eleget lehet tenni:

- éves beszámoló
- egyszerűsített éves beszámoló
- egyszerűsített beszámoló

formájában.

Azt, hogy egy társaság a beszámoló mely formáját kell elkészítse, illetve, hogy melyiket választhatja, az Szt. határozza meg.

E szerint éves beszámolót kell készítenie a részvénytársaságnak.

A kft. esetében már választási lehetőség áll fenn: amennyiben két egymást követő évben a mérleg fordulónapján a következő három mutató közül kettő értéke a megadott határérték alatt marad, a társaság egyszerűsített éves beszámolót készíthet.

E mutatók határértékei az alábbiak:

- a mérlegfőösszeg a 150 millió forintot,
- az éves nettó árbevétel a 300 millió forintot,
- a tárgyévben átlagosan foglalkoztatottak száma az 50 főt

nem haladhatja meg.



E tájékoztató kiemelten az éves beszámoló elemzésével és ismertetésével foglalkozik, melynek indoka az, hogy ez a leginkább jellemző beszámolási forma abban a vállalati körben, amelyben működő szakszervezetek számára készül a tankönyv, illetve az egyszerűsített éves beszámoló – ahogy a későbbiekben is látható – „csak” részletezettségében tér el az éves beszámólótól.

Az éves beszámoló a következő részekből áll:

- mérleg
- eredménykimutatás
- kiegészítő melléklet.

Az éves beszámólót készítő társaságok számára továbbra is kötelező az üzleti jelentés elkészítése, de az nem a beszámoló részeként került a törvényi szabályozás során meghatározásra.

Az egyszerűsített éves beszámoló készítése esetén a társaságnak nem kell üzleti jelentést készíteni. Mérlege és eredménykimutatása nem olyan részletezett adattartalommal rendelkezik, mint az éves beszámolóé, de természetesen e különbség nem annak összecsúsítására értendő.

## **A mérleg és az eredménykimutatás**

A mérleg egy adott időpontra vonatkozóan tartalmazza a társaság eszközeit (aktívait) és forrásait (passzívait) értékben, 1000 forintban kifejezve.

A mérlegben az eszközök között kell kimutatni a befektetett eszközöket, a forgóeszközöket és az aktív időbeli elhatárolásokat.

A mérleg forrás oldala a saját tőkét, a céltartalékokat, a kötelezettségek összegét és a passzív időbeli elhatárolásokat tartalmazza.

A beszámoló mérleg táblája (az eredménykimutatásra is vonatkozik) az előző év és a tárgyév adatát is tartalmazza, mely az elemzés időszakok közötti összehasonlíthatóságát kell hogy biztosítsa.

A törvény rendelkezései szerint „A” és „B” típusú mérleg készíthető, a társaság választásától függően. Természetesen az egymást követő évek mérlegeinek összehasonlíthatóságára figyelemmel kell lenni. Amennyiben nem ugyanazt a típust alkalmazza a társaság az egymást

követő években, akkor az adatok összehasonlíthatóságát biztosítani kell.

A beszámoló következő része az eredménykimutatás, mely a mérleg szerinti eredmény levezetését, összetevőit, az arra ható főbb tényezőket mutatja be.

Az eredménykimutatás, a mérleghez hasonlóan, 1000 forintban kifejezve tartalmazza az adatokat.

A mérleg szerinti eredmény a következő elemekből áll:

üzemi eredmény  
+ pénzügyi tevékenység eredménye  
***szokásos vállalkozási eredmény***  
+ rendkívüli eredmény  
***adózás előtti eredmény***  
– adófizetési kötelezettség  
***adózott eredmény***  
+ osztalékra, részesedésre igénybe vett eredménytartalék  
– fizetett részesedés, osztalék  
***mérleg szerinti eredmény***

Az eredménykimutatásnak két fajtája van, nevezetesen a forgalmi költség eljárással, illetve az összköltség eljárással készülő eredménykimutatás. Ezek között az üzemi eredmény megállapításának módjában van eltérés.

Eredménykimutatás módszerei tehát:

„– a naptári évben elszámolt értékesítés nettó árbevételének, az egyéb bevételeknek, az eszközök között állományba vett saját teljesítmények értékének, valamint a naptári évben elszámolt anyagjellegű ráfordítások, személyi jellegű kifizetések, értékcsökkenési leírás, egyéb költségek és egyéb ráfordítások együttes összegének különbözeteként (összköltség eljárás);

– a naptári évben elszámolt értékesítés nettó árbevételének, az egyéb bevételeknek, valamint az értékesítés közvetett költségei, az egyéb ráfordítások együttes összegének különbözeteként (forgalmi költség eljárás).”

Az eredménykimutatásnak mindkét módszer esetén alkalmazható két változata van, az „A” és a „B” változat. Az „A” változat ún. lép-

csős rendszerű elrendezésben tartalmazza a bevételi és ráfordítás, valamint eredményadatokat, a „B” változat pedig mérlegrendszerű elrendezésben mutatja be a vállalkozás eredményét (bal oldalán a bevételek, jobb oldalán a ráfordítások, és az eredmény előjelétől függően kerül a bevételi, ill. a ráfordítás oldalra a tárgyévi eredmény).

A társaság megítélésére van bízva, hogy az eredménykimutatás elkészítésének mely módját, illetve melyik változatát választja, azonban a számviteli alapelvekből fakadóan a termelő tevékenységet folytató társaság esetében a forgalmi költség eljárással készülő eredménykimutatás készítése célszerű.

A mérleg és eredménykimutatás kizárólag számszerű adatokat tartalmaz a tárgyévre vonatkozóan.

## **A kiegészítő melléklet**

A beszámoló következő eleme, a kiegészítő melléklet a számszerű információk mellett szöveges magyarázatokat is tartalmaz.

A kiegészítő melléklet szolgál a vállalkozás vagyoni, pénzügyi és jövedelmezőségi helyzetének ismertetésére. A mérleg és eredménykimutatás számszerű részeihez kapcsolódik, alapvetően a tárgyidőszakban történeteket mutatja be.

Tartalmára vonatkozóan az Szt. tartalmaz kötelező előírásokat, de a társaság saját döntése alapján minden olyan információt közölhet, melyet lényegesnek és szükségesnek ítél. Fontos kiemelni azt, hogy a szabályozás tendenciája egyre kiemeltebbé teszi a kiegészítő mellékletet. Folyamatosan bővül azon információk köre, melyek a kiegészítő mellékletben indokolandók, illetve bemutatandók. Az a tendencia is megfigyelhető, hogy a gazdaság szereplői számára fontos, a társaság gazdasági helyzetére vonatkozó információkat a törvényi szabályozás fokozatosan átemeli az üzleti jelentésből a kiegészítő mellékletbe.

A kiegészítő melléklet a beszámoló egyéb részeihez kapcsoltnak lehet helyezendő, tehát teljes mértékben nyilvános. Bizonyos részének a közlésétől el lehet tekinteni, abban az esetben, ha a könyvvizsgáló úgy ítéli meg, hogy a „megmaradó” információ alapján is megítélhető a vállalkozás valós pénzügyi, vagyoni és jövedelmezőségi helyzete.

A kiegészítő melléklet formájára, terjedelmére az Szt. kötelező előírásokat nem tartalmaz, mindazonáltal célszerű ennek olyan formát és terjedelmet választani, mely jól áttekinthetően, nem szakemberek számára is érthetően írja le azokat a tényezőket, melyek a társaság megismeréséhez, megítéléséhez szükségesek.

A kiegészítő melléklet három részre tagolt: általános, specifikus, és tájékoztató információkat tartalmaz. Melyek lehetnek ezek?

Az általános részben kell bemutatni magát a társaságot, szervezeti formáját, alapításának időpontját, tevékenységét stb. Itt kell ismertetni a számviteli politikát fő vonalaiban, így pl. az értékelési eljárásokat, az eredménykimutatás választott módszerét és az amortizációs politikát. Itt kell ismertetni a társaság tulajdonosi struktúráját, a vele kapcsolatos vállalkozási viszonyban lévő vállalkozásokat. (Természetesen itt csak a legfontosabb tételeket említettük.)

Ebben a részben kell a már említett vagyoni, pénzügyi, jövedelmezőségi helyzet szöveges értékelését megtenni. Ehhez számos mutatószám alkalmazható, melyek közül a legfontosabbakat e tájékoztató is ismerteti.

A következő rész szolgál a mérleg és eredménykimutatás tartalmának kiegészítésére, illetve az ott szereplő adatok magyarázatára. A teljesség igénye nélkül néhány példa erre:

- be kell mutatni az immateriális javak és tárgyi eszközök bruttó értékének és értékcsökkenési leírásának alakulását, az amortizáció választott módszerei szerint,
- az eredménytartalék lekötött összegének bemutatása, hiszen ez már nem használható fel szabadon,
- a várható veszteségekre képzett céltartalék összegét,
- a garancia kötelezettségek részletezése,
- egyes kötelezettségek teljes összegének bemutatása, mint pl. a zálogjoggal biztosított kötelezettségek, vagy azon kötelezettségek bemutatása, melyek hátralévő futamideje 5 évnél hosszabb,
- a költségek költségnemenkénti részletezését, természetesen akkor, ha az eredménykimutatás forgalmi költség eljárással készült,

- a társasági adóalap megállapítása során figyelembe vett adóalap-módosító tételeket.

A melléklet harmadik, tájékoztató része, nevéhez híven, tájékoztató adatokat tartalmaz, mely a szakszervezet számára is igen fontos információkat tartalmaz. Melyek ezek az információk?

Első helyen kell említeni a tárgyévben foglalkoztatottak létszámának (átlagos statisztikai létszám), és javadalmazásának bemutatását. Ennek állománycsoportonként kell történnie az Szt. előírása szerint, és tartalmaznia kell a munkavállalók bérköltségét, egyéb személyi jellegű kifizetéseit.

Feltehetően – a bérköltség jelentőségénél (nagyságánál) fogva – a melléklet egyéb részeiben is találunk magyarázatot e költségnem alakulására vonatkozóan.

E részben kell kitérni a társaság tisztségviselőinek (igazgatóság, felügyelő bizottság) járó juttatás összegének ismertetésére, a folyósított kölcsönök és előlegek összegének, a kamat, a lényeges feltételek, a visszafizetett összegek és a garanciális kötelezettségek közlésére.

A részvénytársaságok esetében a részvények számát és névértékét is közölni kell, méghozzá részvényfajtánként.

## **Az üzleti jelentés**

A beszámolóval kapcsolatban végül, de nem utolsósorban említést kell tenni az üzleti jelentésről, mely sok vonásában hasonlít a kiegészítő mellékletre. A társaság helyzetéről – a tényleges körülményeket figyelembe véve – ad képet, már nem kizárólag a tárgyév adataival dolgozva, és a jövőre vonatkozó elképzeléseket is tartalmazhat.

Az üzleti jelentés nyilvánossága korlátozott, nem kell a cégbíróságnál letétbe helyezni. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az ne lenne hozzáférhető, hiszen az Szt. 154. § (10) bekezdése alapján: *„Az éves beszámoló részét nem képező üzleti jelentés, az összevont (konszolidált) üzleti jelentés megtekintését a vállalkozó, illetve az anyavállalat székhelyén minden érdekelt részére biztosítani kell, továbbá lehetővé kell tenni azt, hogy arról minden érdekelt teljes vagy részleges másolatot készíthessen.”*

Tehát nincs kizáró oka annak, hogy a szakszervezet is megkapja ezt a részét a beszámolónak, hiszen vitathatatlan, hogy a munkavállalók, illetve érdekképviselői szervük érdekelt ebben a kérdésben. Felesleges a munkáltató és a szakszervezet kapcsolatát azzal terhelni, hogy ezt nem bocsátják rendelkezésére.

## **Az elemzéshez felhasználható mutatók**

Térjünk vissza a kiegészítő mellékletben felhasználható mutatószámokhoz! A gazdálkodás értékeléséhez többféle mutató felhasználása szükséges, és eme mutatószámrendszer alapján, ezek összefüggéseiben jellemezhető a társaság helyzete.

A főbb mutatófajtákat, ezek tartalmát mutatjuk be a következőkben.

Az alapadatok az éves beszámoló mérlegéből és eredménykimutatásából származnak. Ezek a mutatók átfogó jelleggel jellemzik a társaság helyzetét. Az alábbi csoportokban foglaljuk össze a mutatók fajtáit.

### **A társaság vagyoni helyzetének jellemzésére alkalmas mutatók**

1. A társaság összes eszközeiből mekkora hányadot képviselnek a befektetett eszközök (amelyek 1 éven túl szolgálgják a vállalkozás érdekeit):

$$\frac{\text{befektetett eszközök}}{\text{eszközök összesen}}$$

2. Előbbiekhez hasonlóan vizsgálható a forgóeszközök aránya:

$$\frac{\text{forgóeszközök}}{\text{eszközök összesen}}$$

3. Az összes befektetett eszközt/tárgyi eszközöket milyen arányban finanszírozza a saját tőke:

$$\frac{\textit{saját tőke}}{\textit{befektetett eszközök}} \quad \frac{\textit{saját tőke}}{\textit{tárgyi eszközök}}$$

4. Vizsgálható a tárgyi eszközök hatékonysága, vagyis az, hogy egységnyi tárgyi eszköz működtetése mekkora árbevételt eredményez:

$$\frac{\textit{nettó árbevétel}}{\textit{tárgyi eszközök}}$$

5. A készletek nettó árbevételben való megtérülése (készletek fordulatszámja):

$$\frac{\textit{nettó árbevétel}}{\textit{készletek}}$$

6. Tőkeszerkezet vizsgálata: az idegen tőke mekkora hányada az összes forrásnak, illetve a saját tőke aránya az összes forráson belül:

$$\frac{\textit{idegen tőke}}{\textit{összes tőke}} \quad \frac{\textit{saját tőke}}{\textit{összes tőke}}$$

7. Tőke hatékonysága: egységnyi saját tőke mekkora adózott eredmény elérését teszi lehetővé a társaság számára:

$$\frac{\textit{adózott eredmény}}{\textit{saját tőke}}$$

## A pénzügyi helyzet átfogó mutatói

Ebben első helyen kell említünk a likviditási mutatót, mely több formában is számolható, attól függően, hogy mit és mihez viszonyítunk. Néhány fajtáját bemutatjuk, hogy ne hangozzék ez olyan dodo-nai meghatározásként.

1. A likviditási mutató azt fejezi ki, hogy adott kötelezettségek a rendelkezésre álló forgóeszközökből kielégíthetőek-e, vagyis a fizetőképesség általános vizsgálatát teszi ez a mutató lehetővé:

*forgóeszközök*  
*kötelezettségek*

2. Ha már konkrétabbak akarunk lenni, a rövid távú kötelezettségekhez viszonyítunk (melyek 1 éven belül lejárnak):

*forgóeszközök*  
*rövid lejáratú kötelezettségek*

3. Az ún. gyorsráta, mely a leglikvidebb eszközöket veszi csak figyelembe:

*likvid pénzeszközök*  
*rövid lejáratú kötelezettségek*

(Vizsgálható még más tartalommal is a likviditás, attól függően, hogy a forgóeszközök közül mobilitás szempontjából mely eszközcsoportokat vonjuk be a viszonyításba.)

4. Az üzleti tevékenység eredményének és a rövid lejáratú kötelezettségek aránya azt mutatja, hogy ezen eredmény milyen arányban járul hozzá a kötelezettségek fedezetéhez:

*üzemi tevékenység eredménye*  
*rövid lejáratú kötelezettségek*

5. Érdekes információt adhat a vevő és szállító állomány arányának vizsgálata:

*vevők*  
*szállítók*

(A mutató alacsony értéke utal arra, hogy magas a ki nem egyenlített szállítói állomány, mely fizetési problémákat vetít előre.)

Az **adósságállomány** napjainkban kínosan fontos kérdés egy társaság pénzügyi, gazdasági helyzetének megítélése során. Ennek jellemzésére is több mutató szolgál, lássunk ezek közül néhányat.



1. Saját források a kötelezettségeknek mekkora hányadát fedezik:

*kötelezettségek*

*saját tőke*

2. Rövid lejáratú eladósodottság azt mutatja, hogy az árbevétel mekkora részét finanszírozza a likvid eszközökkel csökkentett rövid lejáratú kötelezettségeknek:

*rövid lejáratú kötelezettségek – likvid eszközök*

*nettó árbevétel*

3. Hosszabb távon milyen mértékű az eladósodottság:

*hosszú lejáratú kötelezettségek*

*saját tőke + hosszú lejáratú kötelezettségek*

A ***jöveldelmezőségi helyzet átfogó mutatói*** minden esetben valamilyen eredménykategóriát viszonyítanak különböző vetítési alapokhoz. (Az eredménykategóriákról már volt szó a tájékoztató megelőző részében.) Itt most az adózatlan eredmény kategóriáját használjuk a mutatók bemutatásához.

1. Egységnyi árbevétel mekkora eredményt hozott (árbevételarányos eredmény):

*adózatlan eredmény*

*nettó árbevétel*

2. Egységnyi lekötött tőke mekkora eredményt „termel” (tőkearányos eredmény):

*adózatlan eredmény*

*saját tőke*

3. Eszközhatékonyság mutatója: egységnyi lekötött eszköz milyen eredményt hoz a társaságnak:

adózatlan eredmény  
*eszközök összesen*

Úgy gondoljuk, hogy a fent említett főbb mutatók elegendőek ahhoz, hogy képet alkothassunk az elemzés folyamatáról. Természetesen, mikor „élesben” megy az elemzés, az itt említett mutatók többszörösét kell kiszámolni, melyek ismertetésére ez a tájékoztató egyrészt terjedelme miatt, másrészt felhasználói közönsége miatt sem vállalkozhat.

Úgy véljük, hogy a szakszervezetek számára megfelelő indíttatást adhat ez a tájékoztató ahhoz, hogy a bevezetőben említettek alapján és jogosítványaikból fakadóan e területen is – természetesen feladataik ellátásához szükséges mértékben – megfelelő jártasságra tegyenek szert.

## **6.2. Tudnivalók a munka díjazásával kapcsolatban**

### **Bér, bérformák, pótlékok, egyéb keresetelemek**

A bértárgyalásokon résztvevő szakszervezeti képviselők számára fontos, hogy tisztában legyenek a legfontosabb bérezési fogalmakkal, a bér tartalmával, szerkezetével. Fontos ez azért is, hogy megbízóikat – a munkavállalókat – világosan és érthetően tájékoztatni tudják arról, hogy konkrétan miben állapodtak meg a munkáltatókkal. Azért is fontos ismerni a *bérelemeket*, mert az Mt. 76. § (7) bek. a munkáltató számára előírja, hogy a munkavállalót munkaszerződésének megkötésekor a *keresetelemekekről írásban kell tájékoztatni*.

A következőkben csak a munkaviszonyban állók részére fizetett azon legjellemzőbb bérelemeket vázoljuk, amelyeket a versenyszférában fizetnek.

A *kereset* a munkavállaló részére munkaviszony alapján a munkáltatótól pénzben vagy a törvény szerint meghatározott mértékben ter-

mészetben kapott összeg. A keresetként meghatározott kifizetések a munkáltatónál a számviteli elszámolásokban a *béreköltségbe* tartoznak. A *béreköltség* (közhasznú szóval béalap) az egyéni keresetként kifizetett munkadíjak összege. Például ha *egy hónapban* „A” munkavállalónak 46.000, a „B”-nek 54.000, a „C”-nek 60.000, a „D”-nek 40.000, az „E”-nek 50.000 Ft munkabért fizetnek ki, akkor a béreköltség egyenlő 250.000 Ft-tal. Az *átlagkereset* a főállású munkaviszonyban állók részére egy órára, napra, hónapra fizetett kereset egy főre jutó átlaga. [Példánkban:  $\frac{\text{Béalap}}{\text{Létszám}} = \frac{250.000 \text{ Ft/hó}}{5 \text{ fő}} = 50.000 \text{ Ft/hó/fő}$  <sup>1</sup>

Az átlagkereset béalapnövelés nélkül emelkedhet, ha csökken a létszám. Például a „C” munkavállaló kilép, akkor változatlan béalap esetén (250.000 Ft) az átlagbér 62.500 Ft lesz  $\left(\frac{250.000 \text{ Ft}}{4 \text{ fő}}\right)$ , azaz az átlagkereset 25 százalékkal nőtt  $\left(\frac{62.500 \text{ Ft}}{50.000 \text{ Ft}}\right)$ , míg a béalap változatlan maradt. Vagy: ha felvesznek egy dolgozót 40.000 Ft havi kereseti lehetőséggel, a béreköltség nő 16 százalékkal  $\left(\frac{290.000 \text{ Ft}}{250.000 \text{ Ft}}\right)$ , miközben az átlagkereset több mint 3 százalékkal csökkent  $\left(\frac{290.000 \text{ Ft}}{6 \text{ fő}} = 48.333 \text{ Ft}, \frac{48.333 \text{ Ft}}{50.000 \text{ Ft}} = 96,7\%\right)$ .]

A kereset összetevői a következők:

- alapbér, illetve törzsbér;
- bérpótlékok;
- kiegészítő fizetés;
- prémium;
- jutalom;
- 13. és további havi fizetés;

---

<sup>1</sup> A létszám helyett a „munkaidő” is számítható.

- egyéb bér.

Az **alpbér** a munkavállalónak a munkaszerződésben meghatározott személyi alpbére (órabér, havibér stb.).

A **törzsbér** a munkában töltött idő hosszától függően fizetett munkabér (időbér), teljesítmény alapján fizetett bér (teljesítménybér), beleértve például a minőségi munkáért vagy más tényezőért fizetett prémiumot is, a kereskedelemben a jutalék, pótidőre járó bér, túlmunka alpbére, a selejtbér (csökkentett bér), állásidő bére, természetbeni munkabér, a mezőgazdaságban a részesmunka bére stb.

A **bérpótlék** a munkavégzés különleges feltételéért (pl. melegüzemi pótlék), az általánostól eltérő munkaidő-beosztásért (pl. műszakpótlék) fizetett olyan bér, amit a munkavállaló személyi alpbérének megállapításánál nem vettek figyelembe. Ide tartozik például a túlórapótlék, a készenléti díjak, ügyeleti pótlékok, bányászati hűségjutalom, BKV autóbuszvezetők forgalmi juttatásai. (De például elnevezése ellenére nem bérpótlék a családi pótlék.)

A **kiegészítő fizetés** a le nem dolgozott időre járó díjazás, amit törvény, más jogszabály (például kollektív szerződés) alapján kell fizetnie a munkáltatónak. Ide tartozik például a **távolléti díj** is, ha például szabadságra, munkaszüneti napra fizetik. (Itt jegyezzük meg, hogy az Mt.-ben felsorolt esetekben a távollétekre a távolléti díjnál kedvezőbb összeget is meg lehet állapítani, ha megállapodnak a felek, és a KSZ-ben is rögzítik a kedvezőbb díjazás tartalmát.) A kiegészítő fizetések közé tartozik még például a sztrájk idejére – megállapodás esetén – fizetett munkabér, a fagyszüneti díj stb.

A **prémium** az előre meghatározott feladatokért (teljesítés esetén) a munkavállalónak fizetett összeg.

A **jutalom** az elvégzett munka utólagos értékelése alapján fizetett összeg.

A **13. és a további havi fizetés** a KSZ, illetve a munkaszerződés által előírható díjazás.

Az **egyéb bérek** közé tartoznak egyrészt azok a bérek, amelyeket az állományba tartozó munkavállalóknak fizetnek, de nem a saját munkakörük alapján. (Pl. az Mt. 83/A. § szerint fizetett „helyettesítési” díj.) Másrészt ide tartozik a nem a munkáltató állományába tartozók-

nak fizetett bér is. Ilyen a további munkaviszonyban állók részére fizetett bér, más munkáltató kirendelt dolgozójának megállapodáson alapuló munkabére, stb.

Gyakran előfordul, hogy meghatározott díjazásokat fizetnek a munkáltatók, de azok *nem tartoznak a munkaviszonyból származó kereset* fogalmkörébe. Például ilyen:

- a vállalkozási szerződés keretében végzett tevékenységek díjazása (vállalkozói díj);
- a jubileumi jutalom;
- a végkielégítés;
- a kiküldetés, külszolgálat esetén fizetett napi- és utazási időre eső díjak;
- a betegszabadság idejére fizetett díjazás;
- a munkáltató által fizetett egészség- és nyugdíjbiztosítás díja;
- részjegy és vagyonjegy utáni osztalék stb.

(A munkaviszonyból származó kereset fogalmába *nem tartozó* díjak, költségtérítések stb. ismerete azért fontos, mert ezek *általában* nem képeznek társadalombiztosítási alapot, azaz nem jár utánuk táppénz, nyugellátás stb.)

A **bruttó átlagkereset** az egy főre jutó keresetként számfejtett összeg. A *teljes* és *részmunkaidőben* foglalkoztatottak átlagkeresetének számítási módja nem tér el egymástól. Ez vonatkozik a fő és további munkaviszonyára is.

A **nettó átlagkereset** a bruttó átlagkeresetből levonva a mindenkori munkavállalói járulék, személyi jövedelemadó, valamint nyugdíj- és egészségbiztosítási járulék összegét. A nettó kereset tulajdonképpen az a munkaviszonyból származó kereset, ami a munkavállaló „borítékjába” kerül. Értelemszerűen a **reálbér** a nettó kereset és a *fogyasztói árindex* hányadosa. A mindenkori reálbérindex kiszámítási képlete a következő:

$$I_{\text{reálb}} = \frac{\text{egy főre jutó névleges nettó átlagbérindex}}{\text{fogyasztói árindex}}$$

A munkáltató számára nem csak a munkabér jelent munkaerőköltséget. A kereseten felül még vannak egyéb tényezők is, amelyek a

**munkaerőköltségbe** tartoznak. (Pl. a munkáltató által fizetett társadalombiztosítási járulék, továbbá a munkaadói járulék, a jóléti és kulturális költségek, a kiküldetési költségek, a betegszabadság díjazása, a tárgyjutalmak értéke stb.)

**Teljesítménykövetelmény** meghatározható mind a fizikai, mind a szellemi munkavállalók vonatkozásában. A fizikai munkavállalók részére a teljesítménykövetelményt általában a munkanorma-előírásokban lehet megfogalmazni. A **munkanorma** az az idő, amely alatt egy meghatározott műveletet, gyártási folyamatot végre kell hajtani. A nem fizikai munkavállalók teljesítménykövetelményeit általában a **munkaköri leírások** tartalmazzák. A munkaköri leírásokban a munkáltató rögzíti, melyek a munkavállaló főbb feladatai, amelyeket a munkaszerződésben rögzített bérért el kell végeznie.

*Reális a munkanorma, ha* az előírásokat az átlagos képességű munkavállaló tartósan teljesíteni tudja; ha biztosítva vannak a műszaki és szervezési feltételek; ha a követelmények teljesítése nem veszélyezteti az érintettek biztonságát és egészségét. A munkanormával kapcsolatos előírásokat célszerű a KSZ-ben rögzíteni, azért is, mert ehhez az Mt. szerint bérkövetkezmények is kapcsolódnak. [Mt. 143. § (6): „Ha a teljesítménykövetelmény teljesítése jelentős részben nemcsak a munkavállalón múlik, *garantált bér* megállapítása is kötelező.”] Természetesen a KSZ-ben konkretizálni kell, hogy mit kell érteni azon, hogy „jelentős részben” (például ha az érintett teljesítménybéres munkavállaló havi munkaidejének a 15%-a vagy több idő esik ki munka, anyag, szerszám stb. hiány miatt). Rögzíteni kell azt is, hogy mit kell érteni *garantált béren* (*garantált bérként* célszerű legalább a munkavállaló *törzsbéret* biztosítani).

A munkateljesítmény-követelményeket a munkáltató állapítja meg, de köteles annak bevezetése előtt *objektív számításokon alapuló eljárást lefolytatni* és annak eredményét írásban rögzíteni. Ezekhez az eljárásokhoz illeszkedik a szakszervezetek és az üzemi tanácsok *véleményezési* joga, illetve a szakszervezeti *ellenőrzés* törvényben írott lehetősége.

A munkanormákat időnként felülvizsgálják, módosítják. A munkáltató általában magas begyakorlottsággal, műszaki-szervezési változásokkal, munkakörülmények javulásával indokolja a normaszigorítá-

sokat. A szakszervezetnek – az üzemi tanácsokkal közösen – célszerű elemeznie ezeknek az indokoknak a *megalapozottságát*, továbbá azt, hogy az esetleg „felszabaduló” munkabért milyen célokra kívánja fordítani a munkáltató. Általában ajánlható, hogy a normaszigorításokból származó bért a munkáltató béremelésre használja fel.

Az előbbieken a normaszigorítással kapcsolatban utaltunk az üzemi tanácsokra. Ez azért történt, mert az Mt. 65. § (3) bekezdés f) pontja rendelkezése szerint az üzemi tanácsnak *véleményezési* joga van a „...teljesítménykövetelmények bevezetésével” kapcsolatban. (A munkáltató köteles az üzemi tanáccsal véleményeztetni a teljesítménykövetelmények bevezetését.)

A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér tényezőket a munkáltatónak kell megállapítania. A helyi szakszervezetet véleményezésre fel kell kérni, feltéve, hogy a tervezett intézkedés a munkavállalók nagyobb csoportját érinti az Mt. 21. § (2) bek. szerint. Ha megegyeznek a felek, a teljesítménykövetelmények főbb tartalmi elemeit, az alkalmazásra kerülő bérformákat, ezek módosításának „szabályait” a KSZ-ben rögzíthetik.

A teljesítménybérformákkal kapcsolatban ajánlható, hogy a szakszervezetek a formális vagy (és) túl bonyolult bérezési rendszerek megszüntetését szorgalmazzák. Különösen akkor, ha az alkalmazott teljesítményes bérformák feltételei (pl. folyamatos anyagellátás) nem biztosíthatók. Általában célszerű az *alpbér- (időbér-) centrikus* bérezésre törekedni, azaz arra, hogy a kereseten belül minél nagyobb legyen a fix bér aránya, növekedjen a munkavállalók bérbiztonsága.

### 6.3. A béren kívüli juttatások lehetőségei

A dolgozók jóléti, egészségügyi, kulturális és sportcélú tevékenységeinek támogatásáról, az ilyen tevékenységeket és ellátásokat szolgáló intézmények létesítéséről és fenntartásáról, a költségekről, hozzájárulásokról, a feltételeket, valamint a mértékeket tekintve a kollektív szerződés rendelkezhet.

Az 1992. július 1-jétől hatályos Mt. 165. §-a eléggé szűken fogalmaz: „*A munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti,*

*egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményei javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg...”*

A munkahelyi étkezésre, az üdülésre, a gyermekintézményekre, kulturális, sportcélú és egyéb szociális intézményekre, munkásszállásra, a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésre, a segélyre és előlegre vonatkozó fontosabb szabályokat is a kollektív szerződésben kell meghatározni.

Fő rendező elvként a szociális juttatások tekintetében azt kell figyelembe venni, hogy minden eddigi szabályozás megtartható, ha ebben a szerződő felek megállapodnak, illetve, ha törvényben kifejezetten tiltó rendelkezés nincs erre vonatkozóan.

A hatályos Mt. megváltoztatja a szakszervezetek szerepét a szociális, jóléti ráfordításokkal kapcsolatban.

A felhasználásokat az üzemi tanács együtdöntési jogaként határozza meg, de a kollektív szerződés keretei szerint [Mt. 65. § (1)].

Ebből következően, a kollektív szerződésben kell meghatározni a társaságnál ilyen célra felhasználható pénzeszközöket, de ez nem zárja ki, hogy meghatározzák az egyes formákat és mértékeket is. A szakszervezetek szerepét erősíti és az üzemi tanács mozgásterét szűkíti ez a megoldás, különösen ha a szerződésben az egyes formákkal kapcsolatos eljárási szabályokat és normatívákat is meghatároznak.

Azt a megoldást mindenképpen jónak tartjuk, amikor a kollektív szerződés tartalmazza a béren kívüli juttatásokat, költségtérítéseket, jóléti és szociális ráfordításokat, valamint az ezekre fordítható, adott évben felhasználható összegeket, illetve a normatívákat.

Megszokott és működő megoldás, hogy az egyes formákhoz a kollektív szerződés mellékleteként csatolt szabályzatok készülnek (pl. segélyezési, lakástámogatási, üdülési stb.).

A béren kívüli juttatások választékát, adott mértékét jelentősen befolyásolja egyrészt a munkáltató gazdasági helyzete, teherviselő képessége, másrészt a juttatásokra vonatkozó adózási szabályok. Az adótörvények változásával szinte évről évre változnak a béren kívüli juttatások adó és járulék terhei, mely nehezítheti az ezek juttatásáról történő megállapodások létrejöttét is.



Napjaink új, de sajnos még nem általános gyakorlata e területen az ún. választott béren kívüli juttatási rendszer (másik elnevezése az ún. cafeteria rendszer). E rendszerben különböző juttatási fajták kerülnek meghatározásra, melyek közül a munkavállalók választhatnak, természetesen az adott évre elfogadott személyenkénti keretösszeg terhére, és annak határáig. (E keretösszeg az adott juttatás után fizetendő járulékos terhekre is fedezetet nyújt.)

Tekintettel arra, hogy igen sokféle béren kívüli juttatás van, azok tételes felsorolására és részletes ismertetésükre itt nem tudunk kitérni. Jelzésértékkel említjük meg az alábbi, leginkább alkalmazott juttatási lehetőségeket, melyek közül jó néhányat kedvező adózási megítélése helyez előtérbe a juttatások „ranglistáján”.

- étkezési hozzájárulás
- munkaruha juttatás
- iskolakezdési támogatás
- üdüléshez kapcsolódó juttatások (pl. üdülési csekk)
- sportolási lehetőségek biztosítása
- a munkáltató által adott lakáscélú támogatások
- munkáltató által adott lakáscélú hitelek, kölcsönök
- segélyek (szociális, temetési segély)
- munkavállaló javára kötött biztosítások
- önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakba fizetett munkáltatói tagdíj-hozzájárulás (önkéntes nyugdíjpénztári, egészségpénztári, önszegélyező pénztári befizetések)
- magánnyugdíjpénztári kiegészítés.

## 7.

### A foglalkoztatás kérdései

#### 7.1. Vállalati munkaerő-gazdálkodás

A fejlett piacgazdaságban az elmúlt évtizedekben a kollektív szerződések rendszerének és a munkavállalói részvételi intézmények kiépülésével és a szociális törvénykezés fejlődésével együtt jelentősen megváltozott a gazdálkodó szervezetekben a munkaügyi-személyzeti és szociális-jóléti funkciók helye és szerepe. A változást az okozta, hogy felértékelődött az emberi tényezők szerepe a szervezeti célok meghatározásában, az eszközök és módszerek megválasztásában.

**A vállalatok személyzeti-munkaügyi vezetőinek és szervezeteinek tevékenysége ma már elsősorban arra irányul, hogy az emberi erőforrások ésszerű hasznosítását összehangolják a szervezet növekedési és gazdaságossági céljaival.**

A gazdálkodó szervezetek a történelem során mindig is kialakítottak a munkaerő biztosítására, a munkafolyamatok minél hatékonyabb elvégeztetésére vállalati rendszereket, igénybe véve a vezetéstudomány, vagy később a magatartástudományok eredményeit is. Kezdetben specializálták és egyre inkább szabványosították a munkaműveleteket, és kemény ellenőrző rendszereket építettek ki; a cél az volt, hogy mindenki pontosan tudja mit, hogyan, hol és mikor kell tennie. Ez az irányzat – amely még ma is sok helyen él nálunk – a központosított és formalizált szervezet aprólékos és folyamatos tökéletesítésétől várja a teljesítmények és a jövedelmezőség javulását. Szembesültek viszont azzal a problémával, hogy egy ilyen rendszer a nem rutin jellegű feladatok ellátására kevésbé alkalmas, nem tudja hasznosítani a meglévő tudást, nem képes önmaga megújítására. Ennek a csak gazdasági célokra összpontosító irányzatnak az ellentételeként próbálkoztak az emberi szükségletekre épülő, úgynevezett humanizált munkaszervezési-gazdálkodási módszerek kidolgozásával. Nem bizonyult ugyan sikeresnek, de e tapasztalatokból vált világossá, hogy a felelős-

ség-megosztásnak, a munkakörök gazdagításának és a dolgozói részvételnek jelentős motivációs szerepe van.

Manapság a hatékonyság és jövedelmezőség kulcsa a rendelkezésre álló erőforrások minősége, ésszerű felhasználása és a ráfordítások megtérülése. **A tudás, a tapasztalat, a szakismeret a tőke egyik formája, az adott szervezet vagyónának része, szervezeti-stratégiai erőforrás.** Az emberi tőke fejlesztése, működtetése költséges, jelentős befektetéseket igényel mind az egyénektől, mind a szervezetektől. A szellemi tőkének tehát gazdasági értéke van. Éppen ezért nem lehet közömbös a vállalkozók, a vállalati vezetők számára a költségek és befektetések megtérülése, az emberi tőke gyarapodása. Vagyis az emberi erőforrásokkal, mint szervezeti- stratégiai erőforrásokkal gazdálkodni kell. Ennek a felismerésnek az alapján alakult ki az a szemlélet és jött létre az a szervezeti rendszer, amelyet emberi erőforrás-gazdálkodásnak – rövidítve EEG-nek – nevezünk.

**Az emberi erőforrás-gazdálkodás (EEG)** a szervezet törekvéseinek és a dolgozók elvárásainak egyeztetett, egymáshoz igazított megvalósulását kívánja elérni.

- *Funkciói:* a munkaerő vonzása, megtartása, motiválása és hasznosítása.
- *Fő feladatai:* toborzás-kiválasztás, felvétel, jutalmazás-büntetés, ösztönzés, képzés-előléptetés, szelekció-elbocsátás, valamint a részvétel és a munkahelyi kollektív tárgyalások intézményi működési feltételeinek biztosítása, segítése.
- *Célrendszere:*
  1. az adott gazdálkodó szervezet stratégiai céljainak megvalósításához szükséges emberi erőforrások biztosítása megfelelő mennyiségben és összetételben; a szaktudás fejlesztése és a munkatársak motiválása;
  2. olyan szervezeti kultúra, munkahelyi légkör és vezetési stílus kialakítása, amely ösztönzi a munkatársak közötti együttműködést és a szervezeti célokkal való azonosulást, erősíti a feladatokkal és a szervezettel szembeni elkötelezettséget;

3. a munkatársak szakmai ismereteinek és képességeinek hasznosítása;
4. gondoskodás az alkalmazottakkal szemben vállalt jogi és szociális kötelezettségek maradéktalan teljesítéséről: megfelelő munkakörülmények, javadalmazás, szociális-jóléti ellátás stb.

Az emberi erőforrás-gazdálkodás olyan döntéseket igényel, amelyek lényegében a költséghaszon elven alapulnak. Minden emberi erőforrás-gazdálkodási döntés érinti az üzleti költségvetést. A költségvetési előirányzat szempontjából egyáltalán nem mindegy, hogy például milyen toborzási, kiválasztási és munkába állítási politikák mentén folyik a munkaerő-állomány bővítése, illetőleg cserélődése. Nem mindegy az sem, hogy a költségek szempontjából milyen alternatívái vannak a jelenlegi és várható munkaerő-szükséglet kielégítésének, mit mutat például a belső képzési és a külső toborzási költségek egybevetése. A kiválasztásnál nyilvánvaló, hogy olyan személyek felvétele a cél, akik a cég számára a legnagyobb várható gazdasági értéket képviselik.

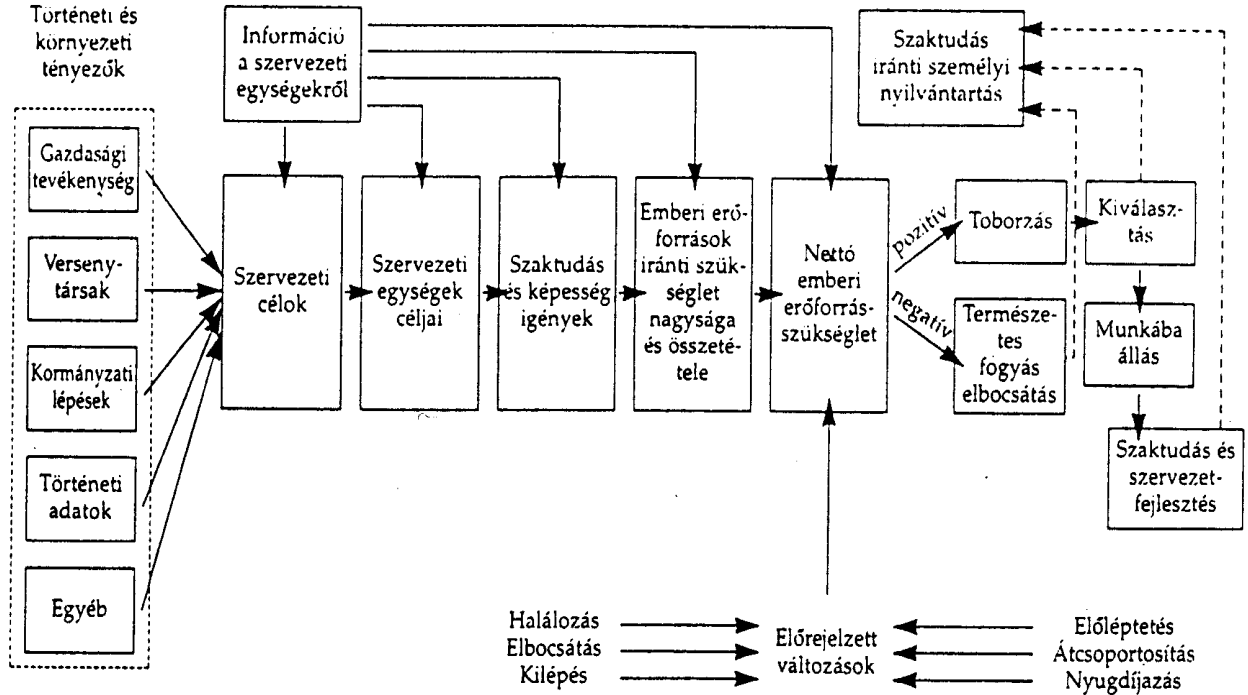
A megbízható költségtervezést nem csak az éppen aktuális üzleti terv, vagy az éppen betöltendő álláshelyek szervezeti előnyök szerinti betöltése indokolja, hanem a vagyon gyarapításának követelménye is. Az üzleti stratégiába épülő tervezési, kiválasztási, képzési, teljesítményértékelési és javadalmazási stratégiával ugyanis módosítható, növelhető az emberi tőke, mint vagyon. Ez pedig növeli a szervezet értékét is.

Az emberi erőforrások valamilyen gazdasági értékelése nélkül ugyan működne a szervezeti célok elérése érdekében kialakított ösztönzés, vagy a szervezeten belüli előbbre jutás. Az emberek gazdasági értéke a szervezet számára éppen teljesítőképességük, teljesítmény-készségük kiaknázásán alapuló termelékenységük és szervezeten belüli előléptethetőségük, rugalmas alkalmazhatóságuk mértékéből ered.

**A különbség a hagyományos és szakszerű személyzeti-munkaügyi tevékenység és az EEG között lényegében a szemléletben, a stratégiai gondolkodásmódban van. Az EEG szerint a munkatársakkal kapcsolatos tevékenység az egész vállalatvezetés, minden szintű vezető feladata és felelőssége.**

A hazai gazdasági társaságok emberi erőforrásokkal való gazdálkodása vegyes képet mutat. A változások iránya a korszerű megoldások megjelenése felé mutat. Az elmúlt években alapvetően megváltoztak a gazdaság tulajdonosi, intézményi feltételei. A piacgazdaság kiépülése a verseny- és költségérzékenység erősödését hozza magával. Ez pedig együtt jár az emberi erőforrások tényleges felértékelődésével. A ráfordításokkal való takarékos gazdálkodás rákényszeríti a gazdasági társaságokat a foglalkoztatással kapcsolatos kiadásaik ésszerűsítésére. Ez nem jelent mást, mint azt, hogy az alkalmazottak létszámát, iskolázottságának színvonalát, képzettségét az elérhető nyereség szempontjából határozzák meg.

# Az emberierőforrás tervezése





## 7.2. Szervezetfejlesztés és létszámváltozások

Minden gazdasági társaság működésének fontos feltétele, hogy olyan szervezeti formában működjön, amely lehetővé teszi a piaci környezethez való alkalmazkodást, s amely megfelel a tevékenységi körének, technológiai színvonalának. A vállalati szervezetek nem állandóak, változásuk természetes folyamat. Tudatos fejlesztésüknek meg kell felelni az adott cég stratégiai elképzeléseinek. A merev, változásokra nem reagáló szervezetek előbb-utóbb alkalmatlanokká válnak, gátjaivá lesznek a célok elérésének.

A fejlett piacgazdaságú országok, a nemzetközi vállalatok tapasztalatai azt mutatják számunkra, hogy olyan korszak előtt állunk, amelyben a szervezetfejlesztés folyamatossá válik, a kialakított új szervezeti megoldások a vállalatok előtt álló problémákra adott időleges válaszok. Nem nyugtathatjuk meg tehát magunkat azzal, hogy a nálunk tapasztalható nagymértékű szervezeti változások, mozgások a rendszerváltoztatás, a privatizáció következményei és ezért nemsokára „megnyugszik a helyzet” és újra stabil, évtizedekig változatlan szervezetekben dolgozhatunk.

A szakszervezeti tisztségviselőknek fel kell készülniük arra, hogy jelentős szervezeti változások fogják a közeljövőben is mind mennyiségileg, mind minőségileg megváltoztatni a munkahelyeket. A következőkben néhány jellemző, a vállalati létszámhelyzetet alapvetően érintő változási lehetőséget mutatunk be.

### Technológiaváltás, automatizálás

Ez talán a legkézenfekvőbb a munkaköröket, létszámot érintő változások közül. Több évtizedes tendencia, hogy ahol csak lehet, kiváltásák az élőmunkát a folyamatokból. Az automatizálás racionális és megállíthatatlan folyamat. Annak ellenére, hogy munkahelyeket szüntet meg, támogatnunk kell minden olyan esetben, amikor egészségre ártalmas vagy veszélyes munkafolyamatoknál végzik az emberek helyett gépek a munkát. Kivált az automatizálás számos monoton, rutinszerűen ismétlődő mozdulatot kívánó munkát is.



A gépesítés rohamosan fejlődő és terjedő területe az informatika, a számítógépes adatfeldolgozás és folyamatirányítás. A számítógépek adta lehetőségek egyszerre lehetnek munkahelyeket csökkentő és új munkahelyeket teremtő hatásúak. A számítógépes rendszerek alkalmazása mellett, hogy feleslegessé tesz hagyományos munkaköröket, számos új foglalkozási ágat teremt. A géprendszerek, hálózatok kiépítése lehetővé teszi az otthoni munkavégzés, a bedolgozás magasan kvalifikált új formáit.

## **Rugalmas munkahelyek kialakítása**

A rugalmasság fogalma ezen a területen viszonylag új. Korábban az emberi erőforrásokkal való gazdálkodást egységes szabványok jellemezték. A dolgozók döntő többsége hétfőtől péntekig, napi nyolcórás összefüggő műszakokban, a munkáltató által meghatározott helyen dolgozott. Az egyöntetűség szakadozása a 70-es években kezdődött, a 90-es évekre számos helyen a „rugalmas” felváltotta a „szokásost és a szabályost”. A rugalmasság a cég azon képességét jelenti, hogy az alkalmazottakat átcsoportosítsa, a létszámot az igényeknek megfelelően bővítse vagy szűkítse, a kulcsmunkakörökben dolgozókat megtartsa és ösztönözze, a dolgozók egyéni igényeit is figyelembe vegye. A munkáltatók szívesen alkalmaznak az eddigtől eltérő munkarendeket, a munkaidőt összevont munkahetekben állapítják meg, illetve egyre terjed az egyenlőtlen munkaidő-beosztás.

A teljes leépítések elkerülésének is eszköze lehet a nem teljes munkaidős foglalkoztatási formák bevezetése. Ilyenek:

- a rendszeres részidős munkavégzés,
- az osztott munkakör,
- az önkéntes csökkentett munkaidejű programok,
- a szakaszos vagy részleges nyugdíjazás.

## **Karcsúsított munkaszervezetek**

A japán autóiparban a Toyotánál alakították ki az első ilyen jellegű munkaszervezeteket. A rendszer alapja a feleslegek kiküszöbölése.

Felesleg lehet minden: hiba, állásidő, túl sok tér, túl sok gép, túl sok készlet, vagy túl sok munkavállaló. Ez a szervezet az állandó megújulásra, a csapatmunkára, a precízen szervezett, készletezés nélküli beszállításokra épít. Minőségileg új kihívásokat jelent a dolgozók számára. Jó néhány addig hagyományos munkakör megszűnik bevezetésével. Nem elhanyagolható az a hatása sem, hogy ezekben az üzemekben gyökeresen megváltoznak a munkaügyi kapcsolatok azáltal, hogy a hagyományos egyeztetési és alkufolyamatok a munkacsoportokon belülrre kerülnek.

### **Kiszervezések, tevékenység kihelyezések**

A szervezetek fejlesztése, korszerűsítése sok esetben eredményezi a tevékenységek egy részének a cégen belüli megszüntetését. Ezen esetek egy jelentős részénél nem a teljes megszüntetést, hanem egy új, önálló társasági formába vitelt jelent. Az adott tevékenységre sokszor éppen a cég maga alakít társaságot és „helyezi át” a korábban e területen dolgozókat, vagy egy részüket oda.

Magyarországon e szervezeti megoldások szinte divatszerűen terjednek. A cégek mellett létrejött társaságok egy részénél arról van szó, hogy egyes, elsősorban szolgáltató, kiegészítő tevékenységeket gazdaságosabb a piacról beszerezni. Az ilyen tevékenységű társaságok alapításával esélyt kapnak a volt munkavállalók, hogy ezen a piacon szereplővé váljanak. Vannak olyan szervezeti megoldások, amelyek a sokszor költséges és nem is hatékony belső koordináció helyett az üzleti kapcsolatokra alapozottan működő, önálló gazdasági egységek megteremtését tartják hosszú távon eredményesnek.

A szakszervezeti tisztségviselők akkor járnak el helyesen ezekben az esetekben, ha alapvetően azt firtatják, hogy a tervezett kiszervezések, társaság alapítások milyen érdekeket szolgálnak, s hogy valóban gazdaságos megoldást hoznak mind a vállalatnak, mind az érintett munkavállalóknak.

## **7.3. A foglalkoztatásról szóló törvény**

### **7.3.1. A törvény céljáról**

Az „1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról” célja, hogy biztosítsa a Kormány, a helyi önkormányzatok, valamint a munkáltatók és munkavállalók érdekképviselőinek együttműködését:

- a foglalkoztatás elősegítésében,
- a munkanélküliség megelőzésében,
- a munkanélküliség hátrányos következményeinek enyhítése érdekében.

A törvény rendelkezik a munkanélküliek ellátásának szabályairól és a foglalkoztatáspolitikai célok megvalósításához szükséges pénzeszközökről.

### **7.3.2. A törvény által szabályozott területek**

A törvény meghatározza a foglalkoztatási érdekegyeztetés kereteit és szervezeteit. Szabályozza a munkanélküliek ellátását és általában a munkaerőpiac területén működő szervezetek tevékenységét.

- ***A foglalkoztatási érdekegyeztetés szervezetei***

- ◆ ***Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT)***

- A testület működését az érdekegyeztetésről szóló részben már ismertettük. A foglalkoztatáspolitikai feladata azoknak a jogszabálytervezeteknek a véleményezése, amelyek közvetlenül érintik a foglalkoztatást.

- Beszámoltatja a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületét.

◆ *Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT)*

A testület tagjait a munkaadók, a munkavállalók és a Kormány delegálja. A munkavállalók képviselőit az OÉT-ben képviselővel rendelkező szakszervezeti szövetségek jelölik.

A MAT jogosultságai a Munkaerőpiaci Alap felhasználásához kötődnek elsősorban. A törvény felhatalmazása alapján ez a testület:

- dönt:
  - ◆ az Alap egyes részei közötti átcsoportosításról,
  - ◆ az érdekegyeztetés működéséhez szükséges hozzájárulásról,
  - ◆ területfejlesztési programokhoz történő csatlakozásról, saját programok indításáról; a rehabilitációs foglalkoztatást és az esélyegyenlőséget segítő programok támogatásáról,
  - ◆ európai munkaerőpiaci projektek hazai társfinanszírozásáról,
  - ◆ az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak a MAT által indított programjainak finanszírozásáról;
- javaslatot tesz a Munkaerőpiaci Alap költségvetésére;
- véleményezi:
  - ◆ a Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv tervezetét,
  - ◆ a foglalkoztatást elősegítő és a munkanélküliek ellátását szolgáló jogszabályok tervezetét,
  - ◆ a munkanélküli ellátásokra, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra, a Munkaerőpiaci Alappal való gazdálkodásra vonatkozó jogszabálytervezeteket,
  - ◆ a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter egyedi döntéseinek tervezetét;
- értékeli:
  - ◆ a Munkaerőpiaci Alap felhasználását,
  - ◆ a munkaerőpiaci szervezet működésének tapasztalatait,
  - ◆ a Munkaerőpiaci Alap éves beszámolóját.
- A foglalkoztatási alaprész tekintetében:

- ◆ dönt a központi és decentralizált pénzeszközök arányáról,
- ◆ központi programok indításáról,
- ◆ közalapítványok támogatásáról.

◆ *Megyei (fővárosi) Munkaügyi Tanács*

A munkaadók, a munkavállalók és az önkormányzatok képviselőiből álló testület. A munkavállalók képviselőit az OÉT-ben képviselettel rendelkező szakszervezetek megyei szervezetei jelölik.

A testület:

- dönt a helyi foglalkoztatási alap felhasználásának elveiről és arányairól,
- figyelemmel kíséri a decentralizált pénzeszközök megyei felhasználását,
- véleményezi a foglalkoztatási programokat és a megyei munkaerőpiaci szervezet működését,
- véleményezi a rehabilitációs alap felhasználására a megyében kiírt pályázatokat,
- kezdeményezi és véleményezi a megye foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos programokat,
- véleményezi az Állami Foglalkoztatási Szolgálat működését.

● *Állami Foglalkoztatási Szolgálat*

Összetétele:

- a) Foglalkoztatási Hivatal,
- b) Megyei (fővárosi) munkaügyi központok,
- c) Munkaerőfejlesztő és -képző központok.

◆ *Foglalkoztatási Hivatal*

A hivatal a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium irányítása alatt áll.

Feladatai:

- a megyei munkaügyi központok szakmai irányítása,

- egységes foglalkoztatási nyilvántartás működtetése,
- állami foglalkoztatási szolgálat humán erőforrás fejlesztés,
- foglalkoztatási informatikai rendszer működtetése,
- foglalkoztatási statisztikák, elemzések, előrejelzések készítése,
- az Európai Foglalkoztatási Szolgálathoz történő csatlakozás előkészítése.

◆ *Megyei (fővárosi) munkaügyi központ*

A munkaügyi központok szervezete, a központi egységből, a kirendeltségekből áll.

A munkaügyi központ:

- ellátja a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeinek működtetésével kapcsolatos megyei szintű feladatokat,
- a külföldiek munkavállalásával kapcsolatos teendőket,
- irányítja a kirendeltségeket,
- információkat gyűjt és nyújt,
- orientál a képzési struktúra és a beiskolázási mértékek meghatározásában,
- elősegíti a foglalkoztatási rehabilitációt,
- segíti a létszámleépítések által okozott foglalkoztatási problémák megoldását,
- ellenőrzést végez.

◆ *A munkaügyi központ kirendeltsége*

A kirendeltségek általában azok, akik a közvetlen kapcsolatot tartják a munkanélküliekkel és a munkáltató szervezetekkel. Ellátják:

- a munkanélküliek nyilvántartását,
- munkaerő-közvetítést,
- pályatanácsadást,
- a munkanélküliek ellátásával és a foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal kapcsolatos feladatokat.

◆ *Megyei (fővárosi) munkabiztonsági és munkaügyi felügyelőség*

A munkaügyi központ és a települési önkormányzat megállapodhat a munkanélküli járadékban, segélyben részesülő munkanélküliek ellenőrzéséről. A megállapodás alapján a felek kölcsönösen tájékoztatják egymást és együttműködnek. A munkanélküliek ellátásának megszűnése után az önkormányzat közreműködésével történik a segélyezés, a Munkaerőpiaci Alap megfelelő keretéből, amelyet a megyei munkaügyi központ folyósít az önkormányzat részére.

A szakszervezetek az érdekegyeztetés fórumain keresztül tudnak befolyást gyakorolni a foglalkoztatáspolitikára és a munkaerőpiaci szervezetre. A munkahelyeken működő szakszervezetek szempontjából elsősorban azok a törvény által biztosított foglalkoztatáspolitikai eszközök lehetnek fontosak, amelyek segíthetnek a tömeges létszámleépítés elkerülésében vagy mérséklésében, a hátrányok enyhítésében. A következőkben ezeket ismertetjük röviden.

● *A foglalkoztatást elősegítő támogatások*

◆ *Képzések elősegítése*

A Foglalkoztatási Alapból támogatható azok képzése, akik munkanélküliek, illetve akiknek a munkaviszonyát a munkáltató egy éven belül meg akarja szüntetni és ezt bejelentette a munkaügyi központnak. Támogatható a munkanélküli fiatal diplomások, a gyermekgondozási segélyben vagy díjban, a terhességi gyermekágyi segélyben, illetve ápolási díjban részesülők képzése is.

Támogatásban részesülhetnek, akik közhasznú munkát végeznek és vállalják a képzésben való részvételt. Azon munkavállalók képzésének támogatására is van lehetőség, akik munkaviszonyban állnak, de a képzés hiányában elveszítenék munkahelyüket.

- ◆ *Munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése*  
Támogatást kaphatnak azok a munkanélküliek, akiknek a munkaügyi központ nem tud megfelelő munkahelyet felajánlani, és vállalkozói tevékenységet kívánnak folytatni.
- ◆ *Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások*  
Támogatást kaphat a munkáltató, a munkavállaló bérének 50–100%-áig, ha munkanélkülit alkalmaz és a támogatás folyósítása időtartamának kétszeres idejéig vállalja foglalkoztatását. Feltevés az is, hogy hasonló munkakörből a foglalkoztatás ideje alatt rendes felmondással ne történjen elbocsátás.
- ◆ *Közhasznú munkavégzés támogatása*  
Támogatást kaphat a munkaadó, költségei 70%-áig, ha a munkaügyi központ által kiközvetített munkanélkülieket alkalmaz közhasznú munka végzésére.
- ◆ *Önfoglalkoztatás támogatása*  
Pályázat alapján támogatható az a munkanélküli, aki munkaviszonyon kívüli tevékenységgel gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról. Például vállalkozást indít, vagy vállalkozáshoz csatlakozik.
- ◆ *Munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása*  
Támogatás nyújtható új munkahelyek létrehozásához, a meglévő munkahelyek megtartásához, a foglalkoztatási szerkezetátalakításhoz, és az alkalmi munkavállalók foglalkoztatásához. A támogatás módja: a járulékok részben vagy egészben történő átvállalása legfeljebb egy évre.
- ◆ *Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása*  
A foglalkoztatás bővítéséhez a rehabilitációs alpból támogatások nyújthatók, külön jogszabály alapján, a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásához.



◆ *Fiatal munkanélküliek foglalkoztatásának támogatása*

A pályakezdők elhelyezkedését segítő munkahelyek létrehozásához támogatás nyújtható.

◆ *Munkaerőpiaci programok támogatása*

Támogatás nyújtható olyan programokra, amelyek térségi foglalkoztatási célokat valósítanak meg, befolyásolják a munkaerőpiaci folyamatokat, illetve hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatását segítik elő.

◆ *A létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás*

A munkaadó részére támogatás nyújtható, a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter rendelete alapján, a csoportos létszámcsökkentés munkavállalók számára hátrányos következményeinek enyhítésére.

● ***A munkanélküliek ellátása***

A törvény rendelkezik azokról a szabályokról, amelyek alapján:

- ◆ a munkanélküli járadék folyósítását és mértékét meghatározzák, illetve szüneteltetik,
- ◆ meghatározásra kerülnek a nyugdíj előtti munkanélküli segélyek,
- ◆ a munkanélküliek kötelesek együttműködni a munkaügyi központtal.

● ***Munkaerőpiaci Alap***

A Munkaerőpiaci Alap az az elkülönített állami pénzalap, amelyből finanszírozásra kerülnek a munkanélküliség kezelésével, a foglalkoztatás támogatásával kapcsolatos kiadások. Az alapot a Munkanélküliek Szolidaritási Alapja, a Foglalkoztatási Alap, a Szakképzési Alap, a Rehabilitációs Alap, valamint a Bérgarancia Alap összevonásával hozták létre, a pénzeszközök hatékonyabb és ru-

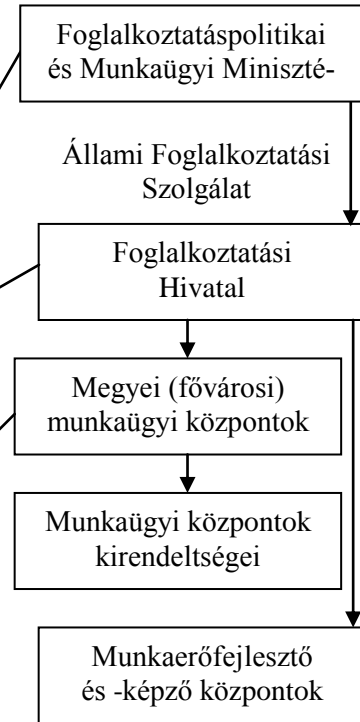
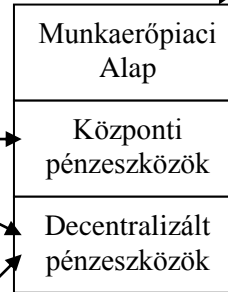
galmasabb felhasználása érdekében. Az alap egységes kezelése mellett továbbra is elkülönülnek az egyes részalapok, amelyek felhasználási céljaik szerint a következők:

- ◆ *Szolidaritási alaprész*, amely biztosítja a munkanélküliek járadékának, a pályakezdek és a nyugdíj előtti munkanélküliek segélyének fedezetét.
- ◆ *Jövedelempótló alaprész*, amely a munkanélküliek szociális ellátásához történő hozzájárulásához nyújt fedezetet.
- ◆ *Foglalkoztatási alaprész*, amelyből a foglalkoztatás fenntartását, a munkanélküliség megelőzését és hátrányos következményeinek elkerülését szolgáló támogatásokat finanszírozzák.
- ◆ *Bérgarancia alaprész*, amely azoknak a munkavállalóknak a bérének, illetve végkielégítésének kifizetését biztosítja, akiknek a felszámolásra került munkáltatóknál megszűnt a munkaviszonyuk és a járandóságukat nem tudták részükre kifizetni.
- ◆ *Szakképzési alaprész*, amely a szakképzéshez nyújt támogatást.
- ◆ *Rehabilitációs alaprész*, amely a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásához nyújt támogatásokat.
- ◆ *Működési alaprész*, amely a munkaerőpiaci szervezet működésének és fejlesztésének fedezetét biztosítja.

A Munkaerőpiaci Alap, illetve annak különböző alaprészei részben központilag, részben a megyéknél decentralizáltan kerülnek felhasználásra. A felosztásról jogszabályok, illetve a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter rendelkezik. A rendelkezési jogát, a törvényben meghatározottak szerint a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületével megosztva gyakorolja. A decentralizált pénzeszközök felhasználását a megyei munkaügyi tanácsok ellenőrzik, illetve a Foglalkoztatási Alap esetében a felhasználás elveiről és arányairól helyi döntést hoznak.

Az érdekegyeztetés és a munkaerőpiac szervezetét kissé leegyszerűsítve a következő sémával ábrázoljuk:

## Foglalkoztatási érdekegyeztetés szervezete



### 7.3.3. A szakszervezetek lehetőségei és feladatai a foglalkoztatáspolitikában

A foglalkoztatási érdekegyeztetés szervezete és a törvényben biztosított jogok adnak lehetőséget a szakszervezeteknek, hogy részt vegyenek a különböző szinteken a foglalkoztatáspolitikai döntések befolyásolásában, az eszközrendszer meghatározásában és a pénzeszközök felhasználásának eldöntésében.

- *Országos szinten* az Országos Érdekegyeztető Tanácsban biztosított a lehetőség a foglalkoztatáspolitikát meghatározó döntések, törvények és jogszabályok tervezetének véleményezésére, a munkavállalók és munkanélküliek érdekeinek képviselésére. A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületében van módja részt venni a szakszervezeteknek a foglalkoztatást elősegítő programok, képzések, alapítványok támogatásáról szóló döntésekben, és a központi és decentralizált pénzeszközök arányának meghatározásában.
- *Megyei szinten* részt vesznek a szakszervezetek a helyi foglalkoztatási eszközrendszer alakításában, a decentralizált pénzeszközök felhasználásáról szóló döntésekben. A munkaerőpiaci szervezet működésének, tevékenységének ellenőrzésében.
- *Munkahelyi szinten* a szakszervezetek joga és feladata, hogy közreműködjenek, illetve kezdeményezzék a munkahelyek megtartását célzó programok megvalósítását, foglalkoztatási tervek készítését. Foglalkoztatási feszültségek kialakulása esetén részt vegyenek a kezelés eszközeinek meghatározásában. A létszámleépítések során a szakszervezetek feladata, hogy közreműködjenek a leépítés elveinek meghatározásában és abban, hogy a leépítést a munkáltató az ilyen körülmények között lehetséges leghumánusabb módon hajtsa végre.

## **8. Munkavédelem és munkabiztonság kérdései**

### **8.1. Új munkavállalói lehetőségek és új kötelezettségek a munkavédelemről szóló törvényben**

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, kezdeményezően fellép a munkabiztonsági feltételek javításáért.

A törvény lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőikre jogosultak közül képviselőket választani. A törvény eredetileg feltételként szabta, hogy a munkáltatónál foglalkoztatottak létszáma a 10 főt, illetőleg a kizárólag vagy döntően nem fizikai tevékenységet folytatóknál a 20 főt meghaladja. A törvény 2003. január 1-jétől hatályba lépett módosítása – az Európai Unió irányelvének megfelelően – ezt a létszámkorlátot meg-

szüntette. Tehát a gazdálkodó szervezetek, intézmények között a létszám alapján nincs megkülönböztetés. A munkavállalóknak létszámuktól független, alanyi joga, hogy képviselőt válasszanak maguk közül.

Hogyan foglalja össze a törvény a munkavállalók jogait a kötelezettségeiken túlmenően?

A törvény szerint a munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától, hogy biztosítsa számára az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását. Joga van arra, hogy a biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását megkövetelje, és azok megismerésére és a betanulásukhoz is lehetőséget adjanak számára. Munkavállalói jog a munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, valamint a tisztálkodó szerek és a tisztálkodási lehetőség megkövetelése is. Kimondja a törvény, hogy a munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. A törvény feljogosítja a munkavállalót, hogy megtagadja a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül is súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, az utasítás végrehajtását meg kell tagadnia. A törvény szerint közvetlenül és súlyosan veszélyeztetni az életet és a testi épséget a szükséges védőberendezések, az egyéni védőeszközök működésképtelensége, illetve hiánya.

A munkavédelem általános helyzete és a munkavállalók sok esetben tapasztalható kiszolgáltatottsága miatt azonban nem várható el, hogy jogaik érvényesítéséért személyesen lépjenek fel. Ezért nagy jelentőségű a munkavédelmi képviselők megválasztása, mert a törvényesen megválasztott munkavédelmi képviselő számára munkajogi védeltséget biztosít a törvény. A munkavédelmi képviselő jó szándékú működése, jogainak rendeltetésszerű gyakorlása esetén is konfliktushelyzetbe kerülhet. Nem csak jogokkal rendelkezik, hanem a munkavállalók érdekében köteles is eljárni. Ezért nagyon fontos, hogy több-

irányú védettséggel rendelkezik, ami több törvény, illetve jogszabály alapján valósul meg. A munkavédelemről szóló törvény szerint a munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A képviselő esetében felsőbb szerven a képviselőkből alakult munkavédelmi bizottságot, ennek hiányában a képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni. Ennek a felsőbb szervnek előzetes egyetértése szükséges ahhoz, hogy a képviselőt a munkáltató más munkahelyre helyezze át, mint ahová megválasztották, vagy munkaviszonyát rendes felmondással megszüntesse. Ez a munkajogi védelem a képviselőt megbízatásának teljes idejére megilleti, továbbá annak megszüntetését követően egy évig is, feltéve, hogy tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte. A munkavédelmi képviselővel szemben alkalmazni kívánt rendkívüli felmondás esetén szintén ki kell kérni a munkavédelmi bizottság, illetve a megválasztására jogosult munkavállalók véleményét. A munkavédelmi bizottságnak a munkáltató intézkedéséről való tudomást szerzésétől számított nyolc napon belül írásban kell a véleményét közölni. Egyet nem értés esetén annak indokait is közölnie kell. Bizottság hiányában a munkáltatónak valamennyi munkavállaló véleményét be kell szereznie, vagy a képviselő-választás szabályai szerint kell meggyőződnie a munkavállalók álláspontjáról. A munkajogi védelem szabályainak megsértése esetén a képviselő bírói úton munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

A szabálysértési jog alkalmazásával is védelmet élvezhet a munkavédelmi képviselő. 100 ezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható az, aki a munkavédelmi képviselő szervezésére vonatkozó munkáltatói kötelezettségeket, illetve a képviselő munkajogi védelmét szolgáló előírásokat megszegi. 50 ezer forint a pénzbírság felső határa abban az esetben, ha a képviselőt jogai gyakorlásában akadályozzák, vagy jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesznek vele szemben.

A munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény hatálya kiterjed a munkavédelmi képviselőre. A munkaügyi felügyelő bejelentés alapján eljárhat abban az esetben, ha a képviselő munkajogi védelmére, valamint kedvezményeire vonatkozó szabályokat megszegik. A munkaügyi felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok megszüntetése érdekében figyelemfelhívással élhet, kötelezheti a felelőst

a szabálytalanság megszüntetésére, szabálysértési eljárást folytathat le. Súlyos esetben javaslatot tehet munkaügyi bírság kiszabására.

Ezen túlmenően széles körű jogokkal is rendelkezik, lényegében a munkavédelem és a foglalkozás-egészségügy egész területén intézkedés-kezdeményezési lehetősége van. A törvény arra is lehetőséget biztosít, hogy legalább három képviselő megválasztása esetén munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén azokat a képviselői jogokat, amelyek a munkavállalók összességét érintik, a bizottság gyakorolja.

Milyen jogokkal rendelkezik a törvényesen megválasztott munkavédelmi képviselő?

Egyik leglényegesebb joga, hogy személyesen meggyőződhet a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről. A törvény szerint a biztonságos munkavégzés legfontosabb feltételei közé a következők tartoznak:

- a munkahelyek, a munkaeszközök és az egyéni védőeszközök biztonságos állapota;
- az egészség megóvására és a munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések végrehajtása;
- a munkavállalók felkészítése és felkészültsége a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzésre.

Tehát a képviselő tevékenységének fő iránya, hogy a munkahelyeken személyesen is meggyőződjön a munkafeltételek megfelelőségéről. Ezért a törvény szerint joga van a hatáskörébe tartozó területekre munkaidőben bármikor belépni, ott ellenőrzést folytatni, és tájékozódni az ott dolgozóktól. Természetesen a felsoroltakon kívül bármilyen más kérdést is vizsgálhat, ami összefüggésben van a munkavédelemmel.

A személyes ellenőrzésen túlmenően a képviselő részt vehet a munkáltató olyan döntéseinek előkészítésében, amelyek hatással vannak a munkavállalók egészségére és biztonságára. Ilyen döntések lehetnek az új munkahely létesítésére, technológia megváltoztatására, szervezési intézkedésekre vonatkozóak. Részt vehet a munkáltató arra vonatkozó döntéseinek előkészítésében is, amelyek a munkavédelmi,



illetve foglalkozás-egészségügyi szervezet kialakítására vonatkoznak. A munkáltatónak ugyanis lehetősége van arra, hogy a munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi szaktevékenység elvégzését szervezett munkavégzés vagy polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján biztosítsa.

A képviselő személyes ellenőrzésen szerzett tapasztalatai és az egyéb úton tudomására jutott információk alapján véleményt nyilváníthat és kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedések megtételét. A munkavédelmi képviselő kezdeményezésére a munkáltatónak intézkednie kell, vagy nyolc napon belül megfelelő választ kell adnia. Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait – kivéve az azonnali intézkedést követelő esetben – írásban köteles közölni. Azonnali intézkedésnek van helye közvetlen életveszély, balesetveszély esetében.

A munkavédelmi képviselő munkáját segíti, hogy a vitás kérdések eldöntése érdekében a munkáltatóval történt előzetes megállapodás alapján szakértőt is igénybe vehet, megbeszélést folytathat a munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi felügyelettel.

A munkavállalók érdekeinek közvetlen védelmét biztosítja az a lehetőség, hogy a képviselő részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, közreműködhet a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában. Ez a részvételi lehetőség elsősorban arra irányul, hogy a balesetek kivizsgálása a törvényeknek megfelelően történjen.

Ne a balesetet szenvedett személy tevékenységét vizsgálják elsősorban, hanem igyekezzenek minden olyan okot feltárni, amelyek a baleset bekövetkezéséhez szükségesek voltak és egyúttal intézkedések is történjenek az okok megszüntetésére. Az intézkedések végrehajtásának határidejét és a végrehajtásért felelős személyt is meghatározzák.

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 munkavédelmi képviselők, illetve a bizottságok joga, hogy igényeljék a munkáltatótól mindenekelőtt a műszaki, technológiai, munkavédelmi intézkedések megtervezését, az intézkedések anyagi fedezetének biztosítását. Amennyiben a munkavédelmi törvény végrehajtásáról szóló miniszteri rendeletben meghatározott munkáltató a munkavédelmi képviselő (bizottság) munkavédelmi program készítésére vonatkozó javaslatával nem ért egyet, a képviselő a Munka Törvénykönyvében szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.

Végezetül szólni kell a munkavédelmi képviselők egyik legfontosabb jogáról. Nevezetesen arról, hogy a munkáltató csak az ő egyetértésükkel készíthet munkavédelmi szabályzatot. A törvény szerint a munkáltatónak általános munkavédelmi szabályzat-készítési kötelezettsége nincs. Azonban a tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkáltatók – elsősorban a nagyobb gazdálkodó egységeknél – változatlanul saját hatáskörükben szabályozni kívánják a különböző előírások vállalati végrehajtásának módját, a vállalati előírásokat, kötelezettségeket. Ezért fontos, hogy a képviselők egyetértési joguk gyakorlásával biztosítsák a szakszerű szabályozást, megakadályozzák a munkavállalóknak hátrányos előírások és intézkedések meghatározását. Az egyetértési jog kiterjed minden munkavédelmi jellegű szabályozásra, abban az esetben is, ha nem munkavédelmi szabályzatnak nevezik.

A munkavédelmi képviselőnek lehetősége van arra, hogy munkája segítéséhez szakértőt vegyen igénybe. A munkavédelmi felügyelvek is a törvény előírásai alapján segítik a képviselők munkáját. A képviselő indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező felügyelőhöz fordulhat, a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

A bonyolult és nagy felelősséggel járó képviselői munka feltételeiről is rendelkezik a törvény. A munkáltatónak biztosítania kell a képviselők számára az eljáráshoz szükséges átlagkeresettel fizetett szabadidőt, a munkavégzéshez szükséges eszközöket, és a képviselők képzésének és továbbképzésének lehetőségét.

A munkavédelmi törvény 2004-ben hatályba lépő módosítása a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását szorgalmazó intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK számú irányelvben foglaltaknak megfelelően újraszabályozza a mun-

káltatóknak a munkavállalókkal való együttműködését. A módosított törvény szerint az együttműködés több szinten valósul meg.

Az *első szint* az EGK irányelvének megfelelően törvényi szinten szabályozza a munkavállalónak, hogy megvitathassa előzetesen a munkáltatónak 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. Ide tartozik a munkabiztonsági szaktevékenység, foglalkozás-egészségügyi feladatok.
- a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása. Például olyan esetekben, amikor az adott munkahelyen különböző munkáltatók alkalmazásában állók dolgoznak.
- a munkavédelmi oktatás megtervezése és megszervezése.

Az elsőszintű tanácskozáson 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.

A *második szint* a munkavédelmi képviselőkkel való együttműködés. A módosított törvény szerint kötelező lesz munkavédelmi képviselőt választani minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább 50 fő. A választás megtartásának lebonyolításáért, a feltételek biztosításáért a munkáltató lesz a felelős.

A munkavédelemről szóló törvény a munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére továbbra is a Munka Törvénykönyvének az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseinek megfelelő alkalmazását írja elő. Lehetővé teszi a központi munkavédelmi bizottság megalakítását is. Jelentős változás azonban, hogy az egyenlő, titkos és közvetlen szavazással választott képviselő megbízatása a jövőben négy évre szól.

Munkavédelmi képviselővé az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább hat hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Az újonnan alakult munkáltatónál a munkavédelmi képviselő ilyen jogviszonya időtartamát nem kell feltételként figyelembe venni. A munkavédelmi képviselők munkafeltételeit jelentősen módosítja a törvény. A módosítás hatálybalépésétől kezdődően a képviselők munkaidő-kedvezménye – melyet továbbra is átlagkeresetével kell fizetni – havi munkaidőalapjának legalább tíz százaléka lesz. A munkavégzéshez biztosítandó eszközök között megemlíti a törvényt módosítás a technikai, anyagi feltételeket is. A képviselők oktatási feltételeiben jelentős változás, hogy egy választási ciklusban a választást követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőséget kell a képviselő számára biztosítani. A képviselet működési feltételeinek költségei változatlanul a munkáltatót terhelik, a képviselők képzése csak rendes munkaidőben történhet, szükség esetén akár külső helyszínen is megtartható az oktatás.

*Harmadik szintje* lesz az együttműködésnek, hogy azoknál a munkáltatóknál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő és munkavédelmi képviselők működnek, összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet kell létesíteni. Ebben a testületben egyenlő számban lesznek jelen a munkáltató és a munkavállalók képviselői. A testületnek munkavállalói rendes és póttagjait a munkavédelmi képviselők választják maguk közül titkos szavazással. A testület létrehozását a munkáltatónak kell kezdeményezni, biztosítva a szavazás lebonyolításának feltételeit. A munkáltató köteles lesz a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót kijelölni az Mt. 188. §-ában foglaltak szerint.

A testület munkaadói oldalán ott kell lennie a munkáltatói munkavédelmi feladatokat ellátó személynek. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában. A testület rendes és póttagjainak megbízatása – a munkavédelmi képviselőkével megegyezően – négy évre szól. A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A testület működési rendjéről, ügyrendjéről, elnöklési rendjéről a munkavállalók képviselői és a

munkáltató állapotnak meg. A paritásos testület tevékenysége az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek javítására irányul. Ennek érdekében 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.

Az új testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság jogállását. Érintetlen marad a munkáltatónak törvény szerinti felelőssége.

## **8.2. A munkavédelmi képviselők megválasztása**

Hangsúlyozni kell, hogy a képviselők megválasztása és a munkavédelmi bizottságok létrehozása nem kötelező, csupán törvényben biztosított lehetőség. A munkavédelemben – az élet számos más területéhez hasonlóan – a kötelezettségek teljesítése is sok kívánnivalót hagy maga után. A lehetőségek kihasználása tekintetében sem lehetnek túlzott reményeink. Arra pedig nem számíthatunk, hogy a munkavállalók, mivel a törvény lehetőséget biztosít számukra, önmaguk kezdeményezik a képviselők választását. *Ezért a feladat a munkavállalók érdekvédelmi szervezeteire és a munkaadókra hárul. A szakszervezetnek és a munkaadónak elsősorban azzal kell tisztában lenniük, hogy miért érdekük a képviselők megválasztása.*

A szakszervezeteknek alapvető érdeke, hogy a munkavállalók életminősége javuljon. Az életminőségnek fontos összetevője a munkahelyi környezet állapota, a munkabiztonság és a foglalkozás-egészségügy helyzete. Ezeknek a javításában csak a munkavállalók közreműködésével lehet előrelépni. A munkaadónak szintén érdeke, hogy a munkavállalók megőrizzék egészségüket, munkavégző képességüket, hisz a termelési folyamat legfontosabb láncszemei. Nem

lehet közömbös a munkaadó számára, hogy a munkavállalók hogyan értékelik saját helyzetüket, milyen igényeik és javaslataik vannak munkafeltételeik, a munka biztonságának javítására. A szakszervezeteknek a munkaadóval együttműködve kell meggyőzni a dolgozókat a választás fontosságáról és ez után kell megszervezni a választást.

A következő kérdés önmagától adódik: hogyan kell a választást megszervezni és lebonyolítani? Ezzel kapcsolatban a munkavédelmi törvény nem ad egyértelmű utasítást. „A munkavédelmi képviselők számára, megválasztásának és visszahívásának rendjére, működési területére a Munka Törvénykönyvének az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.”

A megfelelő alkalmazás előkészítésére, a feladatok egyértelmű végrehajtására a Munkavédelmi Bizottság ajánlást készített és jelentette meg a Munkaügyi Közlönyben (1994. évi 4. szám). *Az ajánlás szerint a munkavédelmi képviselők választásának lényeges sajátossága, hogy mint egyéni képviselőt és nem mint testületi, bizottsági tagot választják meg. A munkavédelmi bizottságot a már megválasztott képviselők hozzadják létre, amennyiben a számuk legalább a hármat eléri.*

Azoknál a munkáltatóknál, amelyek önálló telephelyekkel, részlegekkel, gyáregységekkel rendelkeznek, az egységeknél az ott dolgozók létszáma szerint kell meghatározni a választható képviselők számát. A sajátosságok figyelembevételével kell kijelölni a választási körzeteket. Önálló szervezeti egységnek kell tekinteni minden olyan gyáregységet, telephelyet, amelyik önálló gazdálkodást folytat, vezetője munkáltatói jogot gyakorol, valamint a munka- és egészségvédelemmel kapcsolatos jogok megilletik.

Azoknál a munkáltatóknál, amelyeknél az egyes önálló telephelyeken, részlegeknél foglalkoztatottak száma nem haladja meg a tíz, illetve nem fizikaiak esetében a húsz főt, ott a munkáltatónál foglalkoztatottak összlétszáma alapján kell meghatározni a választható képviselők számát. *A területileg egymáshoz közel eső szervezeti egységek összevonásával célszerű egy választási körzetet létrehozni és közös képviselőt választani.* Természetesen ott a legegyszerűbb a helyzet, ahol egy telephellyel rendelkeznek és önálló szervezeti egységek nél-

kül működnek. Általános elv, hogy a szervezeti felépítés, a területen dolgozók száma, a tevékenység jellege és a választható képviselők számának mérlegelésével kell a választási körzeteket kialakítani. Tehát az egyes területek (pl. műhelyek, laboratóriumok, részlegek) saját képviselőt választhatnak önmaguk közül.

A választható képviselők számát és a választási körzeteket a munkavállalók nevében és véleményük figyelembevételével a szakszervezetek vagy a kezdeményező munkavállalók határozzák meg. Természetesen figyelembe kell venni a munkáltató véleményét is, különösen azért, hogy a választások után az együttműködés ne ütközzön nehézségekbe.

*A választás előkészítésére és lebonyolítására választási bizottságot kell létrehozni. A bizottságot az üzemi tanács jogosult létrehozni, annak hiányában a szakszervezetre vagy a munkavállalókra hárul ez a feladat. A választási bizottság tagjai a szakszervezet és a nem szervezett dolgozók képviselőiből kerülnek ki.*

A Munkavédelmi Bizottság ajánlása részletes útmutatást ad a választás lebonyolításához. A törvényes választás érdekében feltétlenül teljesíteni kell bizonyos alapkövetelményeket. Ezek közé tartozik, hogy minden választásra jogosult munkavállalónak lehetőséget kell adni szavazata leadására, a szavazásnak titkosnak és közvetlennek kell lennie.

Az eddig megtartott választások előkészítésekor leggyakrabban azal kapcsolatban merült fel kérdés, hogy ki jelölhető munkavédelmi képviselőnek? Az üzemi tanács tagjainak jelölésével összefüggő megkötöttségeken túlmenően – melyet a Munka Törvénykönyve tartalmaz – a Munkavédelmi Bizottság ajánlása szerint nem jelölhető: aki a munkáltató megbízásából munka- vagy egészségvédelmi megbízatást lát el.

### **8.3. Együttműködés a szakszervezettel és az üzemi tanáccsal**

A munkavédelemről szóló törvény nem írja elő kötelezően a munkavédelmi képviselők megválasztását és a munkavédelmi bizottságok létrehozását, csupán lehetőséget biztosít arra.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a szakszervezetek és az üzemi tanácsok döntő szerepet vállaltak a képviselői választások előkészítésében, lebonyolításában, és a munkavédelmi bizottságok megalakításában. A munkavállalói érdekek hatékony érvényesítése megköveteli, hogy a szakszervezetek, üzemi tanácsok a független képviselőkkel és bizottságaikkal folyamatos, jó együttműködést valósítsanak meg. Ennek alapja a munkavállalói érdekvédelem és a munkavállalók észrevételének hatékony megvalósítása, továbbá az is, hogy ismerjék és tiszteletben tartásuk egymás jogait és kötelességeit.

Az együttműködés kiterjed az érdekvédelem és részvétel számos területére, ezek közül elsősorban azokat kell kiemelni, amelyek gyakorlása fokozott együttműködést igényel.

A szakszervezet és az üzemi tanács jogai közül elsősorban azokat kell kiemelni, amelyek a már ismertetett munkavédelmi képviselői jogokkal összefüggenek, illetve összehangolást igényel a gyakorlásuk.

A szakszervezet joga, hogy:

- szervezete működésébe tagjait bevonja;
- a munkavállalókat élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeiről tájékoztathatja;
- tagjait meghatalmazás alapján – annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben – bíróság, más hatóság, illetve egyéb szervek előtt képviselje;
- kollektív szerződést kössön;
- a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérjen, amely a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos;
- ellenőrizze a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását;
- az ellenőrzés során észlelt hibákra a mulasztásért felelős szervek figyelmét felhívja. Ha azok az intézkedéseket kellő időben nem teszik meg, megfelelő eljárást kezdeményezhet;
- kifogást nyújtson be a munkavállalókat, illetve érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés, mulasztás ellen;



- megkövetelje a munkáltatótól a tájékoztatást minden olyan intézkedés megtétele előtt, amely a munkavállalóknak legalább huszonöt százalékát, vagy legalább ötven főt érint.

Az üzemi tanács véleményezési és tájékozódási jogai közül az alábbiak kapcsolódnak a munkavédelmi bizottság, illetve a képviselő jogaihoz.

A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni:

- a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, korszerűsítésére... vonatkozó elképzeléseket;
- a munkavállalók képzésével összefüggő terveket;
- a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó terveket;
- a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatainak tervezetét (MVSZ).

A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:

- a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltató beruházásaira vonatkozó jelentős döntés tervezetéről;
- legalább félévente... a munkafeltételek jellemzőiről.

Az üzemi tanács véleményezési jogát sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen a Munka Törvénykönyve szerint. Ennek megállapítására az üzemi tanács bírósághoz fordulhat.

Gyakran felmerül a kérdés, hogy a munkavédelmi bizottság későn-e együttműködési megállapodást a szakszervezettel és az üzemi tanáccsal. A gyakorlat eddigi tapasztalatai szerint erre általában nincs szükség. Elsősorban azért, mert a megválasztott munkavédelmi képviselők túlnyomó többsége szakszervezeti, illetve az üzemi tanács jelöltje volt a választásokon.

Szoros személyi és munkakapcsolat van a különböző szervezetek tagjai között. A szakszervezetekkel a munkavédelmi érdekvédelem hagyományai miatt, ugyanis a képviselők jelentős hányada korábban szakszervezeti megbízás alapján foglalkozott a munkavédelemmel. Az üzemi tanáccsal való szoros együttműködés alapja, hogy a munkavé-

delmi törvény hatálybalépéséig az üzemi tanács gyakorolta a munkavédelmi szabályzat kiadásával való egyetértési jogot. Ezért az első üzemi tanács-választáskor számos munkavédelemhez értő jelöltet állítottak, akik később munkavédelmi képviselővé is meg lettek választva.

Együttműködési megállapodás nélkül is arra kell törekedni, hogy a jogok gyakorlása összehangoltan történjen (pl. tájékozódás), illetve véleménynyilvánításhoz ismerjék egymás álláspontját.

Az együttműködés területei közül két fontos kérdést kell kiemelten kezelni. A munkavédelmi szabályzattal való egyetértési jog gyakorlása előtt a munkavédelmi bizottság feltétlenül egyeztessen az üzemi tanáccsal. Ezáltal megelőzhető, hogy egyetértését adja olyan szabályozáshoz, amivel az üzemi tanács nem ért egyet.

Lényeges kérdés, hogy a szakszervezettel folyamatos és szoros együttműködés legyen, különösen a kollektív szerződéskötés előkészítése idején. A szakszervezet a tárgyalások során hatékonyan felhasználhatja például a munkavédelmi bizottság munkakörülményekkel kapcsolatos tapasztalatait többlet szociális juttatások elérése érdekében. Ez a módszer nem sérti a képviselő rendeltetésszerű joggyakorlásának kötelezettségét.

A munkavédelmi bizottság, a szakszervezetek és az üzemi tanács közötti jó együttműködés érdekében a következő elveket és eljárási módokat szükséges megvalósítani:

- Jó munkamegosztással, a feladatok egyeztetésével előzzék meg a párhuzamos eljárásokat, intézkedéseket.
- Célszerű, ha a munkavédelmi feladatait a szakszervezet a munkavédelmi képviselők bevonásával oldja meg (szemle, baleset kivizsgálásában való részvétel stb.).
- Folytassanak rendszeresen konzultációkat, vegyenek részt egymás rendezvényein.
- Segítsék egymást a munkájuk nyilvánosságának biztosításában (pl. kollektív tárgyalás, munkavédelmi program kezdeményezése stb.).

- Hangolják össze, melyik szervezet milyen kérdésekben igényel tájékoztatást a munkáltatótól. A szerzett tapasztalatokat rendszeresen cserélik ki egymással.
- Taktikai szempontból fontos az együttes nyomásgyakorlás (pl. a munkavédelmi képviselő intézkedés kezdeményezésével egy időben szakszervezeti kifogás benyújtása).
- Képzési terv véleményezésekor az üzemi tanács vegye figyelembe a munkavédelmi bizottság képzési igényeit.
- Teljesítménykövetelmény véleményezésekor a munkavédelmi szempontok is érvényesüljenek.

A felsoroltakon kívül a gyakorlatban számtalan együttműködési téma lehetséges. Ezek sikeres végrehajtása azon múlik, hogy az érdekképviselői szervezetek rendszeres, napi munkakapcsolatot tartsanak fenn egymással.

## 9. A szakszervezeti gazdálkodás alapvető kérdései

### *Bevezetés*

A társadalmi szervezetek létrehozásának módjáról az 1989. évi II. törvény rendelkezik. Ezen szabályok alapján hozhatók létre a szakszervezetek is, melyek a bírósági bejegyzéssel nyerik el jogi személyiségiüket. Származtatott jogi személy is lehet, pl. alapszervezet.

A létrejött szervezetek működésére vonatkozóan több törvény, illetve rendelkezés tartalmaz szabályokat. Ezeket az előírásokat kívánja a tankönyv e fejezete összefoglalóan rendelkezésre bocsátani, azzal a szándékkal, hogy a szervezetek gazdálkodási rendjének és beszámolósi rendszerének kialakítását megkönnyítse.

A szakszervezeti gazdálkodás alapja a tagdíj. Erről az alapszabály rendelkezik, a tagdíj mértékéről a szervezetek erre felhatalmazott testületei döntenek. Általában a bruttó keresetek 1%-át fizetik a főállású munkavállaló tagok. Az adott évben befizetett tagdíj összege csökkenti a személyi jövedelemadó alapját. A tagdíjbevételt a szervezetek a különböző szerveződési szintek között megosztják (alapszervezet, ágazati szervezet vagy szövetség, konföderáció).

A számviteli törvényben adott felhatalmazás alapján a társadalmi szervezetekre vonatkozó sajátos számviteli szabályokat a 224/2000. (XII. 19.) Korm. rendelet szabályozta.

A létrejövő, bejegyzett szervezetekre kiterjed az adózás rendjéről szóló törvény, s ez bejelentkezési kötelezettséggel jár (1990. évi XCI. tv.). E bejelentkezés során veszi nyilvántartásba az adóhatóság az adózót (szakszervezetet) a kiadott adószám alapján. Ennek az adószámnak igen nagy jelentősége van, hiszen a gazdálkodással kapcsolatos, adóhatóságnak leadandó iratok elengedhetetlen kelléke.

Fontos, hogy e bejelentkezési kötelezettségnek a szervezet eleget tegyen, hiszen ennek elmulasztása mulasztási bírsággal szankcionálható.

Már a bejelentkezés alkalmával eldöntendő az ÁFA-hoz való viszonya a szervezetnek. Ennek kritériumait az ÁFA-törvény határozza meg (1992. évi LXXIV. tv.).

Amennyiben a szervezet kizárólag tárgyi adómentes tevékenységet végez, úgy nem áll fenn ÁFA-fizetési kötelezettség, illetve az előzetesen felszámított ÁFA levonásának joga.

Ha adóköteles tevékenységet is végez, úgy lehetősége van a szervezetnek arra, hogy ún. alanyi mentességet kérjen. Ennek feltételeit is az ÁFA-törvényben találjuk: ha a bejelentés évében a gazdasági tevékenység várható bevétele nem haladja meg időarányosan a 2 millió forintot, alanyi mentességet kérhet a szervezet. (2004. januártól az alanyi mentesség határa 4 millió forint.) Hogy mi minősül ÁFA szempontjából adómentes értékesítésnek, azt az ÁFA-törvény 2. számú melléklete tartalmazza.

Amennyiben e területen változás áll be, úgy az ÁFA-alanyiságra vonatkozó szándékot mindig az adóév december 31-ig lehet jelezni az adóhatóságnál, és ez az adóévet követő évtől lesz érvényes.

Alanyi adómentesség választása esetén a 2 millió forintos (4 millió forint) értékhatár túllépése már adókötelezettséget keletkeztet, ezt követően az általános forgalmi adó a vonatkozó általános szabályok szerint számolandó el.

Ha a fent leírtak szerint a szervezet nem ÁFA-mentes, úgy az adófizetésre és adólevonásra (visszaigénylésre) az ÁFA-törvény általános szabályai az irányadók.

Lényeges momentum, hogy az ÁFA-mentesség következményeképpen a szervezet mentesül a havonta/negyedévente teljesítendő ÁFA-bevallás alól, ami egyébként nem kis megterhelést jelentene az alapszervezetek számára.

A szakszervezet a bejelentkezéssel egyidejűleg a könyvviteli szabályoknak is eleget kell tennie. Ennek tipikus formája a naplófőkönyv, amely az adóhatóság által nem kerül hitelesítésre, viszont a szervezeten belül – a számviteli politikában rendelték szerint – a belső hitelesítés mindenképpen megoldandó. A kisebb szervezetek pénztárkönyvet is vezethetnek, ennek hitelesítésére is a fentiek irányadók. A szervezet választása alapján kettős könyvvitel vezetése is alternatíva, ez azonban már megfelelő felkészültségű szakember alkalmazását

igényli. Kettős könyvvitel vezetésére akkor kötelezett egy szakszervezet, ha a vállalkozási és alaptevékenységből származó bevétele két egymást követő évben meghaladja az 50 millió forintot.

## **A társadalmi szervezet gazdálkodási rendje**

Ezzel áttértünk egy más, igen fontos területre, a könyvvezetési, illetve beszámolási kötelezettség tárgyalására, mellyel szoros összefüggésben kell tárgyalni a társadalmi szervezetek (és így a szakszervezetek) gazdálkodási rendjéről szóló rendelkezéseket is. A társadalmi szervezetek gazdálkodásáról a 114/1992 (VII.23.) Korm. rendelet rendelkezik.

A társasági adóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény 6. sz. melléklete tartalmazza azokat az ún. kedvezményezett tevékenységeket, melyek után társasági adófizetési kötelezettsége nem merül fel a szervezetnek.

A melléklet alapján *cél szerinti tevékenységnek* minősül:

- a társadalmi szervezet alapító okiratában, alapszabályában nevesített cél szerinti tevékenység, ideértve a tevékenységhez kapott támogatást, juttatást és a tagdíjat is;
- a szabad pénzeszközeinek betétbe, értékpapírba való elhelyezése után a hitelintézettől, illetve az értékpapír kibocsátójától kapott kamat, illetve az állam által kibocsátott értékpapír hozamának olyan része, amelyet a cél szerinti tevékenység bevétele az összes bevételben képvisel, azzal, hogy a bevételt mindkét esetben a kamat és hozam nélkül kell figyelembe venni;
- olyan vagyontárgy (tárgyi eszközök, immateriális javak, készletek) esetenkénti értékesítése, mely kizárólag a társadalmi szervezet cél szerinti tevékenységét szolgálja.

E „külön elbírálás” alá eső tevékenységekre tételes felsorolás nem adható, hiszen minden szervezetnél más lehet. Szakszervezeteknél azonban a tapasztalat szerint az üdültetés, oktatás, egyéb közösségi jellegű szolgáltatások szoktak tipikusak lenni.

Minden, ami a fent leírtakba „nem fér bele”, az vállalkozási tevékenységnek minősül.

Igen fontos a vállalkozási és cél szerinti tevékenységek pontos meghatározása és elkülönítése, hiszen más következmények fűződnek mindkettőhöz.

A vállalkozási tevékenység a társasági adó hatálya alá tartozó tevékenység, míg a cél szerinti tevékenység – társasági adó szempontjából – adómentes.

Amennyiben a szakszervezetnek vállalkozási tevékenysége van, úgy a társasági adó törvény hatálya kiterjed rá, akkor is, ha adófizetési kötelezettsége nem keletkezik. Az adóalap megállapítására vonatkozó szabályokat a törvény 9. §-a tartalmazza.

A társadalmi szervezetekre vonatkozóan a társasági adó törvény ún. feltétel nélküli adóalanyiságot határoz meg, ami annyit jelent, hogy a szervezet a megalakulásakor és adóhatósághoz történő bejelentkezésétől számítva társasági adó alany. Természetesen adófizetési kötelezettsége akkor keletkezik, ha vállalkozási tevékenységből eredménye származik, és az olyan mértékű, melyre mentesítést a törvény nem tartalmaz. Fontos azt megjegyezni, hogy adóbevallási kötelezettség mindenképpen terheli a szervezetet a feltétel nélküli adóalanyiságból adódóan. Könnyítendő a vállalkozási tevékenységet nem folytató szervezetek helyzetén, az adózás rendjéről szóló törvény lehetővé teszi, hogy a tárgyévet követő és február 15-ével az egyéb adónemekre vonatkozó éves bevalláson (03-as bevallás) a szervezet nyilatkozzon arról, hogy nincs vállalkozási tevékenysége a tárgyévben. E nyilatkozat a társasági adóbevallással egyenértékű jognyilatkozat.

Amely szervezetnek vállalkozási tevékenysége volt, a társasági adóbevallást kell elkészítenie, és legkésőbb a tárgyévet követő év május 31-ig az adóhatóságnak leadni. A társasági adó törvény azt mondja, hogy nem kell a társasági adót megfizetni, ha a szervezet vállalkozási tevékenységből elért bevétele nem haladja meg az adóévben elért összes bevételének 10%-át, de legfeljebb 10 millió forintot. Amennyiben ezen adómentességi kritériumoknak nem felel meg a szervezet, úgy az adófizetési kötelezettségnek is eddig az időpontig eleget kell tennie. A társasági adó mértéke 18%. (2004. január 1-től 16%. A szakszervezeteknek társasági adóelőleget nem kell fizetniük és bevallaniuk.)

## Könyvvezetési és beszámolási kötelezettség

A társadalmi szervezetek könyvvezetési kötelezettségére vonatkozóan előírást a számviteli törvény mellett, illetve azt kiegészítve a 224/2000. (XII. 19.) sz. Korm. rendelet határozza meg. Ennek alapján az a társadalmi szervezet, mely nem végez vállalkozási tevékenységet, értékhatártól függetlenül készíthet egyszerűsített beszámolót és vezethet egyszeres könyvvitelt.

Vállalkozási tevékenység végzése esetén érvényesül az 50 millió forintos értékhatár, ezen összbevételi határ felett a könyvvezetési kötelezettségének kizárólag a kettős könyvvitel szabályai szerint tehet eleget a szervezet, hiszen egyszerűsített éves beszámolót kell készítenie.

Amennyiben a cél szerinti és vállalkozási tevékenység együttes összege két egymást követő évben meghaladja az 50 millió forintot, az áttérés, illetve alapításkor ennek választása kötelező. Egyébként a szervezet választhatja e feltételek megléte nélkül is a kettős könyvvezetést. (Ennek szakember igényéről már a fentiekben szoltunk.)

A könyvvezetési kötelezettségnek a társadalmi szervezet egyszeres könyvvitel esetén pénztárkönyv, illetve naplófőkönyv formájában tehet eleget.

A költségek és bevételek részletesebb nyilvántartására a naplófőkönyv ad lehetőséget, ezért ezt javasoljuk használni.

[Megjegyezzük, hogy a pénztárkönyvnek a külön be nem jegyzett alapszervezetek (ún. kvázi – származtatott – jogi személy) elszámolásainál lehet jelentősége, ahol a különböző beszámolási és adófizetési kötelezettségnek a „központ” tesz eleget – az alapszervezetek adatai alapján.]

A naplófőkönyv mellett ún. analitikus nyilvántartások vezetése is szükséges, mivel a naplófőkönyv nem ad ún. zárt könyvviteli rendszert. A leggyakrabban előfordulóak az alábbiak:

- vevőkkel szembeni követelések nyilvántartása
- szállítókkal szembeni tartozások nyilvántartása
- tárgyi eszközök nyilvántartása
- immateriális javak nyilvántartása



- értékpapírok nyilvántartása
- gazdasági társaságban lévő vagyoni részesedés nyilvántartása
- személyi jövedelemadóhoz, adóelőleghez kapcsolódó nyilvántartás 3 féle lehet:
  - ◆ munkaviszonyból származó jövedelmekről és levont adóelőlegről
  - ◆ kifizetett összevonás alá eső jövedelmekről és levont adóelőlegről
  - ◆ kisösszegű kifizetésekről
- általános forgalmi adó analitikus nyilvántartás (beérkező számlákra, kimenő számlákra)
- szigorú számadású nyomtatványok nyilvántartása
- követelések nyilvántartása
- továbbá minden, adóhatósághoz befizetendő adóról (pl. munkaadói járulék, munkavállalói járulék stb.) olyan analitikus nyilvántartást kell vezetni, amiből az adó alapja, mértéke, a mentesítések, kedvezmények megállapíthatók.

Mint már említettük, a vállalkozási és cél szerinti tevékenységek bevételét és költségeit elkülönítetten kell elszámolni és könyvelni is. (Másként nem lehetne a társasági adóval kapcsolatban az elhatárolást megoldani!)

A bevételek elkülönítése a naplófőkönyv rovatai alapján könnyen megoldható. A költségek elszámolása esetén egyrészt azok elszámolása, melyekről konkrétan megállapítható, hogy mely tevékenységgel kapcsolatban merültek fel, nem okoz problémát. Ezeket ún. közvetlen költségeknek nevezzük. Azon költségeket, melyek mindkét tevékenységgel kapcsolatosak (tehát pontosan nem tudjuk az összeget a tevékenységek között egyértelműen megosztani), a bevételek arányában kell felosztani. A felosztást évente legalább egyszer, a mérleg fordulónapjára meg kell tenni, de a számviteli politikában a szervezet ennél gyakoribb (negyedéves, féléves) felosztást is szabályozhat.

A számviteli törvény alapján az egyéb szervezetek – ezek között a társadalmi szervezetek – is kötelesek beszámolási kötelezettségüknek eleget tenni. Mivel e területnek vannak sajátosságai, az erre vonatko-

zó szabályokat a **224/2000 (XII. 19.)** számú Korm. rendelet tartalmazza.

A beszámoló fajtáját tekintve egyszerűsített beszámoló, illetve egyszerűsített éves beszámoló lehet, attól függően, hogy vállalkozási tevékenység van-e és annak milyen az értéke. Itt is belép az 50 milliós határ, tehát ha a szervezet vállalkozási tevékenységet nem folytat, vagy annak értéke megfelel a rendeletben meghatározott összeghatárnak, úgy egyszerűsített beszámolót készíthet. A beszámoló-, illetve mérlegkészítés napját január 1. és május 30. között a szervezet határozza meg a számviteli politikájában, melytől a későbbiekben csak nagyon indokolt esetben térhet el.

Problémát okozhat annak eldöntése, hogy ezt a beszámolót le kell-e adni valahova. Miután a szakszervezeteket a bíróságok jegyzik be (nem a cégbíróság), ezért azt a bíróságoknak leadni nem kell. Hasonlóan nem kell leadni az adóhatóságnak sem a beszámolót.

A szakszervezetek az adózással nemcsak a már említett két adónemen keresztül kerül(het)nek kapcsolatba.

Kifizetői, munkáltatói minőségében belép az SZJA, munkavállalói és munkaadói járulék, valamint a társadalombiztosítási járulék és egészségügyi hozzájárulás fizetési kötelezettség is. Ezeket az adókat és járulékokat is az adóhatóság felé kell teljesíteni, a vonatkozó szabályok szerint (havonta, tárgyhót követő 12-éig, a munkaadói és munkavállalói járulékot a tárgyhót követő 20-ig).

Ezekről a kötelezettségekről a szakszervezeteknek bevallás keretében is számot kell adniuk. Éves bevalló szervezet esetében az adóbevallást valamennyi adóról adónként, évente, az adóévet követő év **február 15-ig** kell megtenni. (A nagyobb szervezetek negyedéves, illetve havi bevallási kötelezettséggel rendelkezhetnek, melyek szabályait és értékhatárait az adózás rendjéről szóló törvény tartalmazza, e helyütt ezeket nem részletezzük.) Az éves bevallást akkor is le kell adni, ha annak minden sora üres, vagyis kötelezettség nem volt az adott évben. (Ezt szoktuk a „nemleges bevallás” jelzővel illetni.) Amennyiben a bevallásban később észlelünk hibát, pl. tévesen állapítottunk meg éves kötelezettségre vonatkozó összeget, azt a későbbiek folyamán – az adóhatóság ellenőrzését megelőzően – önellenőrzés keretében helyesbíthetjük.

A bevallási késedelemért mulasztási bírság szabható ki, ezért a határidők betartására nagyon oda kell figyelni!

### **Költségvetés, belső szabályok**

A hatályos jogszabályok alapján kötelező szabályzatot készíteni a házipénztár kezelésére vonatkozóan. Házipénztár-kezelési szabályzat javasolt tartalma (egy lehetséges változat vázlata, a legfontosabb rendelkezéseket említve):

- napi pénztárzárlat után tartható készpénzkeret
- pénzzállítási szabályai
- pénztáros feladatai
- utalványozás szabályai
- bizonylatok, nyomtatványok kezelésének szabályai
- készpénzfelvételi utalvánnyal kapcsolatos eljárás
- elszámolásra kiadott összeg nyilvántartása
- pénztárzárlat
- pénztárhoz kapcsolódó egyéb bizonylatok nyilvántartása.

Nem kötelező költségvetést sem készítenie a szervezeteknek. A működés azonban ennek alapján, ehhez mérten képzelhető el. Ezt a költségvetést – a várható bevételekkel és az abból teljesítendő kifizetésekkel – a szervezet vezető-testületének kell elfogadnia, és év végén az ebben szereplő összegekhez képest történő eltéréseket kell indokolni, miután ez a szervezet pénzügyi helyzetét érinti, befolyásolja.

## 10.

### Szakszervezeti kiegészítők

**alapláb:** a munkavállaló munkaszerződésben meghatározott személyi bére.

**alapszabályok:** a szakszervezet tevékenységét és működését meghatározó szabályokat tartalmazza (pl. a szervezet nevét, címét, céljait és feladatait, a tagságra vonatkozó meghatározásokat, a szervezet testületének hatáskörét stb.).

**Ágazati Párbeszéd Bizottság (ÁPB):** az ágazati (alágazati, szakágazati) szintű érdekegyeztetés kétoldalú (bipartit) intézménye, amelynek funkciója a TEÁOR szám szerinti ágazatban tevékenykedő munkáltatók és szakszervezetek közötti konzultáció és kollektív szerződés (egyéb megállapodás) megkötése.

**béralap (bérköltség):** a keresetként kifizetett munkadíjak összege.

**bérmegállapodás:** a bérek alakulásában érdekelt felek által kötött egyezség. Magyarországon három szinten kötnek bérmegállapodást. *Országos szinten* (OÉT) részben ajánlásokat fogad el és hirdet ki (pl. minimális, átlagos és maximális béremelési mérték), részben kötelező döntéseket hoz (a Kormányt kötelezi például, hogy hirdesse ki azt a minimálbért, amiben megállapodnak). *Középszinten* ágazati, szakmai, területi szakszervezetek kötnek a munkáltatók illetékes szervezeteivel vagy egyes munkáltatókkal bérmegállapodásokat, amelyek vagy „önállóak”, vagy pedig az ágazati stb. középszintű kollektív szerződésnek a részét képezik. *Társasági (vállalati) szinten* a helyi szakszervezet (szakszervezetek) köt(nek) a munkáltatóval bérmegállapodást, ami a kollektív szerződés része.

**bérpótlék:** a munkavégzés különleges feltételeiért vagy az általánostól eltérő munkaidő-beosztásért kapott olyan bér, amit az alapbérmegállapításnál nem vettek figyelembe.

**bértárgyalás:** a bérmegállapodást megelőző folyamat, amit a munkáltató vagy a szakszervezet kezdeményezhet. A munkáltató a szakszervezetek számára – a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása

mellett – évente *köteles* javasolni a munkadíjazással kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését.

**bértarifa rendszer:** általában a besorolási rendszeren alapuló, bér-megállapodás szerinti olyan személyi alapbér *minimumokat* tartalmaz, amit az adott besorolási csoportba tartozó munkavállalóknak legalább fizetni kell.

**besorolási rendszer:** a versenyszférában dolgozó munkavállalóknak az érvényes országos besorolási rendszeren [6/1992. (VI. 27.) MüM] alapuló besorolása a különböző képzettség, gyakorlati idő, beosztás szerint. Egyre elterjedtebb a munkakör alapú bérbesorolási rendszer.

**beszámoló nyilvánossága:** két módja van a beszámolók nyilvánosságra hozatalának: 1) az IM céginformációs hivatalánál a teljes beszámolót letétbe kell helyezni, amelybe bárki betekinthez és erről másolatot készíthet; 2) hivatalos formában közzéteszik, ennek az üzleti jelentés nem része, a könyvvizsgáló állásfoglalásától függően a kiegészítő melléklet bizonyos részeit sem szükséges közzétenni.

**beszámoló:** dec. 31-i fordulónappal, de legkésőbb a mérleg fordulónapját követő 150. napon belül elkészített jelentés, mely a vállalkozás vagyoni, pénzügyi és jövedelmi helyzetét, ill. annak változását mutatja be. A konszolidált beszámolót annak fordulónapjától számított 180 napon belül kell elkészíteni és letétbe helyezni.

**bruttó kereset:** a munkavállaló részére munkaviszony alapján a munkáltatótól kapott teljes munkadíj, amely tartalmazza az adókat és a járulékokat is.

**cash-flow:** a pénzügyi helyzet elemzéséhez használt pénzügyi arány-mutató. A likvid pénzeszközök fedezetét fejezi ki, azaz az árbevétel azon része, mellyel nem áll szemben szükségyszerűen ráfordítás. Értéke a pénzbevételek és a pénzkiáramlás különbségével egyezik meg.

**controlling:** a vállalkozás fontos tevékenységeinek rendszerszemléletű, operatív megfigyelése és időszakonkénti értékelése, melynek lényege a vagyon – pénzügyi helyzet – nyereség kapcsolata.

**demonstráció:** figyelemfelhívó megmozdulás; változatos formái alakultak ki a munkásgyűlésektől az utcai felvonulásokig, a figyelemfelhívó jelek, jelvények viselésétől a zászlók, táblák, elhelyezéséig.

**dolgozói képviselő a társaságok felügyelő bizottságaiban:** a Gt. lehetővé teszi, hogy 200 fő feletti foglalkoztatotti létszám esetén a munkavállalókat az üzemi tanács által delegált dolgozók képviseljék a felügyelő bizottságban.

**érdekegyeztetés:** az eltérő érdekek rendezett munkaügyi kapcsolatok keretében történő ütköztetésének, a közös elemek és a kompromiszsumok keresésének folyamata.

**érdekképviselő:** 1) valamely foglalkozási csoport, munkavállalói közösség, szakszervezeti tagság stb. érdekeinek feltárása, megfogalmazása, mások előtti képviselése, és az érvényesítésére való törekvés; 2) olyan szervezetek általános megjelölése, amelyek célja az érdekképviselői funkció ellátása az érdekegyeztetés rendszerében, vagy általában a társadalomban.

**érdekvédelem:** 1) az érdekképviselő értelmében, annak szinonimájaként is használt fogalom; 2) olyan tevékenységet jelent, amelynek célja, hogy valamilyen csoport – például egy adott ágazat vagy munkahely munkavállalói –, vagy egyén érdekeinek sérelmét elkerülje, illetve segítse azokat érvényre jutni.

**éves jelentés:** a vállalkozások által saját tevékenységek kimutatását szolgáló nyilvánosan terjesztett dokumentum. Nem azonos az éves beszámolóval. Azon vállalkozók számára, melyek papírjai az értékpapírpiacra forognak, kötelezően elkészítendő.

**fedezeti összeg:** értékesítés nettó árbevétele és az értékesítés elszámolt költsége közötti különbözet; az értékesítés bruttó eredményét mutatja.

**fedezeti pont:** olyan egységnyi fedezeti összeg, mely esetén a vállalkozás eredménye 0.

**gazdasági társaság:** a vállalkozások törvény által meghatározott formája; létezik jogi személyiséggel nem rendelkező társaság (közkereseti vagy betéti társaság), illetve jogi személyiségű társaság (egyesülés, korlátolt felelősségű társaság, részvénytársaság).

**gazdaságosság:** az eredmény és ráfordítás viszonya határozza meg.

**hatékonyság:** relatív fogalom, az erőforrások felhasználásának gazdaságosságát jelenti. Felhasznált erőforrás egységnyi összegére jutó hozam, ill. egységnyi hozamok összege az erőforrás mennyiségével mérhető.

**helyi bérmegállapodás tartalma:** • az Mt.-ben rögzített munkadíjazási témák; • az Mt.-ben nem szereplő bérezési kérdések; • a munkavállalók besorolási rendszere; • a munkavállalók bértarifa rendszere; • az éves béremelési megállapodás.

**holding:** olyan társaság, amelynek fő funkciója más társaságok részesevéseinek (részvények, üzletrészek) birtoklása, de nem tőkebefektetési, hanem ellenőrzés céljából. A társaságok, amelyekben a holding a tulajdonos, jogilag önállóak, de pénzügyi, üzletpolitikai értelemben mindent a holding határoz meg. Tiszta típusában a holding nem folytat semmilyen termelő tevékenységet, de vannak termelő, kereskedő holdingok is.

**iparági-ágazati szakszervezet:** az azonos iparágban, ágazatban, alágazatban foglalkoztatottakat tömöríti, függetlenül a dolgozók munkamegosztásban elfoglalt helyétől. Tagjaik sorában munkások, alkalmazottak, értelmiségiek egyaránt lehetnek. Az iparági-ágazati szakszervezetek nyugdíjas, tanulói és munkanélküli alapszervezeteket is létrehozhatnak. Az iparági-ágazati szervezkedés jellemzője, hogy egy vállalatnál, intézménynél a munkavállalók azonos szakszervezet tagjai.

**jutalom:** az elvégzett munka utólagos értékelése alapján fizethető összeg.

**kiegészítő fizetés:** a le nem dolgozott, de törvényben, jogszabályban előírt időre járó díjazás.

**kollektív szerződés:** olyan szerződés, amelyet a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, vagy több munkáltató, másrésztől a szakszervezet, illetve több szakszervezet köt meg abból a célból, hogy meghatározzák a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját,

az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét, valamint a szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszerét.

**KOMT:** Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa. A közalkalmazottak országos szintű, ágazatközi érdekegyeztetési fóruma; tagjai: a Kormány, az érintett szakszervezetek és az országos önkormányzati érdekképviseleti szervek.

**konszenzus:** olyan döntés, amely minden résztvevő teljes egyetértésével születik.

**konszern:** olyan vállalati csoportosulás, amelynek – jogilag is önálló – tagjai az együttes piaci fellépés, a fejlesztési források racionális felhasználása, az optimális tőkeallokáció, valamint az összehangolt termék- és technológia-politika érdekében közösen tevékenykednek valamely iparágban, vagy iparágakban.

**letétbe helyezés:** a cégbíróságnál bejegyzett vállalkozó kötelessége, hogy az elkészített, jóváhagyásra jogosult testület által elfogadott, könyvvizsgálói záradékot is tartalmazó beszámolót, illetve az adózott eredmény felhasználására vonatkozó határozatot a mérleg fordulónapjától számított 150 napon belül letétbe helyezze. A letétbe helyezés a kiegészítő mellékletre is vonatkozik. A konszolidált beszámolót a mérleg fordulónapját követő 180 napon belül kell letétbe helyezni a cégbíróságon.

**likviditási mérleg:** a fordulónappal készített mérleg, ill. évközi vagyონmérleg alapján állítható össze. Az eszközök a pénzzé tehetőség, a források a lejáratú időtartam szerint osztályozandók a mérlegben.

**makroszintű érdekegyeztetés:** az érdekegyeztetés országos szintje.

**mérlegelemzés:** a mérleg adatai alapján készített analízis, mely a vállalkozás teljesítményének minősítését teszi lehetővé. Az elemzéshez különböző mutatók használhatók, főbb típusai: • gazdálkodási mutatók, • pénzügyi mutatók, • befektetési/megtérülési mutatók.

**mérlegkészítés időpontja:** ezt az SZT nem rögzíti, minden vállalkozásnak a számviteli politikában kell a saját magára érvényesnek tekintett pontos időpontot meghatároznia. A letétbe helyezés időpontja



– mérleg fordulónapját követő 150 napon belül – és a fordulónap közötti időpont lehet.

**mezoszintű érdekegyeztetés:** az érdekegyeztetés középszintje; létrejöhet ágazati, területi, szakmai alapon.

**mikroszintű érdekegyeztetés:** az érdekegyeztetés munkahelyi szintje.

**munkaerőköltség:** a bérköltségen (béalapon) felül tartalmazza még a munkáltató által fizetett társadalombiztosítási járulékot, a munkaadói járulékot, a jóléti, kulturális költségeket, kiküldetési díjakat, betegszabadságra járó díjazást stb.

**munkafeltételek:** a munkáltató köteles biztosítani a munkavédelmi képviselő számára a munkájához szükséges feltételeket. Az indokolt eljáráshoz szükséges, átlagkeresettel fizetett szabadidőt, a szükséges eszközöket, a törvényben előírt képzési lehetőséget.

**munkajogi védettség:** a munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

**munkaköri leírás:** általában a nem fizikai munkavállalók feladatainak (követelményeknek) rendszerbe foglalt leírása.

**munkanorma:** a fizikai munkavállalóknál alkalmazható követelményrendszer.

**munkavédelmi bizottság:** a törvényesen megválasztott képviselők jogosultak munkavédelmi bizottságot létrehozni, amennyiben számuk eléri a hármat. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselői jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a bizottság gyakorolja.

**munkavédelmi képviselő:** a munkavállalók jogosultak maguk közül munkavédelmi képviselőt választani. A képviselő-választás a munkavállalók alanyi joga. Ez a jog megilleti őket a gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatottak létszámától függetlenül. A munkavédelmi képviselő az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogok érvényesüléséért műkö-

dik. Megválasztásának szabályait, eljárási jogait, munkafeltételeit a munkavédelemről szóló törvény tartalmazza.

**munkavédelmi szabályzat:** ha a munkáltató belső szabályzatban határozza meg a biztonságos munkavégzés követelményeit, a szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

**nettó kereset:** a ténylegesen kifizetett bér, azaz a bruttó keresetből levonva a munkavállalói járulék, a személyi jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulék.

**OÉT:** az Országos Érdekegyeztető Tanács rövid, a mozgalmi, sajtó és hétköznapi szóhasználatban gyakran előforduló neve.

**OKÉT:** Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács. A közalkalmazottak, köztisztviselők, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak, a hivatásos és szerződéses állományú katonák érdekegyeztetési fóruma, amelyben az érintett szakszervezetek, önkormányzati érdekképviselők és a Kormány vesz részt.

**Országos Érdekegyeztető Tanács:** az országos tripartit érdekegyeztetés intézménye; plenáris ülése, állandó szakbizottságai, illetve ad hoc bizottságai vannak; a három oldalon a szakszervezeti konföderációk, a munkáltatói szövetségek, illetve a kormány képviselői foglalnak helyet; feladatait részben a Munka Törvénykönyve, részben a három fél megállapodása határozza meg.

**platform:** egy adott szervezeten belül azonos irányultságú, értékvalasztású tagok csoportosulása véleményük kifejtésére és képviselésére. Jelenleg az MSZOSZ Szövetségi Tanácsában politikai platformok működnek.

**prémium:** előre meghatározott feladatokért, illetve azok teljesítéséért járó díjazás.

**reálbérindex:** a nettó kereset indexének (növekedési százalékának) és a fogyasztói árak indexének (növekedési százalékának) a hányadosa.

**rétegszervezetek:** az életkor vagy nem szerinti rétegződés alapján történő szerveződés (ifjúság, nyugdíjasok, nők).

**saját tőke:** a saját vagyon összegét fejezi ki, az eszközök tartós forrása. Az aktívák és kötelezettségek, céltartalékok különbözete. Elemei: jegyzett tőke, jegyzett, de be nem fizetett tőke, tőketartalék, eredménytartalék, lekötött tartalék, értékelési tartalék, mérleg szerinti eredmény.

**szakmai szakszervezetek:** a szakszervezeti szerveződés korábbi időszakában meghatározó szerveződési forma, tagjaikat foglalkozásuk, szakmájuk szerint tömörítették (tömörítik). Egy munkahelyen – a foglalkozási csoportoknak megfelelően – több szakszervezet is működhet szakmai szakszervezetek esetében.

**szakszervezet:** a munkavállalók, a munkanélküliek, a nyugdíjasok és tanulók önkéntes érdekvédelmi, érdekképviseleti szervezete.

**szakszervezeti szövetség:** olyan szervezeti rendszer, amelynek keretében a közös célok megvalósításában érdekelt önálló szakszervezetek (iparági, ágazati, szakmai szakszervezetek) együttműködve lépnek fel országos vagy nemzetközi szintén.

**számlarend:** a könyvviteli és beszámolási kötelezettség teljesítését biztosítja, az alkalmazásra kijelölt számlák számát, megnevezését, tartalmát, a főkönyvi számla és az analitikus nyilvántartás kapcsolatát, valamint a számlarendben foglaltakat alátámasztó bizonylati rendet tartalmazza.

**számviteli politika:** a számviteli törvény alapján elkészítendő, a vállalkozás sajátosságait tartalmazó belső szabályzat. Olyan kérdéseket kell rendezni keretei között, melyekben a számviteli törvény választási lehetőséget ad a társaság számára.

**szektoriális érdekegyeztetés:** az országos érdekegyeztetés sajátos területe, amely jelenleg a költségvetési intézmények szférájában működik. Fórumai országos jelentőségű, az egész „szektort” érintő ügyekben egyeztetnek, illetve ezekben születnek megállapodások.

**szervezeti és működési szabályzat (SZMSZ):** a szervezet felépítését, a különböző testületek, vezetők jog- és hatásköreit, valamint a szervezet működési rendjét tartalmazza. Elkészítése minden szervezet számára fontos.

**szociális segély:** a szociálisan rászorulóknak pénzben vagy természetbeni formában, ellenszolgáltatás nélkül nyújtott vissza nem térítendő támogatás.

**szociálisan rászoruló:** az a magánszemély, akinek (eltartottainak) életfenntartása oly mértékben veszélyeztetett, hogy azt – vagyoni viszonyára is tekintettel – csak külső segítséggel képes biztosítani.

**szolidaritás:** nézetek és érdekek közösségén alapuló, aktív együttérzés mások nézeteivel és cselekedeteivel; tettekben is megnyilvánuló egyetértés, különböző formákban megnyilvánuló segítségnyújtás.

**sztrájk:** munkabeszüntetés; az érdekviták során a legerősebb kényszerítő eszköz a szakszervezetek kezében; Magyarországon törvény szabályozza; számos formája alakult ki célja, időtartama, eszközei, szerveződési területei szerint.

**sztrájkalap:** a szakszervezetek olyan rendszeresen gyűjtött és elkülönített pénze, amelynek célja a sztrájk miatt kieső keresetek teljes vagy rászorultsági alapon való pótlása. A sztrájkalapon lévő összeg nagyságát a szervezetek titkosan kezelik. Jelentős nagyságú alap megléte nagyban javítja a szakszervezet sztrájkképességét.

**teljesítménykövetelmény:** mind a fizikai, mind a szellemi munkavállalók számára előírt követelmények összessége, amit a számukra biztosított bérért teljesíteni kell.

**területi szerveződés:** a szerveződés azon formája, ahol a szakmai jellegtől függetlenül – egy adott településen, régióban – szerveződnek a szakszervezetek.

**törzsbér:** a munkában töltött időtől, a teljesítménytől és egyéb tényezőktől függő bérelem.

**tripartit:** olyan érdekegyeztetési eljárások és erre létrejött testületek, amelyekben a munkaadók, a munkavállalók és a kormányzat (esetleg az önkormányzat) az együttműködő partnerek.

**üzemi tanács:** a dolgozói részvétel intézménye, amelyen keresztül a munkavállalók részt vesznek a vállalat döntéshozatalában.

**vagyon:** a vállalkozás befektetett eszközeinek, forgóeszközeinek és az aktív időbeli elhatárolások együttes értéke.



## Irodalomjegyzék

- Dobák Miklós és munkatársai: Szervezeti formák és koordináció. KJK 1992.
- Kövári György: Az emberi erőforrások fejlesztése. Szókratész Kft. 1995.
- Ladó Mária—Tóth Ferenc: Szociális párbeszéd. Magyar Hírlap 1995. május 18.
- Ladó Mária—Tóth Ferenc: Helyzetkép az érdekegyeztetésről 1990–1994. ÉT Titkársága, Munkaügyi Kapcsolatok Társaság 1996.
- Szakszervezeti kézikönyv. Kiadta a Vasas Szakszervezeti Szövetség Szervezetépítés, tagtoborzás 1996.
- Tóth András: Civil társadalom és szakszervezetek. Kandidátusi értekezés kézírata
- Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere. Zsigmond Király Főiskola, Budapest 2003.

## Felhasznált törvények, rendeletek

1989. évi II. törvény az egyesülési jogról
1989. évi VII. törvény a sztrájkokról
1990. évi XCI. törvény az adózás rendjéről
1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
1992. évi LXXIV. törvény az általános forgalmi adóról
1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról
1996. évi LXXXI. törvény a társasági adóról és az osztalékadóról
1997. évi CXLIV. törvény a gazdasági társaságokról
2000. évi C. törvény a számvitelről
- 114/1992. (VII. 23.) Korm. r. a társadalmi szervezetek gazdálkodásáról
- 157/1992. (XII. 4.) Korm. r. az egyéb szervezetek beszámolási és könyvvezetési kötelezettségéről
- 224/2000. (XII. 24.) Korm. r. az egyéb szervezetek beszámolási és könyvvezetési kötelezettségéről
- 6/1992. (VI. 27.) MüM r. a munkavállalók ágazatközi besorolási rendszeréről