

Dr. Kiss Mihály

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD

Kéziköny munkáltatóknak és munkavállalóknak



Jelen kiadvány a Szociális párbeszéd szélesítése a különböző szinteken,
a LIGA Szakszervezetek 2012/ 0104596 számú projektje keretében, a
Norvég Alapok támogatásával jött létre.

„Enhancing social dialogue at various levels” project.
Financed by Innovation Norway.

www.szocialisdialogus.hu

Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>

Felelős kiadó: Gaskó István

Szerkesztette: Kozák László

2013.

Jelen kiadvány célja, hogy a munkáltatók és a szakszervezetek számára ösztönzést adjon a társadalmi párbeszéd népszerűsítéséhez. A párbeszéd ugyanis nemcsak kötelezettség, de pozitívan járul hozzá a munkaügyi kapcsolatokhoz és a termelékenység növeléséhez.

A szociális párbeszéd ösztönzésével jelentős összeget is megtakaríthatnak a munkáltatók. Hollandiában, a szálloda és vendéglátó szektorban a nagymértékű munkahelyi stressz kezelésére akciótervet dolgoztak ki a munkáltatók és a szakszervezetek. Problémák felmerülése esetén kialakították egy panasz-kezelési protokollt, amely évek során egyre sikeresebbnek bizonyult. Egy független kutatóintézet tanulmánya szerint a munkahelyi stressz a szállodákban és az éttermekben 2000 és 2004 között 13,2 százalékkal csökkent. Ennek következtében a szektorban a betegállománnyal kapcsolatos költségek 7 millió euróval, illetve 26 százalékkal csökkentek négy év alatt.

A párbeszéd az emberéleteket is megóvhatja. Romániában, az építőiparban 2001 és 2004 között seregnyi baleset történt. 2005-ben a szociális partnerek kampányt indítottak, hogy párbeszéd segítségével javítsák a munkakörnyezetet. A következő évben jelentős csökkenést tapasztaltak mind a balesetek számát, mind azok súlyosságát illetően. Az összes munkahelyi baleset 2004-ben 257 volt, 2005-ben 157. Az időszakos munkaképtelenséggel járó balesetek száma 237-ről (2004) 146-ra csökkent (2005), a halálos balesetek száma 14-ről 10-re csökkent. Mindezek következményeként az 1000 főre eső kiesett munkanapok száma 44 százalékkal csökkent. Itt az anyagi haszon mellett jelentős, hogy életeket és emberek egészségét sikerült megóvni. Ebben nagy része volt a párbeszéd során elfogadott együttműködési tervnek, amelyet az ágazat munkáltatói szervezetei, szakszervezetei és a vállalatok képviselői egyaránt aláírtak, az ismeretterjesztő előadásoknak és a közös fórumoknak.

Végül a párbeszéd a vállalat stratégiai fejlődésének záloga lehet. Több országban, például Franciaországban vagy Németországban a munkavállalók képzését meghatározó terveket vagy a technológiai fejlődésre adott egyéb válaszokat a munkavállalók és a munkáltatók

közösen dolgozzák ki. Mindez nagyban hozzájárul a vállaltok versenyképességéhez és ahhoz, hogy a vállalat alkalmazkodni tudjon a változó gazdasági körülményekhez.

Mi az, hogy társadalmi párbeszéd?

A társadalmi párbeszéd különböző formákat ölthet. Lehet kollektív alku, de a tárgyalás, konzultáció és kommunikáció más formáit is jelentheti a szociális partnerek (szakszervezetek és munkáltatói szervezetek) és a kormány képviselői között. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) megfogalmazása szerint:

„Társadalmi párbeszéd a tárgyalás, a konzultáció a kormányok, a munkáltatók és a munkavállalók közötti bi- vagy tripartit egyszerű információcsere összes típusa közös érdeklődésre számot tartó kérdéssel kapcsolatban a gazdaság és a szociálpolitika területén. Ez lehet tripartit folyamat, ahol a kormány a párbeszéd hivatalos résztvevője vagy alapulhat bipartit kapcsolatokon is, amelyek a munkavállalók és a menedzsment (vagy szakszervezetek és munkáltatói szervezetek) között állnak fenn, közvetett kormányzati részvétellel (vagy a nélkül). A társadalmi párbeszéd folyamatai informálisak vagy intézményesítettek, és gyakran e kettő kombinációja. Színtere nemzeti, regionális vagy vállalati szint. Lehet szakmaközi, ágazati vagy e kettő kombinációja.”

A társadalmi párbeszéd lényege a partnerségi megközelítés. Abból a feltételezésből indul ki, hogy a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek felismerik egy közös probléma fennállását és elkötelezik magukat közös akciók mellett a probléma kezelése érdekében. A társadalmi párbeszéd ennek megfelelően egy konszenzusépítést szolgáló eszköz. Sőt, tripartit (háromoldalú) formájában a szociális partnerek számára olyan eszközt biztosít, amellyel befolyásolni tudják a kormányzati döntéseket és lobbizási tevékenységet fejthetnek ki érdekeik képviselőjében politikai szinten.

A társadalmi párbeszédben az ILO két fő lehetséges előnyt lát:

- a) A gazdasági és szociális politikai döntéshozatal demokratiszálása
- b) A társadalmi konfliktusok csökkentése

Az egyetértés és a konfliktus csökkentése különösképpen értékesnek bizonyulhat gazdasági válságok és átmeneti időszakok alatt. Az Európai Unióról szóló egyezmény szerint a társadalmi párbeszéd az Európai Szociális Modell része is, „*mivel tükrözi azt a demokratikus elvet (amely az Európai Unióról szóló Egyezmény 11. Cikkében jelenik meg), hogy a reprezentatív szervezeteknek jogában áll kifejezni véleményüket, jogukban áll konzultálni és párbeszédet folytatni az állami hatóságokkal, valamint, hogy a munkavállalókat és a munkáltatókat be kell vonni az őket közelről érintő kérdésekkel kapcsolatos döntéshozatali folyamatba.*”

Nemzetközi kitekintés

1. A nemzeti szintű tripartit társadalmi párbeszéd:

A közép- és kelet-európai országokban a leginkább elterjedt a kormány részvételével zajló, ezért háromoldalú párbeszéd. A szociális partnerek e fórumokon történő konzultációi kötelezettséget támaszthatnak a kormányok felé (például Franciaországban) vagy egyszerűen egy informális, konszenzuson alapuló megközelítést jelentenek (mint például Ausztria esetében). Németországra főleg az informális és ad hoc együttműködés jellemző, vagyis egy-egy ügy kapcsán megállapodások születnek, de nincs rendszeresen ülésező párbeszédforum.

2. A nemzeti szintű bipartit társadalmi párbeszéd:

A skandináv országokra jellemző leginkább ez a társadalmi párbeszédforma. Dániában és Svédországban az ipari kapcsolatok szabályrendszerét az autonóm kétoldalú párbeszéd alakítja, nincs jogszabályi háttere. De az ágazatközi kétoldalú párbeszéd kollektív alku formájában jelenik meg Spanyolországban, Belgiumban, Gö-

rögországban és bizonyos szintig Szlovéniában. Néhány kérdésben azonban (képzés, foglalkoztatás, munkahelyi egészség és biztonság) ágazatközi megállapodások is köthetőek ezekben az országokban.

3. Ágazati bipartit párbeszéd:

Az ágazati kétoldalú párbeszéd a nyugat-európai államokban a legfejlettebb, és ennek formája a rendszeres kollektív alku.

Németországban például a tarifaszervezeteket (bérmegállapodások) központi, szövetségi szinteken a szakszervezetek kötik. A villamosenergia-iparban harminckét önálló tarifaszervezet van hatályban. Ezek egy része tartományi szintű hatállyal rendelkezik, másik része vállalatcsoport (konzern) szinten hatályos, míg számos olyan tarifaszervezet is hatályban van, amely csak 100-150 főre vonatkozik.

Franciaországban, Olaszországban és Ausztriában az ágazati szintű kollektív szerződést az ágazati szakszervezetek kötik a munkáltatókkal, az egész ágazatra kiterjedő hatállyal.

Írországban, Luxemburgban és az Egyesült Királyságban ez az alku nem jellemző, de a közép- és kelet-európai országokban is ritka az ágazati alku. Itt a tárgyalások elsősorban vállalati szinten zajlanak.

A magyarországi társadalmi párbeszéd Intézmények

1. Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács

„A Tanács a gazdaság és a társadalom fejlődését érintő átfogó ügyek, a kormányzati ciklusokon átívelő nemzeti stratégiák megvitatására, valamint a harmonikus és kiegyensúlyozott gazdasági fejlődés, illetve az ehhez illeszkedő szociális modellek kidolgozásának és megvalósításának előmozdítására létrejött, az Országgyűléstől és a Kormánytól független, konzultációs, javaslattevő és tanácsadó testület, a munkaadói és munkavállaló érdekvédelmi szervezetek, a gazdasági kamarák, a nemzetpolitika területén tevékenykedő civil szervezetek, a tudomány hazai és határon túli képviselői, vala-

mint a külön törvény szerinti egyházak közötti társadalmi párbeszéd legátfogóbb, sokoldalú konzultatív fóruma.”

A Tanács tagjai oldalakat alkotnak. A Tanács a következő oldalakkól tevődik össze:

- a gazdaság képviselői (munkáltató szervezetek, kamarák, ...)
- országos munkavállalói érdekképviselések, illetve érdekképviselési szövetségek elnökei;
- a civil szervezetek képviselői, beleértve a nemzetpolitika területén tevékenykedő civil szervezeteket is;
- a tudomány képviselői (Magyar Tudományos Akadémia, Rektori Konferencia, ...)
- az egyházak képviselői.

A Tanács feladatából és összetételéből következően alapvetően konzultatív fórumnak tekinthető. Ebből következően a nemzeti szintű társadalmi párbeszédnek egy érdekegyeztető szintje is kialakult.

2. Országos szintű érdekegyeztető fórumok:

a) Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT):

Valamennyi közszolgálati alkalmazottat érintő béripolitikai, munkaügyi és foglalkoztatási kérdésekkel foglalkozik. Az OKÉT ülésein döntően a közszféra béripolitikájára, az éves költségvetéshez kapcsolódó keresetnövekedésre, az illetményrendszerek változásaira vonatkozó napirendek szerepelnek. Az OKÉT a közszféra éves bértárgyalásainak, illetve bérmegállapodásainak az átfogó fóruma. Háromoldalú érdekegyeztető fórum.

Tagjai:

A Kormány

A közszférában foglalkoztatottakat képviselő országos szakszervezeti szövetségek

A helyi önkormányzatok országos érdekképviseleti szervezetei

b) ***A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF):***

A VKF a versenyszférát közvetlenül érintő gazdasági tárgyú kormányzati döntések előkészítésében közreműködő háromoldalú konzultatív, véleményező és javaslattevő fórum. A VKF szervezeti keretet biztosít a versenyszféra országos munkaadói, illetve munkavállalói szereplőinek, valamint a Kormánynak, hogy rendszeres egyeztetéseket folytassanak a munkabéke megőrzése érdekében.

A VKF célja a versenyszféra munkavállalói, munkáltatói érdekképviseleteinek és a Kormány szándékainak egyeztetése, megállapodások kialakítása, információk cseréje és szabályozási javaslatok megtárgyalása.

A VKF tagjai:

- Magyarország Kormánya
- Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek)
- Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ)
- Munkástanácsok Országos Szövetsége

- Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-Coop Szövetség, KÉSZ)
- Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ)
- Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ).

3. Ágazati érdekegyeztetés:

A kollektív tárgyalások meghatározó szintje Magyarországon - számos, főként történelmi ok miatt - ma a munkahelyi szint, így az ágazati kollektív szerződések száma alacsony. Az ágazati (alágazati, szakágazati) kollektív szerződések kötésének egyik akadálya, hogy a munkáltatók nem megfelelően szervezettek, kevés munkáltatói érdekképviseleti szervezet jött létre, melyek egy része elsősorban gazdasági érdekképviselettel foglalkozik. A munkáltatói érdekképviselet iránti igény csak lassan fogalmazódik meg a vállalkozások körében. A folyamatot felgyorsították az Európai Unióhoz történő csatlakozásból adódó elvárások, így a társadalmi párbeszéd területén való felkészülés.

A 2009.évi LXXIV. törvény, *(az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről)* **értelmezésében** a párbeszéd „a szociális partnerek közötti kétoldalú kommunikáció, amely magában foglalja a rendszeres információcserét, a konzultációt, a kollektív tárgyalást, megállapodások létrehozását, közös szakpolitikák kidolgozását és megvalósítását”

A törvény megújított az ágazati párbeszéd bizottságokat (ÁPB), kétoldalú, szociális párbeszédet folytató testületekként írja le, amelyek feladata az ágazat kiegyensúlyozott fejlődésének elősegítése, az ágazati szintű autonóm szociális párbeszéd megvalósítása, amelynek célja a megfelelő munkafeltételek kialakítása, a munkabéke megőrzése és a munkaerő-piaci folyamatok jogszerűségének előmozdítása.

De az ÁPB az ágazat helyzetét, fejlődését, gazdasági és munkaügyi folyamatait érintő kérdésekkel is foglalkozik és benne az erre jogosultak kollektív szerződést, illetve egyéb megállapodást köthetnek, továbbá kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését is. A fenti keretek között 16 ágazati, 10 alágazati és egy szakágazati Párbeszéd Bizottság alakult. E jelentős szám ellenére a megkötött kollektív szerződések száma, illetve azok személyi hatálya nem éri el a kívánt szintet. A munkáltatói szövetségek által aláírt kollektív szerződések száma 19, de ebből mindössze 4 olyan van, amely a kiterjesztés által az egész ágazatra, illetve alágazatra hatályos.

A tárgykörbe tartozóan négy kiterjesztett ágazati kollektív szerződés van hatályban Magyarországon. Az építőipar, a sütőipar, a vendéglátóipar és a villamosenergia-ipar területén. Megvizsgálva e kollektív szerződéseket, azokból – a villamosenergia-ipari ágazati kollektív szerződés kivételével – a munkáltatók erőfölénye olvasható ki, még akkor is, ha az ágazati minimum bértarifa megállapodás komoly vívmány a szakszervezetek részéről. Ezen felül szintén nem lebecsülendő érték a rendezett munkaügyi kapcsolatok szabályrendszere, vagy a sütőipar esetében a sztrájk idején biztosított elégséges szolgáltatás mértékének szerződésben való rögzítése. Mindezekon felül jelen kollektív szerződések értékét növeli, hogy ezeken kívül kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződés nem létezik Magyarországon.

4. Vállalatcsoport szintű érdekegyeztetés

A gazdaság szereplői között – a 2006-ban elfogadott Gazdasági Társaságokról szóló törvény alapján – megjelentek a tényleges- és az elismert vállalatcsoportok. Ez tény a párbeszéd szükségességének egy új szintjét hívta életre. A vállalatcsoport szintjén meghozott döntések esetében is törvényi kötelezettség terheli a döntéshozót az együttműködés vonatkozásában. Ez a törvényi kötelezettség a legdirektebb formában az üzemi tanácsok vonatkozásában mutatható ki, de a szakszervezetek és a munkáltatók esetében érvényes az együttműködési kötelezettség, melyet a Munka Törvénykönyv 6.§-a, az általános magatartási követelmények között rögzít.

A párbeszéd elindulására jó példa MVM vállalatcsoport esetében létrehozott Érdekegyeztető és Konzultációs Fórum. A munkavállalói oldalon az egyes társaságoknál működő szakszervezetek által létrehozott szakszervezeti szövetség, a munkáltató oldalon a vállalatcsoport uralkodó tagja, az MVM Zrt. képviselője és az egyes társaságok képviselőiből álló tárgyaló delegáció foglal helyet. A megállapodásokat az MVM Zrt. vezérigazgatója és a szakszervezeti szövetség elnöke írja alá. A 2006-os megalakulás óta a működés rendszeres és formalizált keretek között zajlik, a vállalatcsoport egészére kiterjedő bér- és szociális megállapodások születtek, illetve a vállalatcsoporton belül keletkezett konfliktusok tárgyalásos úton történő rendezésére is számos esetben került sor. Jelenleg is folyik az intenzív egyeztetés egy vállalatcsoport szintű kollektív szerződés megkötése érdekében.

A Munka törvénykönyve hatása

Az új Munkatörvénykönyv 2012. évi megalkotásával és hatályba léptetésével a törvényalkotó kifejezett célja volt a kollektív alkura való ösztönzés. Ezt jól tükrözi a törvényhez fűzött indoklás, melyből az alábbi idézeteket emeltük ki.

„A törvény a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ. Jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális (szerződéses) alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét. E jogpolitikai célkitűzés megvalósítása érdekében a törvény a munkajogi jogforrások új rendszerét hozza létre, amelynek jellemzői a következők:

A törvény szabályainak általános természete az, hogy attól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül – eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben általában diszpozitív jellegű. Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviseletek) és a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami

szabályozás regulatív funkcióit. A törvény kidolgozása során az az álláspont alakult ki, hogy ez a szabályozási szemlélet járulhat hozzá leghatékonyabban a kollektív szerződések megkötésére irányuló kölcsönös érdekelttség kialakításához, valamint a kollektív szerződések terjedéséhez, hatályossági körük, az ún. lefedettség növeléséhez.”

„A munkajogi szabályozás rendszertani kérdései körében alapvető jelentőségű a különböző szintű kollektív szerződések egymáshoz való viszonyának rendezése. A kollektív szerződések egymáshoz való viszonya tekintetében a törvény az alacsonyabb szintű (szűkebb személyi hatályú) kollektív szerződés számára – a magasabb szintű kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – azt teszi lehetővé, hogy a magasabb szintű szabálytól a munkavállaló javára térjen el.”

„A törvény arra törekszik, hogy az európai munkajogi szabályok átvétele során kihasználja az azok által nyújtott lehetőségeket és a hazai munkaerőpiac igényeihez igazodó rugalmas szabályozást valósítson meg. Ennek alapvető eszköze az is, hogy a munkajogi törvényi szabályozás a kollektív szerződések számára eltérést enged és ezzel – különösen a munka díjazása körében – a munkafeltételek alakításában meghatározó szerepet szán a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleteknek.”

„A kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás kialakításában a törvény szemléletét az határozza meg, hogy a legkevésbé korlátozza a felek ún. kollektív autonómiáját, azaz egymáshoz fűződő viszonyuk rendezését és a munkaviszonyok szabályozását. Ettől a törvény azt reméli, hogy jelentősen növeli az érdekképviseletek aktivitását a munka világának alakításában, egyúttal visszaszorítja az indokolatlan állami beavatkozást, illetve azt piacokonform megoldások alkalmazására korlátozza.”

A Munkatörvénykönyv, az indoklásban foglaltaknak megfelelően tág teret enged a kollektív szerződéses megállapodásoknak. A norma-szöveget alapvetően három nagy csoportra oszthatjuk:

a) Eltérést nem engedő (kógens) szabályok

Ebbe a körbe tartozik a Munkatörvénykönyv teljes első része, egy-két kivétellel a teljes negyedik része, valamint a második és harmadik rész azon szakaszai, amelyekre vonatkozóan a törvény azt külön kimondja.

b) Eltérés csak kollektív szerződésben, ezen belül:

- Eltérés csak a munkavállaló javára (egy-két esetben külön felhatalmazással a munkavállaló hátrányára pl.: próbaidő, túlóra korlátozás)

A második és harmadik rész azon szakaszai, amelyekről a törvény külön ekként rendelkezik

- Eltérés bármelyik irányba

A második és harmadik rész azon szakaszai, amelyek nem esnek az előbbi két kategóriába

c) Eltérés a felek megállapodása (munkaszerződésben) alapján

A második és harmadik rész azon szakaszai, amelyekre vonatkozóan a törvény azt kifejezetten lehetővé teszi.

Alapelv, hogy a munkaszerződés, illetve a munkáltató egyoldalú intézkedése a törvénytől, illetve munkaviszonyra vonatkozó szabálytól csak a munkavállaló javára térhet el.

Miért éri meg a munkáltatónak kollektív szerződést kötni?

A szociális párbeszéd, a kollektív alku alapvető kiindulási alapja, hogy a felek partnernek tekintsék egymást. Abból a feltételezésből kell kiindulni, hogy a szakszervezetek és a munkáltatók, mun-

káltatói szervezetek felismerik egy közös probléma fennállását és elkötelezik magukat a probléma közös megoldása érdekében. Egy ilyen gyakorlat kialakítása segíti a problémák megértését, a kompromisszumok megtalálását, ezáltal a konfliktusok csökkentését eredményezi.

A mintegy húsz éves szakszervezet vetői tapasztalatom, hogy olyan munkáltatóval is lehetséges a párbeszéd és ennek következtében a kollektív szerződés megkötése, aki a szakszervezetben az ellenséget látja. Egy konkrét példán keresztül szeretném ezt bizonyítani.

A működési körünk vonzaskörzetében tevékenykedett egy Kft., annak a cégnek a beszállítójaként (szolgáltatási, karbantartási tevékenységet végzett) amelynél az általam vezetett szakszervezet működött. A tevékenység és az irányítás bonyolultságából fakadóan a munkavállalók elégedetlenek voltak a helyzetükkel és segítségért fordultak szakszervezetünkhöz. Az érintett munkavállalók több mint fele belépett a szakszervezetünkbe, így megkezdtuk működésünket a Kft-nél. A cég vezetője nem nézte jó szemmel a szervezkedést és nem titkolta ez irányú véleményét. A magam részéről tisztában voltam azzal, hogy csak akkor van reális esélyünk a kialakult helyzet megváltoztatására, ha a bizalomra épülő kapcsolatot alakítok ki. Többszöri találkozásunk alkalmával kíváncsi voltam a cégvezető véleményére a Kft. helyzetéről. Ezt a képet aztán össze lehetett vetni a munkavállalók által felvetett problémákkal.

Ekkor kiderült, hogy egy sor kérdés, probléma párbeszédrel feloldható. Nem volt más tennivaló, mint ezeket megszerezni, megoldási javaslatokat megfogalmazni és ezzel megkeresni a munkáltatót. Nehéz, de a megoldásra nyitott tárgyalások végén sikerült megtalálnunk a közös nevezőt és annak érdekében, hogy a munkavállalók és a munkáltató közötti bizalom tartós legyen, a megállapodást kollektív szerződésben

rögzítettük. A munkáltató azon féelme, hogy egy kollektív szerződés versenyhátrányba hozza, nem igazolódott be. Az igényeinket – pontosabban a munkavállalók igényeit – minden esetben a lehetőségekhez igazítottuk, vagy úgy, hogy azt reálisan fel tudtuk mérni, vagy úgy hogy a tárgyalások során a munkáltató álláspontja befolyásolt bennünket. A végeredmény egy konszolidált együttműködés és egy munkabékével rendelkező eredményesen működő munkáltató.

Az ipari kapcsolatok területén a konfliktus általában az igények, értékek és érdekek valós vagy vélt szembenállása miatt jön létre. Az ilyen érdekellentétek a munka és foglalkoztatás feltételei és körülményei, azok költségei, a szabályozások és korlátok, illetve a munkavállalói jogok területén alakulnak ki. (pl.: Bérek, munkaidő, munkafeltételek, munkaviszony stabilitása, szociális ellátás és védelem, kollektív jogok, stb.)

A konfliktusoktól nem kell félni (azok akkor is kialakulnak, ha mindent elkövetünk azok megelőzése érdekében), hiszen nem csak negatív, de pozitív hatásuk is lehet.

Pozitív hatás: lehetőség a változásra és növekedésre, ösztönözheti a kreativitást, segíthet a megszokott gyakorlat átgondolásában.

Negatív hatás: amellet, hogy energiát, forrásokat és időt kötle, lehet, hogy felesleges, értalmatlan, romboló, esetleg megoldhatatlan.

A konfliktusok megoldásának, feloldásának leghatékonyabb módja az együttműködés. Az együttműködés lehetőséget ad mindkét fél számára a célok és megoldások közös megtalálására, a győzelemre, úgy, hogy az együttműködés kölcsönös tiszteleten, mások meghallgatásán és a megoldáskeresésben nyilvánul meg. Bízunk kell a másik félben, hogy ő is a megoldás érdekében cselekszik. Ez a bizalom az együttműködés záloga.

Melyek azok a területek, ahol mindkét fél számára fontos lehet a megállapodás?

A Munkatörvénykönyv adta lehetőségek közül kiemelhető a munkaszerződés teljesítésével, a munka- és pihenőidővel, a munka díjazásával és a kártérítéssel foglalkozó fejezet.

A munkáltató számára fontos lehet munkaszerződés teljesítése során az alapvető kötelezettségek részletesebb és egységes szabályozása, amely csak kollektív szerződésben valósítható meg. Ez minden munkáltató számára fontos lehet, de hangsúlyozottabban igaz ez azon munkáltatókra ahol a technológia nagyobb fegyelmet követel.

A munka- és pihenőidő szervezése tekintetében a kollektív szerződés nagyobb rugalmasságot biztosíthat a munkáltatónak, amely jelentős hatékonysági eredménnyel járhat. A munkavállalók számára pedig egy jól megkötött kollektív szerződés a kiszámíthatóságot, a szabadidő tervezhetőségét eredményezheti. A legnagyobb mozgásteret ez, és a munka díjazása fejezet biztosítja a szerződő felek számára.

A munka díjazása a másik olyan fejezet ahol a szerződő felek mozgástere kifejezetten tág, illetve ez az a terület ahol a termelékenységre leginkább hatással bíró motivációs eszközökkel rendelkeznek.

A kölcsönös érdekek elismerése az előbb említett két fejezet kollektív szerződéses szabályozási egyensúlyával valósítható meg leginkább.

A kártérítési szabályok kollektív szerződéses szabályozása elsősorban a munkáltató számára jelenthet előnyt a munkavállalói károkozás következményei tekintetében, úgy a kártérítés garanciái, mint a szabályozás visszatartó ereje tekintetében.

A megállapodások (kollektív szerződések) megkötésén túl a feleknek közös érdeke, hogy az általuk megkötött megállapodások maradéktalanul érvényesüljenek. Az olyan megállapodások tekinthetők tartósnak, amelyek mindkét fél számára értéket jelentenek és ezen értékek elvesztése hátrányos lenne számukra.

Külön kell szót ejteni a több munkáltatóra, ezen belül is az egy-egy ágazatra kiterjedő kollektív szerződések fontosságára.

Az azonos piacon működő különböző munkáltatók versenyhelyzetben vannak egymással. Amennyiben ezt a versenyt úgy „játszzák”, hogy egymást akarják legyőzni, akkor a végeredményt tekintve nagy valószínűséggel valamennyien vesztesek lesznek. Amennyiben felismerik az együttműködésben rejlő lehetőségeket valamennyien a nyertes oldalra kerülhetnek. Ennek az együttműködésnek az egyik fontos eszköze az ágazati kollektív szerződés, amely a munkakörülmények, a munkafeltételek vonatkozásában meghatározzák a minimum standardokat és ezzel azonos induló feltételeket teremtenek. Természetesen ez csak akkor igaz, ha minden szereplő tiszta lapokkal „játszik”, de a tisztességtelen piaci magatartást tanúsítókkal szemben nem ez az eszköz a hatékony.

Következtetések

A kollektív szerződéseket átnézve megállapítható, azok a kollektív szerződések tekinthetők igazán értékesnek, amelyeken látszik, hogy alkuk sorozatával jöttek létre. Kiténik belőlük a kölcsönös érdekek figyelembe vétele, mindkét fél számára értéket hordoz. Ezen kollektív szerződések esetében komolyan fel sem vetődik e szerződések felmondása, mert azon mindkét fél sokat veszíthetne.

A felmondással fenyegetett kollektív szerződések esetében két jelenség figyelhető meg. Az egyik esetben a szerződés ugyan alkuk sorozatával jött létre, de az idő előre haladtával a gazdasági körülmények jelentősen megváltoztak, és felek vagy nem tudták

vagy nem akarták a szabályokat az új körülményekhez igazítani. A másik esetben már a szerződés létrejöttkor súlyos aránytalanság volt tapasztalható, ebből következően annak a félnek, amelyik a szerződésben hátrányba került nem állt, illetve áll érdekében a szerződés fenntartása.

Megtörtént eset volt, hogy a munkáltató egyik szervezeti egységét kiszervezte. A kiszervezés törvényi változásból fakadó kényszer volt, ebből következett, hogy nem a kiszervezés jogossága volt a kérdés, hanem annak végrehajtási módja. A munkavállalók nagyon nehezen értették meg, hogy új munkáltatójuk lesz úgy, hogy az ő tevékenységük nem változik. A szakszervezetünkre komoly teherterhelés volt ennek megértetése és elfogadtatása. Utólag megállapítható, hogy ez nélkülünk nem is sikerült volna. A cél ismeretében azon munkálkodtunk, hogy a kiválás a lehető legsimább, és a munkavállalók számára olyan legyen, ami után nem érzik becsapottnak magukat. A következő tennivaló, az új munkáltatónál olyan induló helyzet kialakítása, amely erősíti a bizalmat, mindezt úgy, hogy az induló feltételek lényegesen gyengébbek voltak a korábban megszokottnál. A munkáltató elfogadta, hogy egy kollektív szerződés jelentős mértékben segítheti a bizalom kialakítását. Nem állíthatom, hogy zökkenőmentes volt az átmenet, de két év alatt, a folyamatos párbeszéd és az ennek nyomán született megállapodások hatására konszolidálódott a helyzet. Mára már nyoma sincs a korábbi konfliktusnak a cég éli a dolgos hétköznapjait. A kollektív szerződés azóta is hatályban van, és folyamatos a párbeszéd.

Egy jó kollektív szerződés nem csak azért lehet záloga a munkabéke fenntartásának, mert a sztrájk törvény tiltja a kollektív szerződésben szabályozott kérdések megváltoztatására a sztrájk igénybe vételét, hanem azért is, mert a munkabéke, és ez által a kialakított pozíciók fenntartása mindkét fél számára fontos. A kiszámítható viszonyok, a konszenzuson alapuló működés a hatékonyság és az eredményesség egyik legfontosabb eleme.