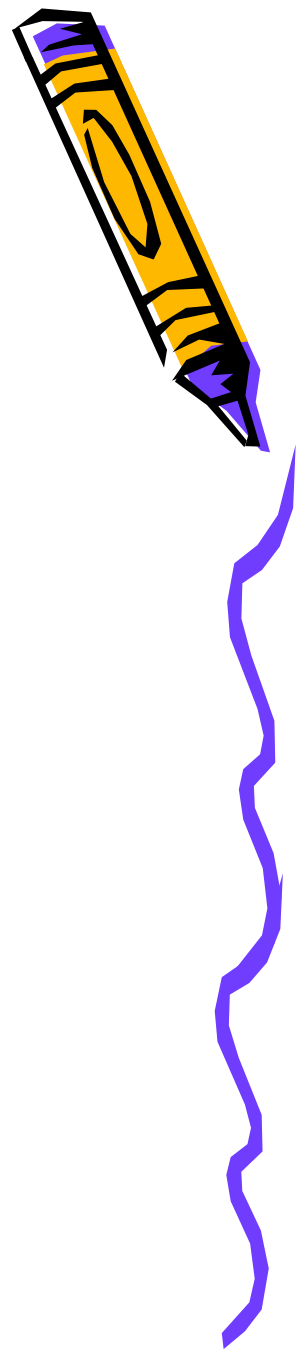
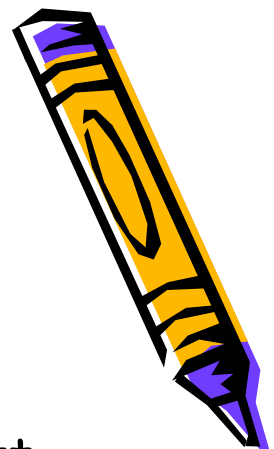


A kollektív szerződéskötés szerepe, jelentősége és lehetséges tartalma Magyarországon

Tarsoly Imréné
2016. szeptember 23.
Bratislava



Kollektív szerződés



A KSZ a munkabéke eszköze, kiszámítható, szabályozott viszonyokat teremt mindkét félnek

Érvényes KSZ ellen **nem lehet sztrájkolni!** (a jól kidolgozott, részletes KSZ szűkíti a sztrájk lehetőségét)

A szakszervezet érdeke a törvénytől magasabb kondíciókat elérni

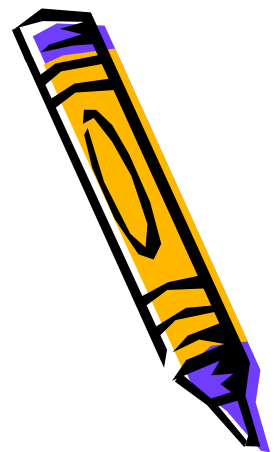
Mi kell ehhez: **jó érdekérvényesítő képesség** (magas szervezettség), felkészültség, dolgozói igények ismerete, kompromisszum készség

Tárgyalás kezdetén magasabb szintről (de nem irreálisról) indulni! Legyen miből engedni a tárgyalások során.

A munkáltató érdeke: minél rugalmasabb, költségtakarékosabb ~~sztrájk~~ **tevékenységekkel** eredményes termelést elérni. (sokszor ennek érdekében kíván elmenni a végletekig)



Kollektív szerződés



A munkaviszonyból származó **jogok és kötelezettségek gyakorlásának és teljesítésének módját** és az eljárási rendjét szabályozza

- tartalmazza a szerződést kötő felek kapcsolatrendszerét és a jogviták rendezési módját

Kollektív Szerződés lehet:

- munkahelyi KSZ
- Keret kollektív szerződés (több munkáltatóra vonatkozó)
- Ágazati, al-ágazati (középszintű KSZ, ez nem jellemző Magyarországon)
- Egymáshoz való viszonyuk - tágabb - szűkebb
- Legerősebb: a munkahelyi Kollektív Szerződés, akkor, ha a többihez képest a munkavállalók számára kedvezőbb feltételeket és többlet juttatásokat tartalmaz



KSZ kötés

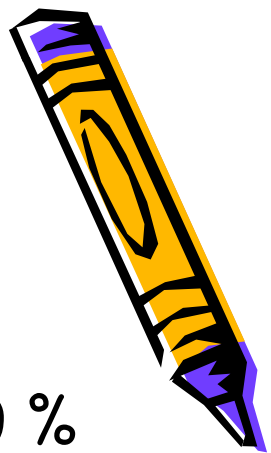
Törvényváltozás 2012. július

KSZ kötési jogosultság - reprezentativitás (a 10 % szervezettség adja meg - korábban az ÜT választás eredménye)

Kötése nem kötelező, de a végeredményhez nem szab határidőt

KSZ kötés kezdeményezése - módosítás kezdeményezése, illetve a bértárgyalás kezdeményezése mindkét fél joga

Az elért eredmény a megkötött kollektív szerződés, a bérmegállapodás minden munkavállalóra vonatkozik (a „potyautasokra” is)



Ki köthet kollektív szerződést

- **Kollektív szerződést köthet**
 - a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselői szervezet,
 - a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

A szakszervezet munkahelyi kollektív szerződés megkötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a 10 %-ot

A munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának **tíz százalékát**.

Fontos! Ha alá megy a taglétszám hatályát veszíti a



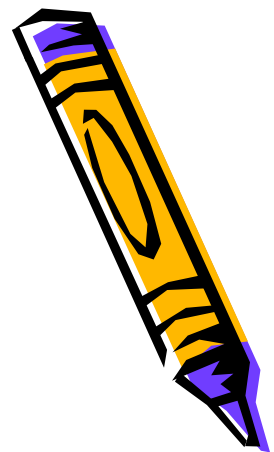
Kollektív szerződés

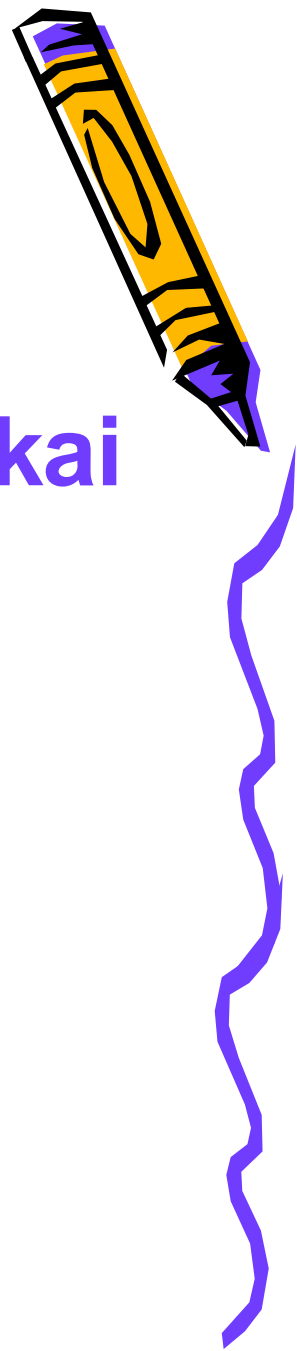
- Egy munkáltatónál csak egy KSZ köthető, ha több szakszervezetnek van alapszervezete a munkáltatónál, mindegyikkel tárgyalnia kell,
 - ha több felel meg a 10 %-os KSZ kötési jogosultságnak, akkor együtt kötik meg.

2012. július 1-től nem csak a munkavállaló javára, hanem a munkavállaló hátrányára is el lehet térni,

KSZ általános szabályai nem változtak (írásba foglalás, hatály, felmondás, kiterjesztése, tárgyalási kötelezettség, munkáltatói jogutódlás esete, stb.)

Az üzemi megállapodásra a kollektív szerződésre vonatkozó korlátozás és eltérés lehetőségét **megfelelően alkalmazni kell.** - Bérről nem tárgyalhat az ÜT!





A Vasas területén, az elektronikai iparban hatályos Kollektív szerződések helyzete



Elektronikai vállalatok KSZ lefedettsége



Szerveződési területünkön kb. 75-80 % -os a Kollektív szerződéses lefedettség (minden nagyobb munkáltatónál van, a multinacionális vállalatoknál is)

Az elmúlt időszakban (2012. július óta) az új kollektív szerződések megkötése mellett a meglévők módosításából is látszik a munkáltatói erőfölény (az új Mt. hatálybalépésével ez tovább nőtt), amit legtöbb esetben képes is érvényesíteni



Az új Mt. hatályba lépése után



2012. július 1-től hatályba lépett az új Munka törvénykönyve, amelynek következménye, hogy a munkáltatók a kollektív szerződések módosítását vagy új KSZ megkötését kezdeményezték/ vagy még ezután fogják kezdeményezni.

Több példa arra, hogy a munkáltató a hatályos KSZ-t felmondta, teljesen új szabályozásról kívánt csak tárgyalni.

Több munkáltató a korábbi KSZ új Mt.-hez „igazítását” kezdeményezte

Lényeges változás, hogy már nem csak a munkavállaló javára, hanem hátrányára is el lehet térni!



Ami a munkáltatók javaslataiból látszik



- a hat hónapos és az egyéves munkaidőkeret széleskörű terjedése,
- a munkaközi szünet munkaidő kívüli kiadása, új találmányként terjed ennek pihenőnapra ledolgoztatása
- a munkaszüneti napi és vasárnapi munkavégzés terjedése,
- a kihirdetett munkaidő beosztás egy-kettő nappal megelőző módosításának szándéka,
- állásidő 100 %-os alapbérrel díjazása helyett „töredék” díjazás 20-30 % bérrel,



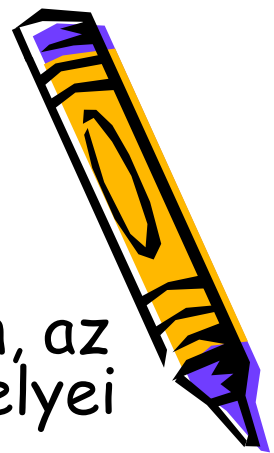
Ami a munkáltatók javaslataiból látszik

- szándék és gyakorlat arra, hogy hat munkanap után nem ad ki egy pihenőnapot, így akár 15-20 napot lehet egyhuzamban dolgoztatni,
- béren kívüli juttatások, cafetéria keretek eddig KSZ-ben rögzített szabályait onnan kivenni és (egyoldalúan) munkáltató szabályzatban rögzíteni, hogy bármikor módosítható vagy megvonható legyen,
- munkaidő minden szabályát kivenni a KSZ-ből, hogy egyoldalúan tehesse annak változtatását

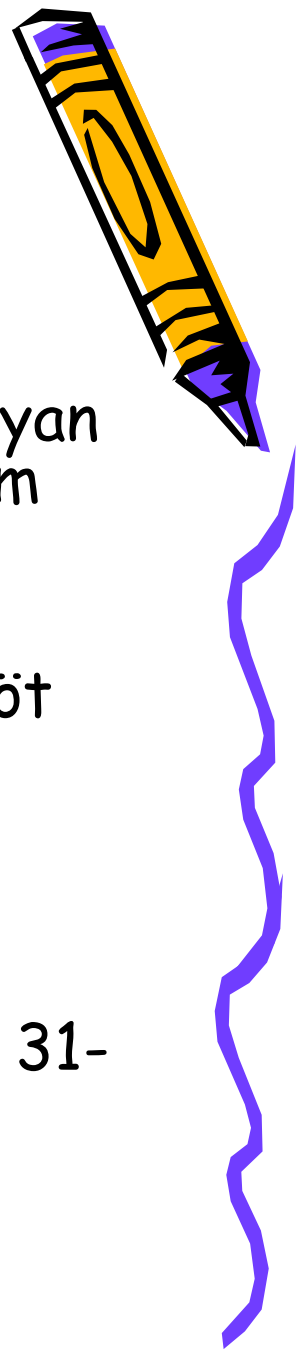


Ami a munkáltatók javaslataiból látszik

- A munkahely módosítása a munkaszerződésekben, az összes létező telephely, sőt a beszállítók telephelyei is megnevezve, (gyakran teljesen életszerűtlen)
- titoktartási kötelezettség kiterjesztése,
- erkölcsi bizonyítvány előírása minden munkakörre (még a betanított munkakörökre is),
- készenlét elrendelése havi 300 órára,
- egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása, magas munkaidő igény (napi 12 óra) teljesítésével, azután hosszú pihenőidő kiadása,



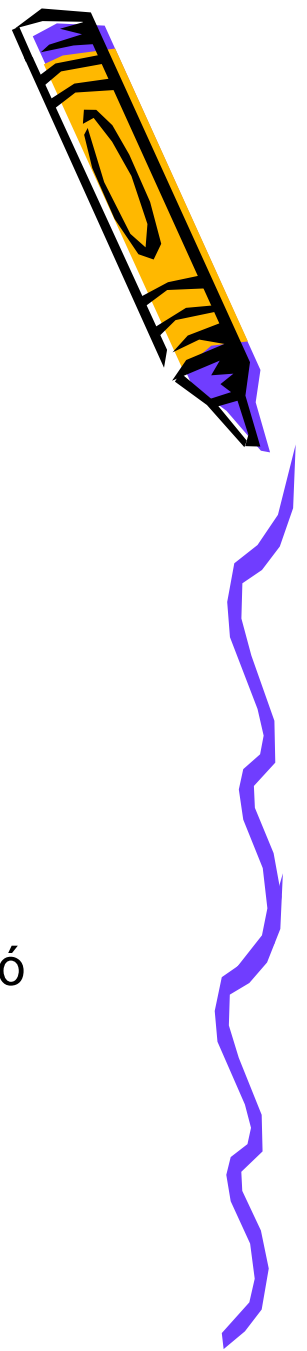
Munkáltatói szándék



- munkaszüneti napi munkavégzés elrendelése olyan munkáltatónál, ahol ezt 2012. július 1. előtt nem tehette meg,
- szabadság kiadásánál 7-nél kevesebb nap (pl. öt nap) kiadása a munkavállaló igénye szerinti időpontban, stb.
- lemondás a 14 nap egybefüggő távollétról ,
- a pótszabadságok átvitele a következő év dec. 31-ig. (ez KSZ-ben nem tehető meg)



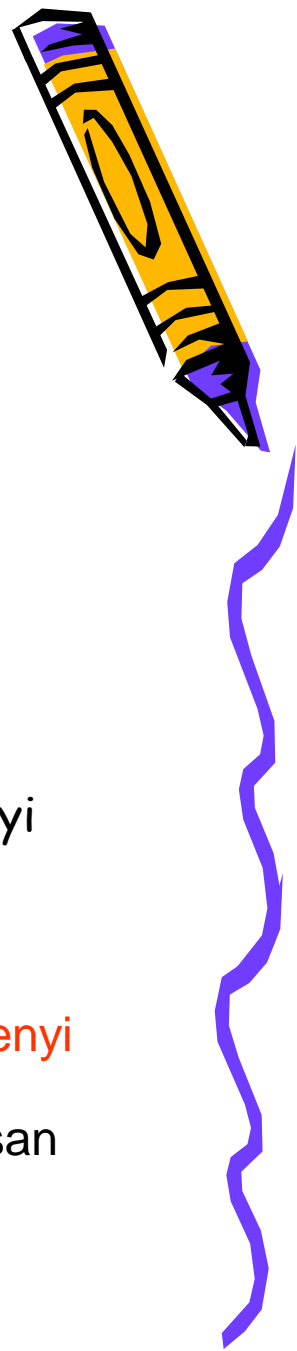
Leggyakoribb módosítások



- a munkaidő beosztása, a munkarend változása,
- a megszakítás-nélküli munkarend, illetve 6 havi és éves munkaidőkeretek bevezetése,
- a túlmunka mértékének és elrendelésének szabályozása miatti módosítás,
- a tárgyévi bérmegállapodások,
- megállapodás a szociális és béren kívüli juttatásokról,
- a munkaidő részeként szabályozott munkaközi szünet munkaidőn kívüli kiadásának munkáltató általi kezdeményezése
- a munkavállaló vétkes kötelezettségzegése esetére vonatkozó eljárási rend és azok megszegésére vonatkozó szankciók szabályozása,
- leltárfelelősség újraszabályozása,



A Kollektív Szerződésekbe foglalt béren kívüli juttatások közül a leggyakoribbak



- az üdülési támogatás,
- étkezési utalvány,
- az önkéntes nyugdíjpénztári befizetés,
- a beiskolázási támogatás,
- a biztosítások (élet, baleset),
- a nyugdíjasok támogatása,
- a kultúra és sport támogatása,
- a vállalati családi napok, a nőnap, anyák napja, vállalati karácsonyi vendéglátás.

Ez 2017-től megváltozik:

a közszférában: 100 000 Ft + 100 000 Széchenyi Pihenőkártya/év

A versenyszférában: 100 000 Ft+ 350 000 (max. 450 000 Ft) Széchenyi Pihenőkártya/év kedvezményes 34,51%-os adóval,

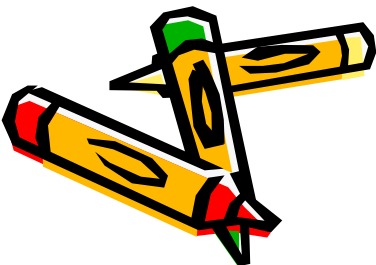
minden más korábbi elem 49,98%-os adóval, felette a bérrel azonosan adózik (szakszervezetek nem támogatták a változást)



Hogyan segítjük a KSZ kötés - módosítás folyamatát



- KSZ tárgyalásokhoz rendszeresen adunk ki útmutatót, amely alapját képezheti a munkahelyi KSZ-nek
- Felhívjuk a tisztségviselők figyelmét, hogy a munkáltatói javaslatok elfogadása előtt **végig kell gondolni azok hatásait a munkavállalókra**, tanácsot - segítséget - **ellentételezést** kérni
- Rendszeresen képzéseket tartunk a témában,
- érveket adunk a munkáltató meggyőzéséhez,
- a munkavállalók számára fontos szabályokról mintákat,
- minden beküldött kollektív szerződés tervezetet átnézünk
- segítünk a tárgyalásokban is!



Köszönöm a figyelmet

tarsoly.m@vasasok.hu

36-70-4555-684

