

Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a kiskereskedelem területén¹

1.	A kiskereskedelmi ágazat rövid bemutatása.....	3
1.2.	A kiskereskedelmi forgalom alakulása	4
1.3.	Szervezeti jellemzők	8
1.4.	A kereskedelmi ágazat jövedelmezősége	10
1.5.	A technológiai fejlődés irányai a kereskedelmi ágazatban	12
1.6.	Foglalkoztatási jellemzők.....	14
1.7.	Bérek, keresetek a kiskereskedelemben	18
2.	A kiskereskedelmi ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei.....	20
2.1.	A szociális párbeszéd kiemelt kérdései a	21
2.2.	A szociális párbeszéd fórumai	29
2.3.	A kiskereskedelemben működő szakszervezetek.....	32
3.	Kollektív alku a kiskereskedelmi ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei	34
3.1.	A kollektív alku tipikus szintere és fajtái	35
3.2.	Ágazati kollektív szerződések,	38

¹ 2020. 06. hóban frissített a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány.

3.3.	Miért olyan kevés a hatályos kollektív szerződés	40
	a kiskereskedelmi ágazatban?.....	40
3.4.	A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat	43
4.	Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a kiskereskedelmi ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése	50
4.1.	A kiskereskedelmi ágazat tipikus konfliktusai.....	50
4.2.	Az alternatív vitarendezés lehetősége, különös tekintettel a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatra.....	57
5.	Nemzetközi kitekintés.....	62
5.1.	Az európai szociális párbeszéd jellemzői a kereskedelmi ágazatban	62
	A szerzőkről.....	74

1. A kiskereskedelmi ágazat rövid bemutatása

1.1. *A kiskereskedelmi tevékenység ágazati sajátosságai, jellemzői Magyarországon*

A kereskedelem röviden fogalmazva termékek és szolgáltatások értékesítését jelenti többnyire pénz ellenében. A *nagykereskedők* nagy tömegben adnak el termékeket és szolgáltatásokat az ügyfeleiknek, akik lehetnek nagy szállodaláncok, étteremláncok, vagy éppen *kiskereskedők*, akik aztán az árut a végső felhasználóknak, a nagyközönségnek értékesítik, jóval kisebb mennyiségben.

A kereskedelem szervezeti formái, üzleti modelljei igen változatosak lehetnek, visszatükrözve a fogyasztói igényeket, a szabályozási előírásokat. *A kiskereskedő sikere azon múlik, hogy képes-e a fogyasztói igényeknek megfelelő árut a választékában tartani, megfelelő módon és a legjobb helyen, a legjobb áron kínálni a potenciális vevő számára.*

A kiskereskedelem eredendően *helyi kötődésű* vállalkozásnak számít, ezért a belépési korlátok viszonylag alacsonyak. Ebből adódik, hogy *a kiskereskedelmi vállalkozások nagy része mikrovállalat* méretű, kevesebb mint 10 főt foglalkoztat.

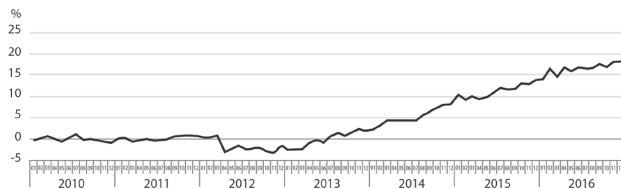
Össességében a kiskereskedelmi foglalkoztatottak túlnyomó részét a mikro- és a nagy kereskedelmi vállalatok foglalkoztatják, következésképpen a *méretskála két végén található a foglalkoztatottak döntő többsége*. Az egyik véglet a helyi igényekhez való alkalmazkodásból, a másik a méretgazdasági előnyök kiaknázásból próbál versenyelőnyt kovácsolni magának.

A kereskedelemben igen erős a vállalatok közötti verseny. Más ágazatoktól eltérően európai és nemzeti szinten is kevésbé jellemző egy, vagy csak kevés domináns piaci szereplő jelenléte, még a szakkereskedelem területén sem. Ennek oka, hogy a kereskedelemnek a helyi igényeket, a végső fogyasztót kell kiszolgálnia, még akkor is, ha a méretgazdaságossági előnyök is fontosak.

1.2. A kiskereskedelmi forgalom alakulása

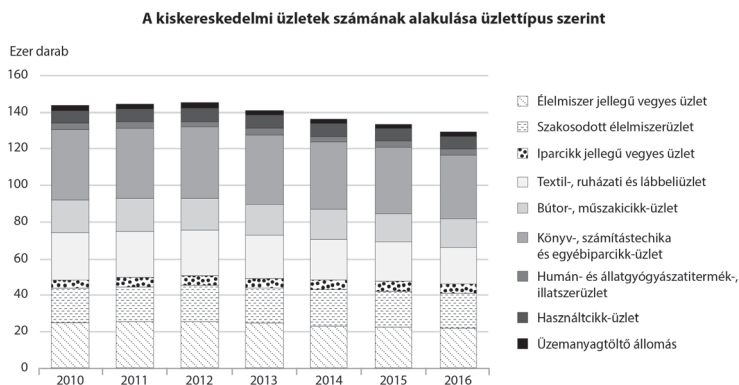
Magyarországon a kiskereskedelmi forgalom volumene 2013 óta évről évre emelkedik.

A kiskereskedelmi üzletek forgalmának szezonális és naptárhatással kiigazított volumenváltozása (2010 havi átlagához képest)



Jelentés a kiskereskedelem 2016. évi teljesítményéről, KSH, 2017

A kiskereskedelmi üzletek száma ugyanakkor 2013 óta csökken: egyebek között a dohányforgalmazás átalakítása, az online pénztárgéprendszer bevezetése, illetve a több mint egy évig érvényben lévő vasárnapi nyitvatartás tilalma gyakorolhatott hatást az üzletszámra.

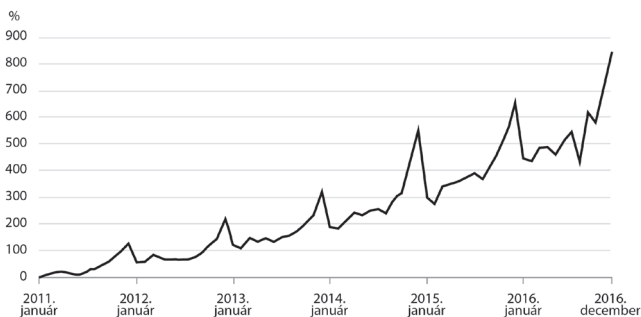


KSH, Tájékoztatási adatbázis, Belkereskedelmi egységek, üzletek

2010–2016-ban a hazai kiskereskedelmi forgalmon belül a legnagyobb, 36%-os arányt az élelmiszer jellegű vegyes kiskereskedelmi üzletek képviselték. Ebbe az üzletcsoportba tartoznak a nagy alapterületű és jelentős forgalmat lebonyolító hipermarketek. 2010-hez képest a folyó áras kiskereskedelmi forgalmon belül a legnagyobb arányban az élelmiszer-szaküzletek (4,2-ről 1%-ra), valamint a csomagküldő, internetes kiskereskedelem forgalma nőtt,

utóbbiaké több mint hatszorosan.

A csomagküldő és internetes kiskereskedelem naptárhatástól megtisztított volumenének változása
(2010 átlagához képest)



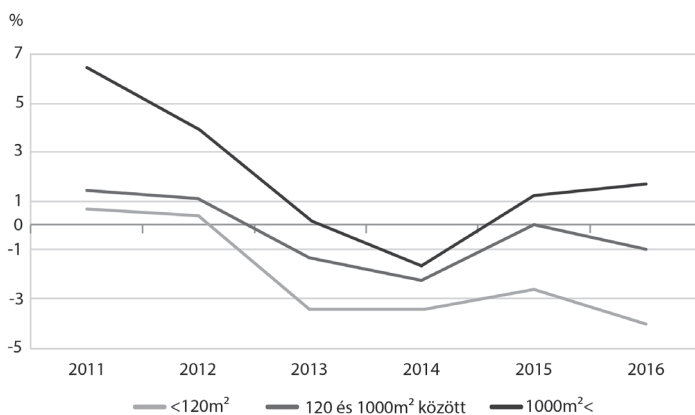
Jelentés a kiskereskedelem 2016. évi teljesítményéről, KSH, 2017

A kiskereskedelmi forgalom területileg erősen koncentrált: 2016-ban a vásárlások 39%-át Közép-Magyarországon, ezen belül 24%-át Budapesten regisztrálták. A többi régió aránya a 8%-os részesedésű Dél-Dunántúl és a 12%-os részesedésű Dél-Alföld között szóródik. A kiskereskedelmi forgalomból a lakónépesség arányához képest Közép-Magyarország jelentősen, Nyugat-Magyarország kisebb mértékben felülreprezentált. Ezeken a területeken a nagyobb kiskereskedelmi forgalmat főként a magasabb lakossági vásárlóerő indukálta, de a turizmus, a jelentős átutazóforgalom, a más területekről ingázók vásárlásai is hozzájárultak a kiskereskedelmi eladások

magasabb szintjéhez.

Míg a 120 m² alatti, valamint a 120 és 1000 m² közötti alapterületű üzletek száma 2012 óta szinte folyamatosan csökkent, addig az 1000 m²-nél nagyobb egységeké – a 2014-ben történt visszaesés kivételével – töretlenül emelkedik. A legkisebb méretkategóriába tartozó üzletek száma 2010 és 2016 között összességében megközelítőleg akkora mértékben csökkent (11,9%), mint amekkora növekedés tapasztalható ebben az időszakban a legnagyobb méretkategóriába tartozók körében (12,2%).

A kiskereskedelmi üzletek számának változása méretkategória szerint
(az előző évhez képest)



Jelentés a kiskereskedelem 2016. évi teljesítményéről, KSH, 2017

A hazai vállalkozások által üzemeltetett kiskereskedelmi üzletek száma 2010 és 2016 között nagyobb arányban csökkent (13,2%),

mint a külföldi vállalkozások által üzemeltetett egységeké (9,3%).

1.3. Szervezeti jellemzők

2016 végén összesen 15,4 millió négyzetméter volt a kiskereskedelmi üzletek eladótér-alapterülete, 300 ezerrel kevesebb, mint 2010 végén. *Az egy üzletre jutó átlagos alapterület a 2010. végi 10-ről 2016 végére 120 m²-re emelkedett.* A nem élelmiszertermék jellegű üzletek átlagos alapterülete nagyobb mértékben (11,3%), az élelmiszer és élelmiszer jellegű boltoké ennél kisebb mértékben (8,4%) növekedett.

Magyarországon az elmúlt két évtizedben megjelentek, mára pedig *a kiskereskedelem meghatározó tényezőivé váltak a bevásárlóközpontok és a hipermarketek.* Jogszabályváltozás miatt 2012. január 1-jétől nem létesíthető 300 m²-nél nagyobb bruttó alapterületű kereskedelmi építmény, vagy ezt meghaladó méretre nem bővíthető, azonban a tilalom alól felmentés adható. 2010 vége óta így mindössze 8 új bevásárlóközpontot nyitottak meg hazánkban. 2016-ban 122 üzemelt, ebből 81 vidéken, 41 a fővárosban. A hipermarketek száma 2010-hez képest hárommal csökkent, így 2016 végén 163 működött, 141 vidéken, 22 Budapesten.

Az elmúlt évben a fővárosban, a városokban és községekben is egyaránt

szerűült az üzlethálózat. 2016 végén a fővárosban és a városokban lakókra (a népesség 70%-ára) jutott az országos kiskereskedelmi üzletek 83, a községekben élő népességre azonban mindössze a 17%-a.

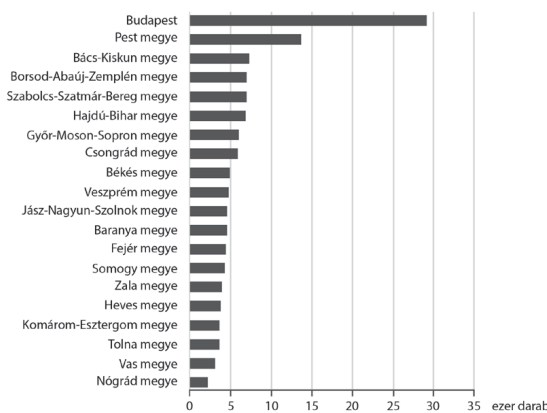
A kiskereskedelmi üzletek száma és megoszlása a település jogállása szerint, 2016. december 31.

Település jellege	Üzletszám		Lakosság	
	darab	megoszlás, %	ezer fő	megoszlás, %
Főváros	29 072	22,6	1 759	17,9
Többi város	77 919	60,6	5 170	52,6
Község	21 600	16,8	2 901	29,5
Összesen	128 591	100,0	9 830	100,0

KSH, STADAT, Területi adatok

Megyei bontásban szembeötlő Budapest és Pest megye kiemelkedően magas üzletszáma. Az üzletek 23%-a Budapesten, 11%-a Pest megyében található.

A kiskereskedelmi üzletek száma, 2016. december 31.



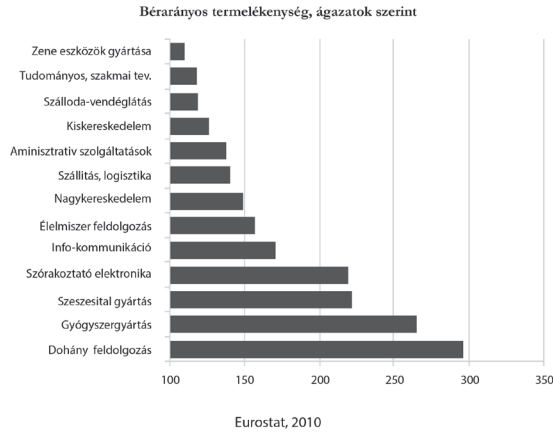
Jelentés a kiskereskedelem 2016. évi teljesítményéről, KSH, 2017

1.4. A kereskedelmi ágazat jövedelmezősége

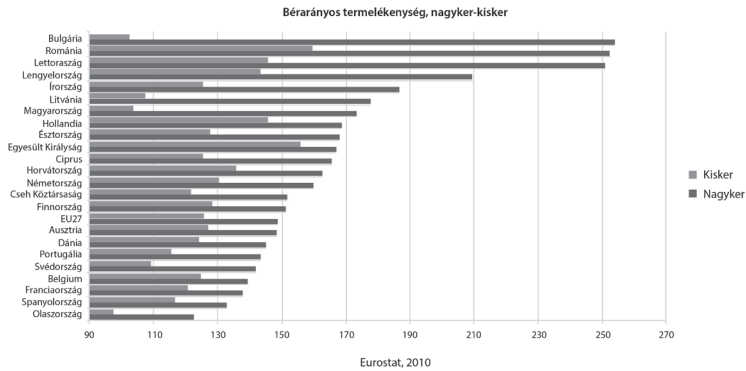
Az alacsony profitráta megnehezíti a tevékenység finanszírozását, beleértve a banki hitelekhez való hozzájutást, különösen nagy problémákat okoz ez a kis méretű kereskedelmi vállalatok esetében. *A legalacsonyabb bruttó profitráta a kiskereskedelemben az Európai Unió tagállamai között éppen Magyarországon volt kimutatható.* A profitráta eltéréseinek hátterében több ok is meghúzódhat. Az egyik legjelentősebb a helyi vásárlóerő eltérése, de szerepet játszhat a kiskereskedelem koncentrációjának foka, a kis- és a nagyvállalati szektor részaránya a kereskedelmi forgalomban. Általános érvénnyel elmondható azonban: *a kereskedelemben megnyilvánuló kiemelkedő piaci verseny folyamatosan nyomás alatt tartja a piaci szereplőket, és korlátozza magas profitráta elérését.*

A munka termelékenysége jól kifejezi egy adott ágazat versenyképességét. Természeténél fogva a kereskedelem erősen munkaigényes ágazat. Az elvárt magas szintű szolgáltatás, vevőkiszolgálás követelménye elsősorban a szaküzletekben és a kisebb boltokban felülírja a méretgazdaságosságból adódó előnyöket, amelyet leginkább a nagyméretű diszkontáruházak tudnak érvényesíteni.

A *bérrányos termelékenység* mutató azt méri, hogy a dolgozó által előállított hozzáadott érték hányszorosa a bérköltségnek; jóval kisebb a kereskedelemben, mint a tudásigényes szektorokban, a feldolgozó-, a gyógyszer- vagy éppen a fogyasztói elektronikai iparban.



Amíg az Európai Unióban a magyar kiskereskedelmi profitráta a legalacsonyabb, addig a bérrányos termelékenység a legmagasabbak közé tartozik. Ennek hátterében nyilvánvalóan az ágazat európai összevetésben igen alacsony magyarországi bérszínvonala húzódik meg.



1.5. A technológiai fejlődés irányai a kereskedelmi ágazatban

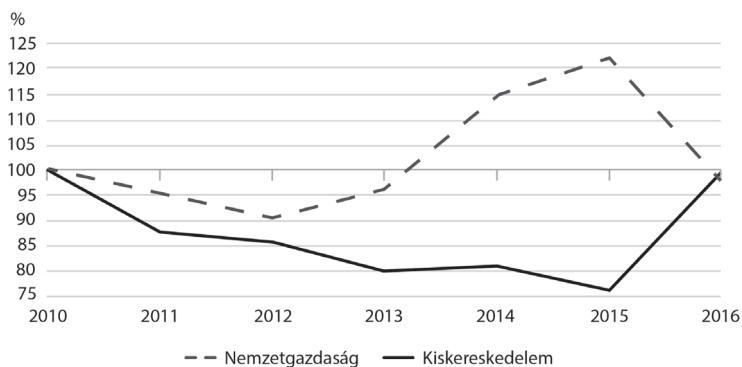
A kereskedelem növekvő nemzetköziesedése, az ellátási láncok bővülése növekvő igényeket támaszt a kereskedelmi technológiák fejlesztése iránt, különös tekintettel az informatikai technológiára. *Az üzleti innováció egyik legfontosabb forrása napjainkban az online kis- és nagykereskedelem gyors térnyerése.*

A technológiai innovációk terepét alkotja a mobil szkennerek alkalmazása a vásárlás során, *a mobil fizetési formák* bevezetése, vagy *az önkiszolgáló pénztári helyek* kiépítése. Az online kereskedelem nélkülözhetetlen kiegészítője *a házhoz szállítási szolgáltatások* megteremtése.

A digitális gazdaság kialakulása több módon is hat a kiskereskedelemre. Átalakítja az *irányítási-adminisztrációs technológiát*, jobb hatékonyságot teremt, új kereskedelmi formákat tesz lehetővé, új álláshelyeket hoz létre, új képzettségi igényeket támaszt.

Magyarországon a kiskereskedelmi ágazat beruházásainak folyóáras teljesítményértéke – az előzetes adatok szerint – 2016-ban 134 milliárd forint volt, ez a nemzetgazdaság összes beruházásának 2,8%-a. Az ágazatban megvalósított beruházások volumene – a 2014. évi 1,3%-os növekedés kivételével – 2010 óta csökken, *2016-ban* viszont – *leginkább a nemzetközi élelmiszerláncok többnyire saját forrásból megvalósított beruházásainak köszönhetően* – *30%-kal emelkedett* az egy évvel korábbihoz képest. A nagyarányú növekedés ellenére a volumen a 2010. évi alatt maradt.

A beruházások volumenének változása
(2010-hez képest)

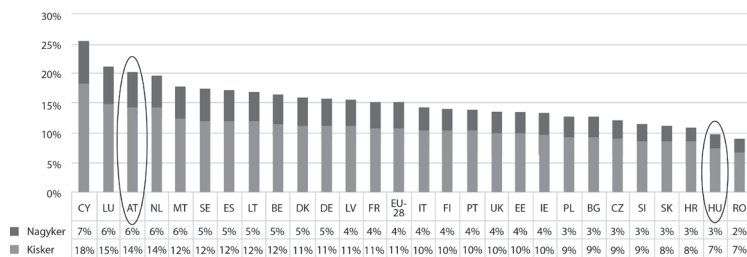


Jelentés a kiskereskedelem 2016. évi teljesítményéről, KSH, 2017

1.6. Foglalkoztatási jellemzők

Európában széles skálán szóródik a kereskedelemben foglalkoztatottak aránya a teljes munkaerő-állományban. *Magyarországon például csak 10, de Ausztriában már a duplája, 20%.* Az arány nagyban függ a szektor relatív gazdasági súlyától, szervezetiméret-struktúrájától és hatékonyságától, valamint a történelmi hagyományoktól.

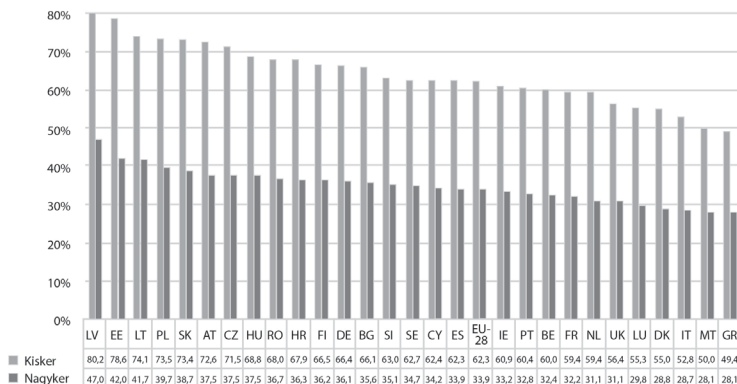
A nagykereskedelmi és kiskereskedelmi foglalkoztatottak aránya a teljes foglalkoztatottak között, 2015



Eurostat, 2016

Mind a kis-, mind a nagykereskedelemre jellemző továbbá, hogy *igen változatos a foglalkoztatottak köre és a foglalkoztatás formája*. A dolgozók között vannak egészen fiatalok és idősek, nők és férfiak, vannak határozatlan és határozott idejű foglalkoztatottak, alkalmazottak és vállalkozói szerződéssel foglalkoztatottak. A nagykereskedelemhez képest a kiskereskedelemre inkább jellemző a fiatalok és a nők nagyobb arányú foglalkoztatása.

A női foglalkoztatottak %-os aránya a nagy és a kiskereskedelemben az EU tagállamokban



Eurostat, 2016

Ennek egyik oka, hogy *a kiskereskedelem rugalmasabb foglalkoztatási feltételeket kínál*, mint a nagykereskedelem. A kiskereskedelemben *foglalkoztatottak 26%-a részmunkaidős*, ami jóval magasabb az európai átlagnál (19,3%). Ezzel szemben a nagykereskedelemben foglalkoztatottak esetében átlag alatti (12%) a részmunkaidős alkalmazás. A részmunkaidős foglalkoztatás igen kedvező *a diákoknak, a kisgyermekes anyáknak, vagy azoknak az idősebb munkavállalóknak, akiknek eltartott családtagjuk van.*

A részmunkaidőben foglalkoztatottak 40%-a nő és csak 17%-a férfi. A részmunkaidős foglalkoztatásban ugyanakkor erős a szezonális hatása, így például a karácsony és húsvét előtti

időszakban jelentősen megnő az igény a részfoglalkoztatottak iránt.

Jellemző foglalkozások a kereskedelemben: *alacsony képzettségű raktári dolgozó vagy bolti árufeltöltő, az élelmiszerpultnál dolgozó szakképzett dolgozó, a házhoz szállítást végző gépkocsivezető és a jól képzett élelmiszer-technológus, árubeszerző, marketinges szakember.* A kereskedelmi munkakörök változatossága jó mobilitási lehetőségeket kínál a munkavállalóknak a szervezeten belül, leginkább természetesen nagyobb méretű vállalkozások esetében.

A kereskedelemben megkövetelt kimagasló kiszolgálási kultúra, vevőközpontúság és nem utolsósorban a kereskedelmi technológia fejlődése azonban a foglalkoztatásban kedvező lehetőséget kínál a tapasztalt, a társas kapcsolatok ápolására inkább képes *idősebb korosztály számára is.*

Végül fontos megemlíteni, hogy a kereskedelemben, különösen a kiskereskedelemben és annak mikrovállalati szektorában sok az önfoglalkoztató, azaz a vállalkozói minőségben foglalkoztatott. Nagy többségük egymaga, vagy családtagokkal látja el a feladatot, nincsenek tehát bejelentett alkalmazottaik.

1.7. Bérek, keresetek a kiskereskedelemben

2008 és 2016 között, azaz 8 év alatt a *kiskereskedelmi ágazat forgalma* volumenben, tehát az árváltozások hatását kiszűrve *7,2%-kal nőtt*. Ugyanebben az időszakban az ágazatban dolgozók *létszáma nem változott*, ugyanakkora, mint 8 évvel ezelőtt. Ezek a számok azt jelzik, hogy a kiskereskedelemben dolgozók munkaterhelése fokozódott, hiszen *a létszám nem bővült, míg a forgalom, a megmozgatott árumennyiség igen*.

A változatlan kiskereskedelmi létszám ráadásul jelentősen *eltérő létszámösszetételt* takar. *A teljes munkaidős foglalkoztatás nagyjából 5%-kal csökkent*, a részmunkaidős (főleg a diák-) foglalkoztatás pedig *78%-kal emelkedett*. A rövidebb munkaidőben dolgozók létszamarányának emelkedése *a teljes munkaidőben dolgozók munkaterheit növelte meg*, amit az is mutat, hogy a teljes munkaidős dolgozók *túlóráinak száma 2008-ról 2016-ra 25%-kal nőtt*.

A kereskedelmi dolgozók helyzetét tovább nehezítette, hogy *miközben a munkaterhelésük nőtt, a keresetük színvonala hosszú évekig igen alacsony szinten rekedt meg*. Az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 2016-ban 201 ezer forint volt az ágazatban. A fizikai foglalkozásúak 161, a szellemiek 288 ezer

forintot kerestek. Összességében a bruttó átlagkeresetek jóval elmaradtak a nemzetgazdasági átlagtól, annak csupán a 76%-át érték el. A havi nettó átlagkereset a kiskereskedelmi ágazatban 133 ezer forint, míg a teljes nemzetgazdaságban 175 ezer forint volt.

2008 és 2015 között, azaz 7 éven át a kiskereskedelemben foglalkoztatott fizikai dolgozók nettó reálbére semmit sem emelkedett. 2008-ban a feldolgozóipari teljes munkaidős bruttó fizikai átlagbértől 25%-kal maradt el a kereskedelmi dolgozók átlagbére, az elmaradás 2015-re tovább nőtt, már 27% volt.

Az alkalmazásban állók száma és keresete*

1. tábla

Megnevezés	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
(%)							
Alkalmazásban állók száma, ezer fő							
nemzetgazdaság	2 701,9	2 691,5	2 674,1	2 700,2	2 823,0	2 894,9	2 977,9
ebből: kiskereskedelem	183,8	182,6	179,0	178,8	183,4	186,9	192,5
Havi bruttó átlagkereset, ezer forint							
nemzetgazdaság	202,5	213,1	223,1	230,7	237,7	247,9	263,2
kiskereskedelem	148,5	157,3	172,8	178,2	180,9	186,4	200,8

* A legalább 5 fős foglalkoztató szervezeteknél

KSH, Tájékoztatási adatbázis, Munkaerőpiaci adatok

A 2016-os hazai bérfordulatot a kereskedelem egészében egyértelműen a munkaerőpiaci helyzet váltotta ki. Amíg a feldolgozóiparban 2016-ban 12, a szálloda-vendéglátásban 22, de még az egészségügyben is 14%-kal többen dolgoztak, mint 2008-ban, addig a kereskedelemben 5%-kal kevesebben. A

kereskedelemből elvándorló munkavállalók ezért más gazdasági, szolgáltatási ágazatok létszámát növelték. Hasonló következtetés vonható le abból, hogy 2012-höz képest *megnégyesződött a betöltetlen állásbelyek száma a kereskedelmi szektorban*: akkor 1200, ma a csaknem 5000 üres kereskedelmi állás hely vár országosan betöltésre.

Ezzel párhuzamosan *nő a verseny a munkavállalókért*, mert a kereskedelmen kívül más ágazatokban is tárt karokkal várják a munkavállalókat, köztük azokat is, akik *jelenleg még a kereskedelemben dolgoznak*. *A feldolgozóiparban jelenleg 18 ezer üres állás hely található, a nem kereskedelmi szolgáltatások területén további 25 ezer a betöltetlen munkakör*. Vagyis a munkáltatóknak fel van adva a lecke: csakis *versenyképes béreikkel, kedvező munkakörülményekkel és a beosztottak iránt tanúsított emberséges bánásmóddal* lehet reményük arra, hogy megtartsák dolgozóikat, pláne arra, hogy csökkentsék a munkaerőhiányt. Úgy tűnik, ezt az üzenetet kezdik megérteni a munkáltatói oldal döntéshozói: *2016 januárja és 2017 januárja között már 19%-kal nőttek a kiskereskedelmi bruttó átlagbérek*, és ez érdemben meghaladja a feldolgozóipar 12%-os adatát.

2. A kiskereskedelmi ágazat

munkaügyi kapcsolatainak szereplői,
struktúrája, jellegzetességei

2.1. A szociális párbeszéd kiemelt kérdései a kiskereskedelmi ágazatban Magyarországon

- *Az üzletek nyitvatartási ideje*

Az utóbbi időben több európai országban felülvizsgálták az üzletek nyitvatartási idejét, részben a napi, részben a heti nyitvatartási idő meghosszabbítása érdekében. Utóbbi esetben különösen a vasárnapi nyitvatartási idő bevezetése okozott jelentős feszültséget a munkaadók és a szakszervezetek között. A szakszervezetek az esetek túlnyomó többségében bírálták a nyitvatartási idők liberalizálását és kiterjesztését. *Arra hivatkoztak, hogy a nyitvatartási idők meghosszabbítása nem teremt valós forgalomnövekedést a vállalatok számára, ehelyett megváltoztatják a fogyasztói szokásokat, hétvégi szórakozássá téve a bevásárlást, és eközben pótlólagos terheket rakva a munkavállalók és családjaik életmódjára, a munka és szabadidő párosából az előbbit egyoldalúan preferálva, a másodikat megengedhetlenül elhanyagolva, feláldozzák a dolgozók családi életét a fogyasztói élmény végletekig történő túlhangsúlyozásával. A*

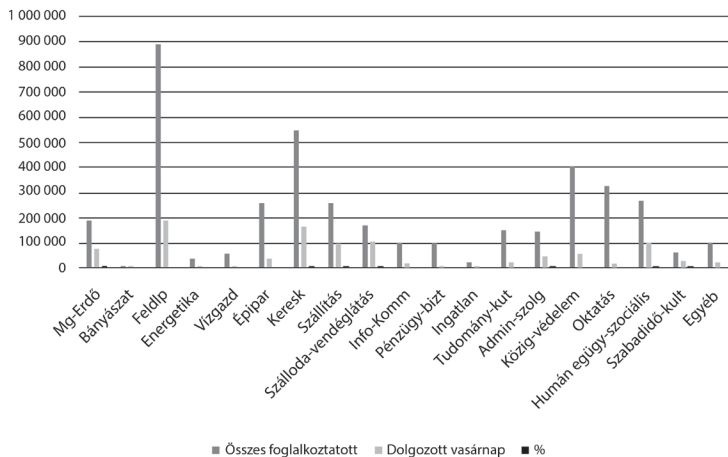
vasárnapi nyitvatartás bevezetése, kiterjesztése egyébiránt a munkaadói oldalt is erősen megosztja. Leginkább a nagy, nemzetközi üzletláncok erőltetik a bevezetését, amíg a kis, helyi üzletek egyáltalán nem hívei a javaslatnak, mert károsnak ítélik meg a kisboltok forgalma szempontjából.

Magyarországon a vasárnapi nyitvatartás ügyében sajátos helyzet állt elő: a kereskedelmi szakszervezetek üdvözölték a kormány 2015-ben elrendelt, a vasárnapi nyitvatartást szigorító rendelkezését, és egy népszavazást kikényszerítő aláírásgyűjtés után éppen a baloldali pártok gyakoroltak nyomást a kormányra, hogy a bevezetést követően egy évvel vonja vissza a vasárnapi boltzárra vonatkozó rendeletet, és engedélyezze a vasárnapi nyitvatartás korábbi gyakorlatát.

Pedig a vasárnapi munkavégzés korlátozása idehaza is felbecsülhetetlen jelentőségű egy olyan nagy foglalkoztatónak minősülő ágazatban, mint amilyen a kiskereskedelem, főképp amikor a statisztikai kimutatók szerint a fizikai munkát végző családfőknek csak a töredéke tud legalább egy hetet egybefüggően pihenéssel, kikapcsolódással tölteni a családjával, és amikor egymillió ember munkaidő-beosztása tartalmaz havi legalább egy vasárnapi munkavégzést. Azzal, hogy a törvényi szabályozás szerint a kiskereskedelemben a

vasárnapi nyitvatartást illetően 2016 áprilisa óta ismét a 2015. március 14-i állapot állt helyre, a törvény szövege szerint az üzlet nyitvatartási idejét a vásárlási szokások, a foglalkoztatottak és a lakókörnyezet érdekeinek figyelembevételével a kereskedő állapítja meg. A vasárnapi munkavégzésért a kiskereskedelmi dolgozó számára 50%-os pótlék jár.

A vasárnap dolgozók száma és aránya, 2014



KSH Munkaerő felmérés, 2014

• *A nemek közötti béregyenlőség ügye*

A szakszervezetek egyre növekvő figyelmet szentelnek a nemek közötti diszkrimináció felszámolásának a bérezés területén.

A szakszervezetek a kiskereskedelem átlag alatti béreit sok

esetben arra vezetük vissza, hogy a szektorban sok a női foglalkoztatott. A szakszervezetek a makacsul fennálló bérkülönbségek mellett azt is gyakran szóvá teszik, hogy erőteljes a szektorban *a vertikális szegregáció*, ami arra vezethető vissza, hogy a nők a kereskedelmi foglalkozások alsó, alacsony presztízű régiójában koncentrálnak. Az atipikus (éjszakai, hétvégi) foglalkoztatás az ő esetükben azt is jelenti, hogy nehezen összeegyeztethető a munka és a magánélet, miközben a házimunka döntő része is rájuk hárul.

A kereskedelmi szakszervezetek tagjai között sok a nő, ami egyben *kötelezi is az érdekképviseleteket arra, hogy sokkal érzékenyebben kezeljék a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés eseteit*. A szakszervezetek eltökéltségét e téren azonban nem egyszerű gyakorlati eredményekre váltani, mégpedig mindenekelőtt a munkáltatók ellenállása miatt. A munkaadók ugyanis a szép frázisok pufogtatása mellett igen vontatottan hajlandók csak a nemek közötti esélyegyenlőség javítását célzó intézkedéseket a kollektív szerződésekbe beemelni, különös tekintettel annak bérezéssel foglalkozó fejezeteire.

E téren azonban új helyzetet teremtett az *Európai Parlament és az EU Bizottság 2014/124. számú ajánlása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről*. Ez az ajánlás ugyanis arra kötelezi a kormányokat, hogy a munkaügyi

törvények kiegészítésével teremtsék meg a feltételeket a bérarányok megfigyelésére, és arra, hogy az ezzel kapcsolatos adatokat a munkavállalói érdekképviseltek rendelkezésére bocsássák. Az ajánlás nyomán *ma már a legtöbb európai tagállamban a munkaadóknak minden évben statisztikát kell készíteniük a nemek szerinti béralakulásról, és ezeket a statisztikákat az érdekképviseltek rendelkezésére kell bocsátaniuk.*

Sajnálatos, hogy Magyarország azon ritka kivételek közé tartozik, ahol a vonatkozó rendelkezés máig nem született meg és nem segíti a szakszervezetek e téren elvégzendő feladatait. Holott az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét a hazai munka törvénykönyve is tartalmazza, illetve egyebek között a nemek közötti diszkriminációt a magyar jog is tilalmazza.

- *Az idősödő munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek javítása*

Az Európában és Magyarországon is megfigyelhető demográfiai változások, a népesség öregedése különösen markánsan jelenik meg a kiskereskedelmi foglalkoztatottak között. *Az 50 év feletti korosztály aránya 2015-re 25% közelébe került.* Ez a körülmény arra készíti a munkaadókat, hogy egyfelől az idősebb korosztályból is próbálják pótolni a szükséges munkaerőt, és arra is, hogy megfelelően hozzáigazítsák a munkafeltételeket az idősödő munkavállalók

fizikai és idegi teherbíró képességéhez. *A szakszervezeti érdekvédelemnek a jövőben is fokozott figyelmet kell fordítania az idősödő munkavállalókra, testi és lelki épségükre, hiszen koruk miatt sokkal jobban érintik őket a kedvezőtlen, megterhelő munkafeltételek károsító hatásai.*

- *A munkavállalók képzettségi szintjének növelése*

A korábbiakban szó volt arról, hogy a kiskereskedelmi ágazatban a gazdaság átlagát meghaladja az alacsony képzettségű fizikai dolgozók aránya. A technológiai változások, a digitalizáció azonban ezen a helyzeten is változtat. Mindkét kereskedelmi szektorban *csökken az alacsony képzettségűek aránya, és növekszik az igény a felsőfokú képzettségűek iránt.* A nagykereskedelmi ágazatban ma már nagyobb arányban foglalkoztatnak felsőfokú képzettségű szellemi dolgozókat, mint alacsony képzettségű fizikaiakat. A kiskereskedelemben is jóval közelebb került egymáshoz a két szélső képzettségi csoport foglalkoztatási részaránya: *amíg 2008-ban még 15%-kal többen voltak az alacsony képzettségű fizikai dolgozók az ágazatban, mint a felsőfokú képzettségűek, addig 2015-ben 4%-ra apadt közöttük a különbség.*

A képzettségi igények növekedésének fő magyarázata a digitalizáció és az automatizálás fejlődése. Az automatizálás jelentős mértékben

kiváltja az alacsony képzettséget igénylő rutinmunkákat. A képzettségi igény növekedése egyúttal *jó lehetőséget teremt az alacsony képzettségű munkakörökben dolgozók előrelépésére, a munkahelyen, ágazatonbelüli karrierépítés megvalósítására. A szakszervezeteknek ezért fontos feladatuk lesz a munkahelyi, illetve a munka melletti képzés megkövetelése a munkaadótól. A képzéshez szükség van munkaidő-kedvezményre és költségátvállalásra, ennek elérése már középtávon többet érhet az érintett, képzéshiányos munkavállaló számára, mint akár az évente szokásos fizetésemelések kiharcolása.*

• *A tisztas megélhetéshez szükséges bér*

Mint láttuk, Magyarországon 2008 és 2015 között, azaz 7 éven át a kiskereskedelemben foglalkoztatott fizikai dolgozók nettó reálbére semmit sem emelkedett. 2008-ban a feldolgozóipari teljes munkaidős bruttó fizikai átlagbértől 25%-kal maradt el a kereskedelmi dolgozók átlagbére, az elmaradás 2015-re tovább nőtt, már 27% volt. A 2017. és 2018. évi minimálbér- és átlagbéremelésekkel a fizikai reálbérek elmaradása a kiskereskedelemben 17%-ra csökkent a feldolgozóiparihoz képest. A bérfelzárkózás részben a növekvő munkaerőhiánynak volt köszönhető, de nem csak ennek, hiszen a munkaerőhiány Magyarországon lassan a gazdaság egészére jellemző, általános jelenség.

A kereskedelemben működő szakszervezetek következetes érdekvédelmi offenzívát indítottak az alacsony bérek és az ennek nyomán állandósuló munkaerőhiány miatt, amely alig elviselhető mértékűvé fokozta a munkahelyük mellett kitartó dolgozók munkaterhelését. A bérharc a Tesco üzletláncban vált a legkiélezettebbé, egészen a sztrájkkészültség meghirdetéséig, majd a sztrájk tényleges lebonyolításáig fokozódott. A munkaadó végül kénytelen volt elfogadható ajánlatot tenni a szakszervezeteknek. Mind a fizikai állományú dolgozók alapbérének emelésében, mind a létszámfelvételi korlátok lazításában engedett a munkavállalói követeléseknek. A kereskedelmi dolgozók bérfelzárkóztatása leghatékonyabban *egy ágazati bértarifátábla* kidolgozásával és elfogadásával és *az ágazatra kiterjesztett* alkalmazásával lenne megoldható. Ennek a rendszernek az egyik sarokpontja *az ágazatra vonatkozó minimálbér meghatározása, a másik pedig a jellemző munkakörökre vonatkozó bértételek meghatározása* lenne. Az ágazati bértarifarendszer kidolgozása és bevezetése a munkáltatók és a munkavállalók közös érdeke. Segítségével *időben ütemezhetővé, tervezhetővé válna az ágazat bérversenyképességének helyreállítása és megőrzése*, csökkenthető lenne a vállalatoknak és a munkavállalóknak sem előnyös fluktuáció, és létrejöhetne az ágazatban dolgozó

munkavállalók *előmenetelének jól átlátható életpályája.*

A munkakörök és bértételek egységes rendszere nagyban segítené *a munkavállalók érdekeltségét a munka melletti képzésben való részvételre,* hiszen pontosan láthatnák a tanulásba történő befektetés hozadékát, a sikeresen elsajátított képzettség megfelelő béremeléssel történő honorálását.

2.2. A szociális párbeszéd fórumai a kiskereskedelemben Magyarországon

Magyarországon sem folyik kollektív alku a munkaadók és a szakszervezetek között a szövetségek szintjén, mindamelllett vannak konzultációs fórumok, amelyeken mégiscsak jelen van valamilyen szintű párbeszéd ágazati szinten a partnerek között. Az Országos Munkaügyi Tanács 2001 februárjában döntött az ágazati érdekegyeztetés fejlesztését célzó program indításáról, amelynek közvetlen célja az *Ágazati Párbeszéd Bizottságok (a továbbiakban: ÁPB-k)* megalakítása volt.

Az ÁPB a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati munkáltatói érdekképviselők és az ágazati szakszervezetek részvételével működő *kétoldali szociális párbeszédet folytató fórum.* ÁPB hozható létre egy vagy több nemzetgazdasági ágra, ágazatra,

alágazatra, szakágazatra kiterjedően. Egy nemzetgazdasági ágban, ágazatban, alágazatban, szakágazatban egy bizottság jöhet létre. Az *ÁPB feladata* az ágazat kiegyensúlyozott fejlődésének elősegítése, az ágazati szintű autonóm szociális párbeszéd megvalósítása, amelynek célja a megfelelő munkafeltételek kialakítása, a munkabéke megőrzése és a munkaerőpiaci folyamatok jogszerűségének előmozdítása.

A Kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottság tagjai jelenleg a munkaadói oldalon az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége, a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége és az Országos Kereskedelmi Szövetség és egy idei friss hír szerint 2018 februárjától a Magyar Nemzeti Kereskedelmi Szövetség. A szakszervezeti oldalt a Kereskedelmi ÁPB-ben egyetlen szakszervezet: a Kereskedelmi Alkalmazottak Szövetsége (KASZ) alkotja. Új fejlemény, hogy a kereskedelemben működő ágazati párbeszédbizottság összehívását legutóbb éppen egy olyan szakszervezet kezdeményezte, nevezetesen a Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ), amelyik egyelőre nem tagja a *Kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottságnak*. *A kezdeményezés* az ágazatban kialakult bérfeszültségek, a létszámbíány, a nagymértékű munkaintenzitás problémáinak

megvitatása és megoldása érdekében született meg.

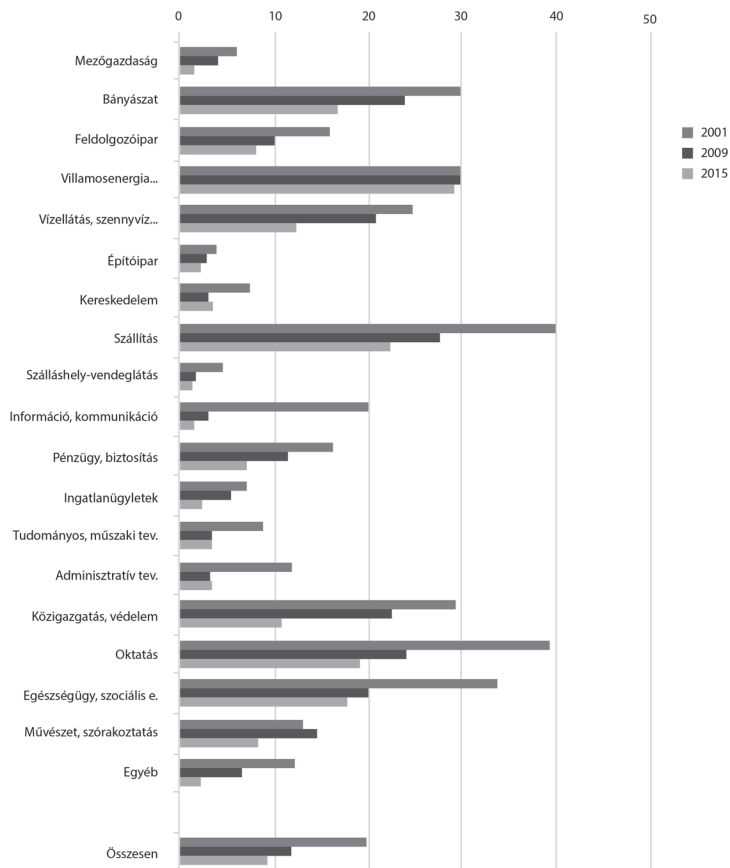
Bár korábban a legnagyobb kereskedelmi szakszervezet és a három legnagyobb munkaadói szervezet évente bérajánlást fogadott el az átlagos béremelés mértékéről, az utóbbi években ez az ajánlós intézményi forma megszűnt, *az ágazati párbeszéd bizottság néven létrehozott intézmény csak ritkán és formálisan ülésezik. A felek közötti kollektív alku fő terepe a munkahelyi szint lett*, ahol azonban a kollektív szerződések harmadában nem tárgyalnak az egyik legfontosabb érdekegyeztetési témáról, a bérekről.

A munkahelyi és az ágazati párbeszéd előterében álló feladatok között több olyan is megjelölhető, amelyek sikeres megoldásában *minden bizonnyal előnyös lenne a Munkaiügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat igénybevétele*. Ezek közül kiemelhető:

- *az idősödő munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek javítása;*
- *a munka melletti képzés munkáltatói támogatása és a munkahelyi karrierlehetőségek kiszélesítése;*
- *az ágazati bértarifatábla kidolgozása és bevezetése;*
- *a nemek közötti béregyenlőtlenség csökkentését szolgáló ágazati/ munkahelyi monitoringrendszer kidolgozása és alkalmazása.*

2.3. A kiskereskedelemben működő szakszervezetek

Magyarországon is csökkent a szakszervezeti szervezettség, 2001 és 2015 között kevesebb mint a felére, 19-ről 9%-ra. A kereskedelemben a legutóbbi felmérés szerint már 5% alatti volt a szervezettség, az viszont egyedülálló a többi gazdasági ágazathoz képest, hogy 2009 és 2015 között valamelyest nőtt a szakszervezeti tagok aránya az ágazat foglalkoztatottjai között. Ebben szerepe lehetett annak, hogy időközben egy agilis, a nyilvánosság előtt is gyakran szereplő szakszervezet jelent meg a porondon: a Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ).



A szakszervezeti tagok aránya (%) Forrás: KSH Munkaerő-felvétel

Egyes multinacionális cégek Magyarországon sem voltak hajlandók kollektív szerződést kötni a munkahelyi szakszervezetekkel a bérekről és a foglalkoztatási feltételekről. Mindezen esetekben a nemzeti kereskedelmi szakszervezetek gyakran fordultak segítségért,

tanácsért az európai ágazati szakszervezeti szövetséghez, az UNI Commerce-hez.

3. Kollektív alku a kiskereskedelmi ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei

A kollektív munkajogra vonatkozó szabályozás abból a felismerésből fakad, hogy miközben *a munkavállaló, mint individuum nem tudja hatékonyan érvényesíteni az akaratát* a szabad szerződéskötés rendszerében, addig a kollektív fellépés és *a kollektív alku hatékonyabbnak és eredményesebbnek mutatkozik.*

Ebből az igényből fakadóan a munkavállalóknak és a munkáltatóknak is joga, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) által meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében – másokkal együtt érdekképviselői szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe lépjenek. Az érdekképviselői szervezetek jogosultak szövetségeket létrehozni, illetve ilyenekhez csatlakozni, akár nemzetközi szinten is.

A munkavállalók a munkáltatónál tipikusan szakszervezetet hoznak létre, amely a munkáltatónál szervezetet működtethet,

ezek működésébe tagjait bevonhatja. A magyarországi tapasztalatok szerint *a kiskereskedelmi ágazatban a szakszervezeti tagok többsége inkább a nagyobb, a hangjukat országos szinten hallatató szakszervezetekbe tömörül.* Ilyen az utóbbi években több közérdeklődésre számot tartó ügyben színre lépő Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete, valamint az ágazat legrégebbi szakszervezeti szereplője, a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete.

3.1. A kollektív alku tipikus színtere és fajtái

A korábban kifejtettek alapján megállapítható, hogy Magyarországon *a kiskereskedelmi ágazatban az egész ágazatra kiterjedő kollektív szerződés megkötése a közeljövőben nem várható.*

A kollektív alku legnagyobb valószínűséggel az adott vállalat, illetve az adott munkáltató(k) és a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet(ek) között jöhet létre.

Az Mt. a kollektív munkaiügyi vita fogalmát nem határozza meg, csupán arról rendelkezik, hogy a munkáltató, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet a közöttük fennálló vitás kérdések feloldása érdekében egyeztetőbizottságot alakíthat. Az üzemi tanács és a munkáltató között létrejött üzemi megállapodás vagy a munkáltató és a szakszervezet között létrejött kollektív

szereződés a vitás kérdések feloldására állandó egyeztetőbizottságot is létrehozhat.

A kollektív alku a kollektív munkaügyi vita, a vitás kérdés(ek) kölcsönös engedmények útján, kompromisszummal történő lezárása.

A kollektív alku legkomplexebb és a kiskereskedelmi ágazatban legkritikább típusa a kollektív szerződés. A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály, sajátos munkajogi forrás. A kollektív szerződés a munkaviszonyban szereplő két fél, a munkáltató és a munkavállaló közötti békés viszony megteremtésére szolgáló jogintézmény. Hazánkra jellemző sajátosságként ki kell emelni azt, hogy a munkavállalói érdekeket a megállapodás megkötésekor fő szabály szerint csak szakszervezetek képviselhetik. A jogszabály értelmében tehát mind a mai napig kizárólagos szakszervezeti jogosultság a kollektívszerződéskötés.

A kollektív szerződés megkötésére munkáltatói oldalon a munkáltató vagy a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviseleti szervezet jogosult.

Nem véletlen, hogy az Mt. a szakszervezeti jogosítványok közül elsőként *a kollektívszerződés-kötési jogosultságot* jelöli meg. Ez a jog azonban *nem illeti meg valamennyi, az adott munkáltatónál képviseletet ellátó szakszervezetet.* A szakszervezetet ez a jog *abban az esetben illeti meg, ha az adott munkáltatónál*

munkaviszonyban álló munkavállalók legalább 10%-a az adott szakszervezet tagja. Ha több szakszervezet felel meg ennek a feltételnek, akkor ezek a szakszervezetek együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére.

Szakszervezeti szövetség esetén, ha legalább egy tagszervezet lefedi az adott munkáltató munkavállalói létszámának 10%-át, akkor a kollektív szerződés megköthető, amennyiben arra a többi tagszervezet is felhatalmazza a feltételnek megfelelő tagszervezetet.

A kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó jogot és kötelezettséget, valamint a szerződést kötő felek kapcsolatrendszerét, továbbá a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével és megszüntetésével kapcsolatos szabályokat. A kollektív szerződés szabályozhat olyan kérdéseket is, amelyekről a törvény nem rendelkezik, így például jogszabályi felhatalmazás hiányában is lehetőség van a munkavállaló szempontjából kedvezőbb szabályozásra, amennyiben a törvény nem tiltja kifejezetten az adott rendelkezéstől való eltérését. Az Mt. hatályos rendelkezéseitől pedig a törvény második és harmadik része tekintetében a kollektív szerződés akár a munkavállalók javára, akár a munkavállalók hátrányára is eltérhet, ha az eltérést az adott fejezet végén az Mt. ki nem zárja.

A kollektív szerződés időbeli hatályát nem határozza meg jogszabály, így az a felek megállapodásának függvényében lehet határozott vagy határozatlan idejű. A kollektív szerződés területi hatálya nem értelmezhető, tekintettel arra, hogy egy kötelmi jellegű és kötelmi hatályú viszonyról beszélünk, így az kizárólag a szerződést megkötő felek jogaira és kötelezettségeire irányadó.

3.2. Ágazati kollektív szerződések, az Ágazati Párbeszéd Bizottságok

Sajátos csoportot alkotnak – alkotnának – a kollektív szerződéseken belül az ágazati, illetve alágazati kollektív szerződések. Az ágazati, illetve alágazati kollektív szerződések az Ágazati Párbeszéd Bizottságok (a továbbiakban: ÁPB) keretében megkötött kollektív szerződések, amelyekre speciális szabályok vonatkoznak.

Az ágazati szintű kollektív megállapodásokat általában határozott időre kötik, ami lehetővé teszi az aktuális helyzetre való gyors reagálást, másrészt szükségessé teszi a szociális partnerek folyamatos alkufolyamatát. A legtöbb országban az ágazati szociális partnerek (munkaadói szervezetek és szakszervezetek) között zajlanak a kollektív tárgyalások, azonban találunk olyan

országokat is – például Ausztria, Szlovénia –, amelyekben a kereskedelmi, gazdasági és szakmai kamarák is részt vesznek a kollektív tárgyaláson.

Az ágazati szintű kollektív szerződés nem válhatja ki teljes egészében a vállalati szintű megállapodást, hiszen a vállalati megállapodás a munkavállalók számára kedvezőbb körülmények megteremtését szolgálja. Az ágazati kollektív szerződések a kisvállalatok esetében – ahol általában nem kötnek külön kollektív megállapodást – hiánypótló jellegűek. Fontos tisztázni, hogy egy újonnan megkötött ágazati kollektív szerződés – magasabb rendű szerződésként – módosítaná az érvényben lévő vállalati kollektív szerződéseket és munkaszerződéseket is. *Az ágazati kollektív szerződés fontos célja, hogy bizonyos kérdésekben egy ágazat egészére nézve kedvezőbb szabályt alkosson a jogszabály rendelkezései helyett, valamint a jog által nem rendezett kérdésekre egységes, ágazati szabályozást nyújtson.* Az ágazati kollektív szerződés gyakran megvédi a munkavállalókat egy-egy helytelenül értelmezett munkahelyi kollektív szerződés számukra előnytelen hatásaitól, azaz az ágazati kollektív szerződés mintegy koordinálná, ellenőrizné a vállalati kollektív szerződéseket ilyen szempontból is. A munkavállalói oldal a kiskereskedelmi ágazatban kezdeményezte az ágazati párbeszéd bizottság

összehívását annak érdekében, hogy – például a turizmus iparág mintájára – az országosan kötelező bérminimumnál jóval magasabb fizetésekről állapodjanak meg.

3.3. Miért olyan kevés a hatályos kollektív szerződés a kiskereskedelmi ágazatban?

A Kollektív Szerződések Elektronikus Nyilvántartó Könyvében a *Kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottság címszó alatt jelenleg 124 hatályos kollektív szerződést találunk*. Ez a szám azonban több okból sem lehet pontos.

Egyfelől itt tüntetnek fel olyan munkáltatóknál megkötött szerződéseket is, amelyek nem a kiskereskedelmi ágazathoz tartoznak (például Balaton Volán vagy Fővárosi Vízművek stb.), másfelől *azok a kollektív szerződések, amelyeket nem jelentenek be, értelemszerűen a nyilvántartásban sem szerepelnek*.

Ugyanakkor a felsorolásban szereplő munkáltatók többsége jól láthatóan Coop-, illetve Áfész-boltot, esetleg boltokat üzemeltető társaság. *A nagyobb létszámú munkavállalót, illetve boltláncokat üzemeltető munkáltatók alulreprezentáltak*. A külföldi tulajdonban lévő hipermarketláncok közül pedig egyedül a SPAR Magyarország Kft. szerepel a listában, a többi üzletláncnál valószínűsíthetően nincs kollektív szerződés.

A kollektív szerződés hiányának számos oka lehet az egyes munkáltatóknál:

a) *A munkáltató nem akar kollektív szerződést kötni – ez elsősorban a nemzetközi bolthálózatot üzemeltető, külföldi tulajdonban található diszkont-, illetve hipermarketláncok jellemzője. Mivel az Mt. kizárólag azt írja elő, hogy a kollektív szerződés-kötésre irányuló tárgyalást nem lehet elutasítani, így kollektív szerződés-kötési kötelezettség nincs.*

b) *A szándék megvan a kollektív szerződés megkötésére, de a felek nem jutottak egymással közös nevezőre. A felek – hasonlóan a munkavállaló és a munkáltató viszonyrendszeréhez – valójában nincsenek igazi alkupozícióban. A szakszervezetnek általában nincsen megfelelő tapasztalata, gyakorlata egy kollektív szerződés-kötési tárgyalás lefolytatására. Ez valójában üzleti tárgyalás, amelyen a munkáltató elemében érezheti magát, miközben a szakszervezet képviselőit ellátó munkavállalók könnyen idegen terepen találhatják magukat. Ilyen esetben jelenthet nagy segítséget a szakszervezet részére, ha a kollektív alkura irányuló folyamatban meg felelő munkajogi, közgazdasági, illetve pénzügyi*

tudással, tapasztalattal felvértezett szakemberek közreműködését veheti igénybe. Ez azonban piaci viszonyok között jelentős költségvonzattal jár, így legfeljebb a nagyobb létszámú szakszervezetek, illetve a szakszervezeti szövetségek engedhetik meg maguknak. Ebben az esetben például *jelentős és hatékony segítséget jelentene a kollektív szerződés-kötési folyamatban a részt vevő szakszervezet részére, ha a Munkaiügyi Tanácsadó és Vítarendező Szolgálathoz fordulna tanácsadásért,* esetleg közvetítésért. A szolgálat ugyanis a saját szakemberei mellett a szakértői névjegyzékében szereplő szakértők felkéréséről is gondoskodni tud. Fontos rögzíteni, hogy a tanácsadásra, valamint a közvetítésre irányuló eljárás is díjmentes, ami jelentős könnyebbséget jelent elsősorban a szakszervezetek, illetve az üzemi tanácsok részére.

c) *A szakszervezet nem rendelkezik kollektív szerződés-kötési jogosultsággal* – sajnos ez a leggyakoribb ok, hiszen amint láttuk a korábbi statisztikai adatokban, a kiskereskedelmi ágazatban még a többi ágazathoz képest is alacsony a munkáltatónál munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok száma a munkaviszonyban álló nem szakszervezeti tagok számához képest. A legtöbb munkáltatónál valószínűsíthetően ez az ok

áll fenn.

3.3.1. Üzemi megállapodás

Azoknál a munkáltatóknál, amelyeknél nincs hatályos kollektív szerződés, illetve nincs kollektív szerződés-kötési jogosultsággal felruházott szakszervezet, létezik a munkavállalókra kiterjedő kollektív alknak egy speciális, szerepét tekintve kiegészítő jellegű formája is. Ez az Mt. 268. § (1) bek. felhatalmazása alapján az üzemi tanács és a munkáltató által megköthető úgynevezett üzemi megállapodásban manifesztálódhat. A megállapodásban ugyanis a fenti feltételek fennállása esetén rögzíteni lehet olyan normatív tartalmat, munkaviszonyra vonatkozó jogot és/vagy kötelezettséget, amely egyébként a kollektív szerződésre tartozna. Egyetlenegy tárgykör, amely kivétel: az üzemi megállapodás nem tartalmazhat a munka díjazásával kapcsolatos normatívát.

Ez nyilvánvalóan csökkenti az üzemi tanácsok érdeklődését az ilyen normatív megállapodások iránt, illetve megnehezíti egy megfelelő szolgáltatást, illetve ellenszolgáltatást tartalmazó normatív alku létrejöttét.

3.4. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat

Az Innovációs és Technológiai Miniszter – korábban a nemzetgazdasági miniszter – a munkaügyi kapcsolatok feladatkörében kialakítja a kollektív munkaügyi érdekviták és békéltetés esetén a kollektív munkaügyi jogviták – országos, egységes elveken nyugvó – szakmailag független támogató rendszerét, koordinálja és működteti a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatot (a továbbiakban: Szolgálat). *A hatályos magyar munkajogi szabályozás nagy szerepet kíván adni a kollektív megállapodásoknak, azonban kevésbé garantálja ennek az intézményes támogató mechanizmusát. A Szolgálat szerepe lenne ennek az intézményes támogató mechanizmusnak a betöltése, valamint a kollektív munkaügyi viták feloldása békés eszközökkel.* Korábban hasonló fórumként működött a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat, azonban feladatát, valamint céljait nem tudta maradéktalanul teljesíteni. A gyakorlat és a nemzetközi példák is jól mutatják, hogy egy demokratikus államban szükség van a munkaügyi érdekviták feloldását támogató, alternatív vitarendezés elvein nyugvó rendszerre.

A Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kollektív munkaügyi kapcsolatok működéséhez, és megelőzze, illetve feloldja a kollektív munkaügyi vitákat. *A Szolgálat célja közé*

tartozik továbbá, hogy a vitában álló felek között a bizalmat helyreállítsa, a konfliktushelyzetet megszüntesse, a munkahelyi békét megőrizze és helyreállítsa, valamint a munkahelyi kapcsolatok kultúráját javítsa.

A Szolgálat több eljárási alapelv szerint működik: az önkéntesség, a vitarendezési eljárás választhatósága, az önkéntes alávetés, a díjmentesség, az együttműködés, a függetlenség és semlegesség, a felek megegyezésének elsődlegessége, az eljárás nyilvánosságáról való rendelkezés, valamint a szolgáltatások átjárhatóságának elve.

A Szolgálat előtti eljárásban fél lehet egyrészt a munkáltató vagy a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, másrészt az üzemi tanács, szakszervezet, szakszervezeti szövetség. A Szolgálat igénybevételére kollektív munkaügyi érdekvitában kerülhet sor, míg jogi tanácsot nem adhat.

A Szolgálat az érdekérvényesítést támogatja, így a bíróságokkal semmiképp nem konkurál, hiszen ott van rá szükség, ahol a bíróság szerepe még nem merül és nem is merülhet fel. A Szolgálat előnyeként említhetjük még a díjmentességét, valamint – az online megkeresés lehetőségének és a régiós koordinátorok helyi jelenlétének köszönhetően – a gyorsaságát.

A Szolgálat 2016 novemberétől működik, és már eddig is számos

helyi, valamint több országos jelentőségű vitában nyújtott segítséget.

3.4.1. A Szolgálat eljárásai, különösen a tanácsadó funkciója

A Szolgálat a felek közös kérelmére a következő eljárásokat folytatja le: tanácsadás, békéltetés, közvetítés, egyeztetés, döntőbíráskodás.

A Szolgálat elsősorban a felek közös megegyezésének elősegítésével törekszik a viták feloldására. Az eljárások célja, hogy a felek – tanácsadás során akár az egyik fél – egy külső, semleges szakmai segítséghez jussanak, ami lehetővé teszi a bizalom kiépítését, helyreállítását vagy éppen a saját felkészülést. A békéltetés során a Szolgálat a felektől független, a vitában nem érintett békéltetőként megegyezés létrehozását kísérli meg a felek között.

A közvetítés olyan vitarendezési eljárás, amelynek során a felek a kollektív munkaügyi érdekvita rendezése érdekében tőlük független, a vitában nem érintett közvetítőt vesznek igénybe, aki megegyezés létrehozását kísérli meg, és ezt saját javaslat kidolgozásával is segíti.

Az egyeztetés során egyeztető bizottság jár el, míg a döntőbíráskodás a kollektív munkaügyi érdekvita feloldására szolgáló olyan vitarendezési eljárás, amelynek során a döntőbíró a vitát lezárva, határozattal dönt.

A tanácsadás keretében a Szolgálat eljáró tagja a munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdésben, kollektív munkaügyi érdekvita megelőzése, békés rendezése érdekében tanácsadást nyújt a félnek, illetve feleknek. Tanácsot ad, illetve adhat a Szolgálat a felmerült kollektív munkaügyi érdekvita feloldására igénybe vehető vitarendezési eszközökről, segítséget nyújt a kollektív munkaügyi érdekvita jellegéhez leginkább illeszkedő eljárás kiválasztásához.

A gyakorlatban sokszor előfordul, hogy *a felek által megkötött kollektív szerződések nem a legtökéletesebb jogi normák, így a Szolgálat tanácsot ad a felek közötti jövőbeli kollektív munkaügyi érdekviták feloldására irányuló eljárások kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban, megegyezésben történő szabályozásához, véleményezi a felek között már hatályos megállapodások vonatkozó rendelkezéseit.* Tanácsot ad továbbá a felek közötti közvetlen tárgyalásos vitarendezéshez, a kölcsönösen előnyös megegyezés eléréséhez követendő technikákról, stratégiákról, és segítséget nyújt a felek közötti kollektív munkaügyi érdekvitában a tényállás objektív felállításához, az irányadó, releváns tények tisztázásához. A Szolgálat tanácsadó tevékenységének keretében segítséget nyújt a munkáltatóknak a tervezett döntés végrehajtása esetén az esetleges munkavállalói érdeksérelmek, illetve a kollektív munkaügyi érdekviták

elkerülésének lehetséges módjai tekintetében, és segít a kollektív munkaügyi érdekvitával érintett érdekek meghatározásában, azonosításában. Abban az esetben, ha a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselő, érdekképviselők között fennáll a szándék a kollektív szerződés megkötésére, a Szolgálat hatékony segítséget tud nyújtani a szerződéses tárgyalási folyamatok lebonyolításában, a szerződés megszövegezésében és megkötésében. A Szolgálat e segítő feladata abban az esetben is igénybe vehető, ha egy adott munkáltatónál hatályban van egy kollektív szerződés, és a szociális partnereknek a kollektív szerződés módosításához segítségre van szükségük például a módosító tárgyalásokon.

A Szolgálat egyik fontos célkitűzése, hogy eljárásai során megtalálja a munkáltatói és munkavállalói oldal közötti kompromisszumokat, közös érdekeket, és ennek birtokában elősegítse a megállapodások megkötését. A Szolgálat fenti célkitűzése természetesen nem azt jelenti, hogy a felek eltérő érdekeit ne kellene figyelembe vennie, azonban a cél a közös nevező megtalálása. A kollektív szerződés megkötésének eszköze – a fentiek értelmében – alkalmas arra, hogy abban mindkét fél érdeke megjelenjen. Nap mint nap aktuális és fontos példát említve, a kollektív

konfliktusok közül a kiskereskedelmi ágazatban is kiemelendők a bérekkel, a bérek alakulásával kapcsolatos viták. Ezek a kollektív viták sokszor nem is annyira jogi, mint inkább gazdasági és szociális jellegűek. A Szolgálat ezekben a béreket érintő vitákban nemcsak egyeztetési és közvetítési eljárás keretében tud segítséget nyújtani a feleknek, hanem *a tanácsadás funkciójá egyoldalúan is igénybe vehető egy bértárgyalás alkalmával.*

Akár tanácsadási eljárás keretében is lehet fordulni a Szolgálathoz azon kérdések megválaszolása érdekében, hogy milyen típusú információk megosztására köteles a munkáltató, vagy éppen szakszervezetként milyen információt lehet és érdemes kérni például az éves bértárgyalásokhoz szükséges adatokkal és információkkal kapcsolatban. A tanácsadásba természetesen a Szolgálat eljáró tagja révén bevonható – a Szolgálat szakértői névjegyzékéből – szakképesítéssel felvértezett személy is.

A Szolgálat a kollektív munkaügyi vitás helyzetek feloldására, és azok kialakulásának megelőzésére jött létre, így ebből következően a kollektív munkaügyi kapcsolatok szereplői, különösen a szakszervezetek, üzemi tanácsok és munkáltatók igényelhetik a közreműködését. A nagyvállalatok mellett a kkv-szektor, a versenyszféra mellett a tág értelemben vett

közszféra munkáltatói és munkavállalói számára úgyszintén elérhető a Szolgálat. Fontos azonban rögzíteni, hogy az egyéni vitás kérdések rendezése viszont nem tartozik a hatáskörébe. Az eljárás a félnek az elektronikus felületen beküldött kérelmével indul. A Szolgálat eljáró tagja a tanácsadást személyes megbeszélés útján, vagy a szolgáltató által biztosított elektronikus felületen keresztül nyújtja.

4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a kiskereskedelmi ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése

4.1. A kiskereskedelmi ágazat tipikus konfliktusai

E konfliktusok az elmúlt években az alábbi területeken jelentkeztek:

- a) alacsony munkabérek;*
- b) alacsony létszám;*
- c) munkavégzés körülményei;*
- d) fokozatosan növekvő munkateher;*
- e) rendkívüli munkaidőben végzett, ki nem fizetett munka.*

a) Az alacsony munkabérek problémáját a kiadvány korábbi fejezetei már érintették. 2015-ig a bérek felzárkóztatása helyett egyértelműen inkább fokozatos visszacsúszás történt a többi ágazathoz képest. Azóta a bérek emelkedésnek indultak ugyan, de mindeddig ez csak arra volt elegendő, hogy azok ismét elérjék a 2008-as esztendő vásárlóértékét.

b) Az alacsony létszám problematikája sokáig a munkavállalói, illetve szakszervezeti oldal által felvetett jelenség volt az ágazatban. *Az alacsony profitabilitás miatt az ágazat munkáltatói előszeretettel spórolnak a bérköltségen, ennek egyik legfontosabb eszköze az optimális létszám alatti foglalkoztatás.*

Ez azonban egy idő után ahhoz vezet(ett), hogy *a túlterhelt és egyre gyakrabban keresőképtelen munkavállalók más munkát keresnek, illetve kerestek.* Ennek 2015 környékére már alapvető létfenntartási okai voltak.

A helyzet jelenleg annyiban változott, hogy a jelentős ágazati munkaerőhiány miatt ugyanez a jelenség a munkáltatóknak is fejtörést okoz, hiszen még a kialakított alacsony létszám sem áll rendelkezésre a munka elvégzéséhez.

c) *A munkavégzés körülményei* a kiskereskedelmi

ágazatban igen gyakran jelentősen *megnehezítik az amúgy is túlterhelt munkavállalók tevékenységét*. Ezek számos munkavédelmi jellegű problémát vetnek fel, úgymint a munkaeszközök minősége, a munka- és védőruha állapota, a munkavégzés helyén a levegő hőmérséklete stb.

A munkavállalók munkavégzését szintén jelentősen befolyásolja a munkahelyen meglévő munkahelyi mobbing, más néven pszichoterror, ami rendkívül mellőzött és kevésbé vizsgált területnek tekintendő.

d) *A korábbi években tudatosan csökkentett, illetve a szükségesség alatt tartott létszám az utóbbi két évben kialakuló munkaerőhiánnyal együtt a korábinál is nagyobb munkaterhet ró a kiskereskedelmi ágazat meglévő munkavállalóira, ezáltal veszélyezteti testi és lelki egészségüket, valamint biztonságukat.* Ezt a folyamatok racionalizálása, illetve a technikai-technológiai fejlődés legfeljebb kismértékben ellensúlyozza, és leginkább egy nem túl meggyőző érvet ad a munkáltatói oldal kezébe, hogy a fokozódó munkateher tényét vitassa, illetve árnyalja.

e) Nem kizárólag *a kiskereskedelmi ágazat régi megoldatlan problémája a rendkívüli munkaidőben végzett munka ellentételezésének hiánya*. Mindamellet az ágazat e tekintetben is súlyosan

fertőzött, aminek oka elsősorban a létszámhiány és az alacsony profitabilitás. A munka törvénykönyvéről szóló törvény 2019. január 1. napján hatályba lépett módosításai lehetővé teszik, hogy az évi 250 óra rendkívüli munkaidőn felül, ha a munkavállaló úgy dönt, legfeljebb évi 150 óra önként vállalt túlmunkát vállalhat. Az erről szóló megállapodást a munkáltatónak és a munkavállalónak írásba kell foglalnia [Mt. 109. § (2) bekezdés]

A munkavállalói, illetve szakszervezeti oldal részére a felsorolt problémák megoldására a korábbi gyakorlat szerint az alábbi lehetőségek állnak rendelkezésre:

a) *Tájékoztatás kérése* a munkáltatóktól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő szociális és gazdasági érdekeit érintő bármely kérdést illetően [Mt. 272. § (4) bek.].

A konzultációs jog mellett az egyik legerősebb szakszervezeti jogosítvány 2012. július 1., az Mt. hatálybalépése óta. Mivel ezen időponttól a szakszervezeti kifogás, vagy közkeletű nevén, vétójog már nem áll a szakszervezetek rendelkezésére, így a tájékoztatáshoz, a megfelelő lépés megtételéhez szükséges információ megismeréséhez fűződő jog került a szakszervezetek célkeresztjébe.

Nem véletlen, hogy a jogalkotó a tájékoztatási, illetve konzultációkezdemenyezési jog megsértéséhez fűződően egy speciális, rövid határidős, nemperes eljárást biztosít a munkáltatók, a képviselettel rendelkező szakszervezetek és az üzemi tanácsok részére (Mt. 289. §).

A gyakorlatban a munkáltatók számos módon próbálják megakadályozni, hogy a szakszervezetek megszerezhessék a releváns információkat. Ennek egyik eszköze, amikor arra hivatkoznak, hogy a kért információ (például a munkabérekkel összefüggő bémátrix) üzleti titok körébe tartozik, ezért nem adhatják ki. Ebben a körben azonban a Kúria EBH 2014.M.21. számú elvi határozatában egyértelműen és világosan kifejtette, hogy *a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos gazdasági és szociális érdekeivel összefüggésben a szakszervezetek jogosultak bármilyen adatot megkérni a munkáltatótól*, amely ezeket az adatokat köteles rendelkezésre bocsátani.

b) *Konzultáció kezdeményezése* (Mt. 233. §).

A tájékoztatáskérés mellett az egyik legfontosabb szakszervezeti jogosítvány, az egyetlen olyan kezdeményezés, amelynek során – de legfeljebb a kezdeményezéstől számított 7 napig – a munkáltató a vitatott intézkedést nem hajthatja végre.

c) *Az illetékes kormánybivatal munkaügyi, illetve munkavédelmi szakigazgatási szervéhez fordulhatnak.*

Nyilvánvalóan konfrontatív eszköz, amelyhez a szakszervezetek általában csak akkor fordulnak, ha az adott munkáltatóval az adott kérdést érintően már egyeztettek, és az sikertelen maradt.

d) *Az érintett munkavállalók részére segítséget nyújtanak ahhoz, hogy munkaügyi jogvitát kezdeményezzenek a munkáltatóval szemben.*

Szintén konfrontatív lépés, amikor – általában szintén sikertelen egyeztetést követően – a szakszervezet a tagjai, illetve adott esetben valamennyi munkavállaló részére segítséget nyújt ahhoz, hogy a munkáltatóval szemben fennálló igényét

– például rendkívüli munkaidőben végzett munka ellenértéke – munkaügyi jogvita keretein belül érvényesíteni tudja.

e) *Sztrájk alkalmazása a munkáltatónál*

Kétségtelenül *a munkaharc legvégső*, úgynevezett ultima ratio *eszköze, amellyel* – különösen nemzetközi összehasonlításban

– *a kiskereskedelmi ágazat szakszervezetei, illetve munkavállalói nagyon ritkán élnek.*

A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény értelmében a szociális és gazdasági érdekeik biztosítására a munkavállalókat megilleti a sztrájkjog. Sztrájk csak akkor kezdeményezhető, ha a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztetés 7 napon belül nem vezet eredményre, vagy az egyeztetésre a munkáltató oldalán felmerült okból nem került sor.

Az egyeztetés első 7 napja alatt legfeljebb egy alkalommal legfeljebb 2 órás időtartamú figyelmeztető sztrájk tartható. A jogalkotó megjelölte azokat az eseteket, amikor a sztrájk jogellenes. Ezek közül ki kell emelni, hogy kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatálya alatt a sztrájk jogellenes. Ebbe a körbe tartoznak a kollektívszerződés-kötésre jogosult szakszervezet(ek) és a munkáltató(k) között létrejött kollektív szerződés erejű megállapodások is, amelyek célzottan egy- egy terület szabályozása céljából kötettek.

A kiskereskedelmi ágazatban példátlan módon 2017 szeptemberében a két országos szakszervezet, a Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete kezdeményezésére és a Kereskedelmi Alkalmazottak

Szakszervezete csatlakozásával sikeres kétnapos sztrájkot tartottak az egyik multinacionális kiskereskedelmi lánc üzleteiben. A sztrájk alapjául szolgáló kollektív munkaügyi vita elsősorban az elégtelen létszám és bérezés miatt vette kezdetét, és a sztrájk után végül a felek megállapodásával, kollektív alkuval zárult. A sztrájk időtartama alatt a felek kötelesek folyamatosan egyeztetni, és megfelelően gondoskodni a személy- és vagyonvédelemről. Az elégséges szolgáltatás nyújtására köteles munkáltatóknál – a kiskereskedelmi ágazat nem tartozik ebbe a körbe – pedig csak az elégséges szolgáltatás tárgyában kötött megállapodás, illetve ennek hiányában az illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit megállapító végzésének meghozatala után tartható sztrájk.

4.2. Az alternatív vitarendezés lehetősége, különös tekintettel a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatra

4.2.1. Miért előnyös, ha a munkaügyi kapcsolatokban a felek közötti kollektív munkaügyi vitát alternatív módon rendezik?

a) Objektivitás és pártatlanság

Akármelyik fél oldaláról vizsgáljuk, a felet a saját szubjektív érzései, megfontolásai is befolyásolják, amely egy külső, harmadik személy esetében nem jelentkezik.

b) Konfliktus eszkalálódásának megakadályozása

Tapasztalatok alapján *a kollektív munkaügyi viták, különösen, ha eredménytelenül zárulnak, a továbbiakban újabb kollektív munkaügyi vitákat, rosszabb esetben munkaügyi jogvitákat generálnak.* Az is problémát jelenthet – különösen a szakszervezeti oldalon –, ha a megállapodás megkötése után jön rá az alkut kötő fél, hogy a megállapodással valójában mellőlött.

A független tanácsadó, közvetítő igénybevétele – a vita megoldásán túl – hozzájárulhat annak hosszú távú lezárásához és az újabb kollektív munkaügyi vita, esetleg munkaügyi jogvita elkerüléséhez.

c) Költségsökkentés

Korábban már említettük, hogy *a szakszervezetek többségének nincsenek olyan anyagi forrásaik, amelyek elegendők piaci alapon jogi szakember, közgazdász, illetve egyéb szakértő díjazásának megfizetéséhez.* Szintén nincsenek elegendő forrásaik sztrájkalap létrehozásához, ami pedig elengedhetetlen elhúzódó munkabeszüntetés esetén.

Az üzemi tanácsok esetében pedig ez még inkább így van, hiszen önálló bevételük nincs, ha van anyagi forrásuk, akkor az vagy a tagokat részben delegáló szakszervezet(ek)től, vagy üzemi megállapodás alapján a munkáltatótól származhat.

A munkáltatói oldalon a szintén már említett alacsony profitabilitás miatt nem kockáztathatják meg, hogy például egy elbűzódó sztrájk jelentő bevételkiesést okozzon.

4.2.2. Miért érdemes a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálathoz fordulni?

A Szolgálat régióként a tanácsadási, békéltetési, közvetítési, egyeztetési és döntőbíráskodási szolgáltató tevékenységet független, pártatlan, a konfliktusok kezelésében járatos, felkészült szakemberek (munkajogászok) közreműködésével látja el.

A felek önként vehetik igénybe a szolgáltatást, a folyamatban lévő eljárásból pedig bármikor és bármelyikük önként kiléphet.

Ha csak az egyik fél kezdeményezi a Szolgálat eljárását, akkor a Szolgálat koordinátora megkeresi a másik felet annak érdekében, hogy csatlakozzon a kezdeményezéshez.

A Szolgálat eljárása nem nyilvános, az eljárásban a Szolgálat oldaláról részt vevő személyek teljes titoktartásra kötelesek.

A Szolgálat aktívan jár el, ami azt jelenti, hogy *a régiós szervezeti koordinátor a releváns régiós munkaügyi vitákat köteles figyelemmel kísérni és a vitában álló felek részére a Szolgálat segítségét felajánlani.* A Szolgálat eljárása nem lehet parttalan, ennek érdekében *az eljárás leg feljebb 8 tárgyalási napot ölelhet fel.*

A Szolgálat eljárásának igénybevétele a kiskereskedelmi ágazatban különösen az alábbi területeken javasolt:

a) *Bértárgyalásokat megalapozó tájékoztatás és információkérés előtti tanácsadás.*

Mivel ezt a szolgáltatást az egyik fél is kérheti a Szolgálattól, így különösen a szakszervezetek esetében célszerű, ha még a tájékoztatáskérés előtt tanácsot kérnek például arról, hogy milyen típusú információkat és adatokat kérjenek be a munkáltatótól.

b) *Bértárgyalásokkal összefüggésben tanácsadás, illetve közvetítés vagy egyeztetés.*

A bértárgyalások a kollektív munkaügyi érdekviták bölcsői, éppen ezért kiemelten fontos, hogy a felek ezeket a tárgyalásokat lehetőség szerint sikeresen, megállapodással tudják rendezni.

A Szolgálat tagjának, illetve egyeztetés esetén a bizottság tagjainak szakértelmére, egyes kérdések értelmezésére, valamint közvetítés és egyeztetés esetén konkrét megoldási javaslat kidolgozására is szükség lehet a bértárgyalások során.

c) *Sztrájkveszéllyel fenyegető kollektív munkaügyi vitákban tanácsadás, békéltetés, közvetítés, egyeztetés, illetve döntőbíráskodás.* Mivel a munkaügyi folyamatokban a sztrájk nem cél, hanem kizárólag végső eszköz a követelések érvényesítéséhez, így a sztrájkot kezdeményező félnek – legtöbbször a képviselettel felruházott szakszervezetnek –, valamint a sztrájkköveteléssel érintett munkáltatónak az az érdeke, hogy a sztrájk elmaradjon.

Mivel a sztrájk közvetlen anyagi hátrányt okoz mind a munkáltatónak, mind a sztrájkban részt vevő munkavállalóknak, így sztrájjal fenyegető helyzetben különösen fontos, hogy a felektől független harmadik személy, adott esetben a Szolgálat tanácsaival, javaslataival objektív iránymutatást adhasson az érdekvita lezárásához vezető út megtalálásához.

d) *Kollektív szerződéskötéssel összefüggő tanácsadás, közvetítés, egyeztetés.*

A kollektív alku legösszetettebb formájához a Szolgálat tanácsadó, közvetítő, illetve egyeztető funkciója kiváló segítséget és kapaszkodót nyújthat.

A Szolgálat igénybevételének elterjedése kiválóan alkalmas lehet a munkahelyi, munkáltatói szinteken megkötendő kollektív szerződések ágazati szintű koordinálására, egységesítésére is.

5. Nemzetközi kitekintés

5.1. Az európai szociális párbeszéd jellemzői a kereskedelmi ágazatban

5.1.1. Az európai szociális párbeszéd tematikája

Amint az eddigiekből láthattuk, *a kiskereskedelem igen fontos szektora a gazdaságnak. A teljes munkaerő 9%-át foglalkoztatja, miközben a kiskereskedelemben foglalkoztatott létszám 60%-át a nők teszik ki. Kiemelkedő a rosszul fizetett, alacsony képzettségű foglalkoztatottak aránya, már csak a részmunkaidős foglalkoztatás magas aránya miatt is. Nagy a nyomás a hatékonyság fokozására az alacsony árak miatt, és sok munkáltató a bérköltségek leszorításával próbálja a vállalat versenyképességét*

megőrizni, növelni. A kereskedelem átlagos bérszínvonala elmarad a másik nagy foglalkoztató ágazatétól, a feldolgozóipartól. A kiskereskedelemben *jellemző továbbá a megerbelő munkaidőrend* alkalmazása, a hajnali nyitás, a késő esti, éjszakai zárás, és a hétvégi nyitvatartás.

Ugyancsak gyakori a kereskedelemben *a kényszervállalkozói foglalkoztatás, a feketemunka, a járulékelkerülő* munkáltatói magatartás. Ez elsősorban a kisvállalati munkaadók esetében tapasztalható, gyakrabban fordul elő a dél-európai, kelet-európai régiókban működő vállalkozásoknál.

5.1.2. A kollektív tárgyalások szervezeti formái, hatókörük és tartalmuk Európában

A kollektív tárgyalások és megállapodások szerepe, valamint szintjeik nagyon változatosak a kereskedelem területén az egyes nemzetállamokban.

Ausztriában például két kollektív megállapodás létezik a kereskedelmi szektorban, egy a szellemi munkakörökben dolgozókra, egy pedig a fizikaiakra. A munkaadókkal folytatott tárgyalások azonban egyszerre folynak mindkét dolgozói csoportra vonatkozóan, és a két megállapodás szövegezésének a szokásos formája, szerkezete is nagyon hasonló egymáshoz.

Németországban a kiskereskedelmi kollektív alku a munkaadók és a szakszervezetek között *a teljes ágazatra és a teljes munkavállalói körre vonatkozóan átfogó módon zajlik*, de az egyes tartományokra vonatkozóan külön megállapodásokat kötnek. Munkahelyi szintű megállapodások csak nagyon szűk körben léteznek.

Franciaországban a kollektív megállapodásokat a kereskedelmi alágazatokra kötik meg, például külön az élelmiszer-kereskedelemre, külön a nem élelmiszer-kereskedelemre, és külön az áruházakra. Az érdemi kollektív megállapodások fő színtere azonban a munkahely. Így például a 35 órás munkahét bevezetéséről szóló megállapodások 80%-át munkahelyi szinten írták alá, és csak a 20%-át ágazati szinten.

A magyar helyzettől eltérően Európában a kereskedelem területén Ausztria, Bulgária, Dánia, Németország, Görögország, Olaszország, Hollandia, Spanyolország, Svédország és Norvégia az, ahol a bérekre és egyéb munkafeltételekre vonatkozóan *ágazati szinten hozzák meg a legfontosabb döntéseket.* A megállapodásokat általában azonban nem egy, hanem több dokumentumban rögzítik. Van, ahol külön a fizikai, és külön a szellemi dolgozókra (Ausztria), másutt külön a magán- és külön a szövetkezeti szektorra (Olaszország), megint máshol külön az egyes alágazatokra

(Franciaország). *Az Egyesült Királyságban és Magyarországon az érdekegyeztetés legfontosabb színtere a vállalati szintű kollektív alku.*

A kollektív megállapodások hatókörét tekintve is nagyok az országok közötti különbségek. Amint az magától értődő, azokban az országokban, amelyekben a kollektív megállapodások fő terepe a vállalat, ott a kollektív szerződés hatálya nem terjed túl a vállalati falakon.

Ezzel szemben Ausztriában, Belgiumban, Finnországban és Szlovéniában a kollektív megállapodások érvényessége 100%-os, vagy azért, mert a munkáltatók kötelezve vannak a munkáltatói szövetségekhez való csatlakozásra (lásd Ausztria és Szlovénia esetét), vagy azért, mert az ágazati megállapodásokat a jogszabályok a szektor valamennyi vállalatára kötelezően kiterjesztik (Belgium, Finnország).

Ott, ahol a munkahelyi megállapodások dominálnak, a kollektív szerződések hatálya természetesen alacsony. Magyarországon 20%-os, az Egyesült Királyságban pedig egészen elhanyagolható, mindössze pár tucat vállalatra kiterjedően regisztráltak kollektív megállapodást a 2000-es években.

Általánosságban sajnos arról tanúskodnak a nemzeti jelentések, hogy *mind ágazati, mind munkahelyi szinten teret veszítenek a kollektív tárgyalások, és a megállapodások nagy része is kevésbé lényeges kérdéseket szabályoz.* Németországban a keleti

tartományok beolvadása erodálta az ágazati megállapodások hatókörét, az ottani történelmi sajátosságokra hivatkozva egyre gyakrabban engedtek a munkáltatók a nyomásnak, hogy egyes vállalatok felmentést kérhessenek az ágazati megállapodások betartása alól.

Egyre több európai országban figyelhető meg az a tendencia is, hogy a nagyméretű nemzetközi kiskereskedelmi láncok heves ellenállást fejtenek ki a kollektív alku intézményével szemben, sőt minden erővel igyekeznek megakadályozni azt, hogy a leányvállalatoknál megtelepedhessenek a szakszervezetek. Negatív hozzáállás tapasztalható a szakszervezeti jelenlét kapcsán a nagy üzletláncok szerződéses kisvállalkozó, *franchise-partnereinél is.* Hasonlóan negatív módon kell megítélni azokat az eseteket, amikor egyes nagy üzletláncok saját, úgynevezett vállalati kötődésű, „házi” szakszervezeteket hoznak létre azzal a céllal, hogy megakadályozzák e helyi szakszervezetek csatlakozását az ágazati szakszervezeti szövetségekhez, vagy az országos szakszervezeti konföderációkhoz.

5.1.3. A szociális párbeszéd az Európai Unió szintjén

Lényeges körülmény a szociális párbeszédet illetően, hogy a nemzeti keretek között zajló és inkább gyengülő hatékonyságú

ágazati párbeszéddel és megállapodásokkal ellentétben *az európai szinten a munkaadók és szakszervezetek közötti tárgyalások és megállapodások, amelyek nagy múltra tekintenek vissza, megőrizték a korábbi intenzív jellegét és tartalmát.* Az európai szintű szociális párbeszéd fórumot a kereskedelemben az Európai Bizottság is fontos partnerének tekinti. A *munkaadói oldalon az EuroCommerce, a munkavállalói oldalon az UNI-Európa Commerce képviselik a szociális partnereket* a kereskedelmet érintő tárgyalások során. A legtöbb nagyobb munkaadói szövetség mind Nyugat-mind Kelet-Európában teljes jogú tagja az EuroCommerce-nek és hasonlóan a legtöbb nagy nemzeti kereskedelmi szakszervezet, így *Magyarországról a Kereskedelmi Alkalmazottak Szövetsége*, tagja az UNI-Európa Commerce-nek. Az európai szintű szociális párbeszéd intenzív jellegét és eredményességét egy sor közösen elfogadott és aláírt megállapodás igazolja. Csak néhány ezek közül példaként:

- megállapodás az alapvető munkavállalói jogokról a kereskedelmi munkahelyeken
- közös állásfoglalás a foglalkoztatási feltételekről
- közös nyilatkozat az idegengyűlölet és a xenofóbia elleni küzdelemről
- megállapodás a távmunka feltételeiről a kiskereskedelemben

- megállapodás az idősödő munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek javításáról

- közös nyilatkozat a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról.

Az európai szociális partnerek kiemelten foglalkoztak a kelet európai országok csatlakozási folyamatával az Európai Unióhoz és konzultációkkal, tapasztalatcserékkel támogatták az új tagállamok munkaadói és munkavállalói érdekképviselőit abban, hogy megismerjék az *integráció által a szociális párbeszéd terén támasztott követelményeket, a munkaiügyi kapcsolatok értékeit és a szociális párbeszéd gyakorlatát.*

Sajnos azt is el kell azonban mondani, hogy *az európai szinten kedvezőnek mondható szociális párbeszéd példája a nemzeti keretek között gyakran elszorad, mert a nemzeti szinten a munkaadói oldal már elveszíti érdeklődését a közös döntések meghozatalában, az európai értékek munkahelyi gyakorlatba való átültetésében.*

5.1.4. Egy jó példa a szociális partnerek közötti konstruktív együttműködésre: közös fellépés a munkahelyi biztonság és egészség fejlesztése érdekében.

A munkakörülményekre vonatkozó legutóbbi európai

felmérés (European Working Conditions Survey) feldolgozott adatai szerint a munkakörnyezet *fiziológiai és pszichoszociális jellemzői különösen érzékenyen befolyásolják a kiskereskedelmi munkavállalók közérzetét. A kereskedelmi munkahelyekre jellemző ugyanis a magas munkaintenzitás, a munkahelyi autonómia alacsony foka, a stresszt kiváltó tényezők jelenléte. A felmérés azonban arra is rámutatott, hogy a mozgásszervi megbetegedések előfordulása is feltűnően gyakori, a fizikai megterhelés, az áruemelés/-rakodás, a kedvezőtlen testhelyzetben végzendő munkavégzés (például a pénztárosok esetében) szükségessége miatt.*

A fentiekre tekintettel a munkaadók európai szövetsége, az *EuroCommerce* és a munkavállalókat képviselő szakszervezeti szövetség, az *Uni Europa*, közös cselekvésre határozta el magát a kedvezőtlen jelenségek visszaszorítása érdekében.

A 2014-ben indított, 2 éven át tartó program három sarokpontra épült:

- az ergonómiai követelmények szigorítása a mozgásszervi megbetegedések visszaszorítása érdekében;
- a munkahelyi stresszt okozó tényezők azonosítása és kiküszöbölése;
- a pszichoszociális károsító tényezők visszaszorítása, különös tekintettel a lelki bántalmazásra és a harmadik féltől kiinduló

erőszakos megnyilvánulások megakadályozására.

A szociális partnerek együttműködésük során felkutatták és közzétették azokat a jó gyakorlatokat a kiskereskedelmi munkahelyeken, amik segíthetnek a felsorolt célok elérésében. A jó gyakorlatokat tartalmazó kiadvány terjesztése során különös hangsúlyt kapott *a kisvállalati szektor*, amelynek szereplői kevésbé engedhetik meg maguknak a külön e célra szakosodott szakemberek igénybevételét a felmerült problémák megoldására. Néhány konkrét jó példa a közzétett újításokból:

- A Carrefour kiskereskedelmi láncnál a vállalati munkavédelmi szakemberek az érintett munkavállalók részvételével fejlesztettek ki egy új *polcrakodó állványt és munkaasztalt*, ami jelentősen csökkenti a feltöltést végző munkavállalókra, köztük a női munkavállalókra háruló fizikai terhelést. Az állvány műszaki kivitelezésének véglegesítésénél figyelembe vették a munkavállalók észrevételeit, köztük például azt, hogy milyen dőlésszöggel, mekkora létrafokközökkel és milyen méretű rakodótálcával lássák el az új munkaeszközt.



- Angliában a munkahelyi baleseti statisztikák szerint a sérülések gyakori oka *az elcsúszás, vagy az elbotlás* a bolti padló nem megfelelő állapota miatt. A brit kereskedelmi szak-szervezet, az USDAW, kockázatértékelő térképet dolgozott ki a bolti balesetek előfordulási okainak feltárására és kiküszöbölésére. A térkép bejelöli azokat a bolti területeket, veszélyzónákat, ahol a leggyakrabban fordultak elő az említett sérüléssel balesetek, ennek következtében lehetővé vált azok tudatosítása a munkavállalók körében, de még inkább az, hogy a munkaadó intézkedéseket tegyen a veszélyforrások megszüntetése érdekében.
- Finnországban *a nehezen kezelhető vásárlók* okoznak gyakori problémát a kiskereskedelmi dolgozók számára, különösen a késő esti órákban is nyitva tartó üzletek esetében. Az érintett

dolgozók támogatására útmutatót adtak ki a fenyegető helyzetek korai felismerése, az eskaláció megelőzése és a mégis bekövetkező erőszakos cselekményhez vezető helyzetek minél hatékonyabb kezelése céljából. Az útmutató, amely az interneten is elérhető, közérthető formában ad eligazítást a boltokban előforduló nehezen kezelhető helyzetekre, mint például az ittas vevő kiszolgálása, a bolti lopás tettenérése, az esetleges erőszakos rablási kísérlet során követendő magatartás. Az útmutató részletes instrukciókat ad arra, miként kell viselkedni a felsorolt helyzetekben, hogyan kerülhető el a feszültség vagy a félelem kimutatása, leginkább pedig a dolgozó felesleges veszélyeztetettsége.

A szociális párbeszéd szerepe a fenti esetekben *kettős módon* is megjelent. Egyfelől az új eszközfejlesztések, a javasolt magatartási normák kialakítása a *munkavállalók és a munkaadók képviselői együttes részvételével* történt. Másfelől pedig a beüzemelés, az alkalmazás során felgyülemlett tapasztalatokat is közösen értékelték. Utóbbiak tekintetében kiemelten fontos volt annak a gyakorlatnak az elterjedése, amikor a munkaadó és a szakszervezetek érdekegyeztető tárgyalásain *rendszeresen napirendre tűzik* a munkavállalókat érintő *ergonómiai, munkaegészségügyi kérdéseket, a megbetegedési, hiányzási statisztikák alakulását, azok munkavégzéssel összefüggő okait és a*

*visszaszorításukhoz szükséges intézkedések megtervezését,
végrehajtását.*

A szerzőkről

Lajtai György

Közgazdász, a szakszervezeti és üzemi tanácsi tisztségviselők képzésére szakosodott Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat igazgatója. Fő érdeklődési területe a munkahelyi béralku és annak szakmai megalapozása.

Dr. Nyitrai Károly

2002-ben szerzett jogi diplomát a Pázmány Péter Katolikus Egyetem jogi karán, majd ügyvédjelölti gyakorlatszerzést követően 2006-ban szerzett jogi szakvizsgát. 15 éve gyakorló jogászként, 12 éve ügyvédként elsősorban szakszervezetek és munkavállalók jogi képviseletét látja el. 9 éve a kereskedelem területén számtalan kollektív munkaügyi vitában, munkaügyi jogvitában, illetve egyeztetéseken vett részt szakszervezeti oldalon. Munkája során megtapasztalta, hogy a konfrontatív eljárásokban elért sikerek számos esetben rövid távú előnyöket szülnek, és további vitákat generálnak, ezért érdemes a közvetítésnek és a kompromisszumkereső eljárásoknak nagyobb szerepet szánni a jövőben.

A GINOP-5.3.3-15 pályázati konstrukció keretében létrehozott és a GINOP-5.3.3-18 konstrukcióban tovább működtetett Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kollektív munkaügyi kapcsolatok működéséhez hazánkban. Egyik feladata, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit. Másik célja, hogy még a viták kialakítása előtt támogassa a felek kommunikációját, tanácsokat adjon, és segítse a közös álláspont kialakítását.

A Szolgálat a kollektív munkaügyi vitás helyzetek feloldására, és azok kialakulásának megelőzésére jött létre. Ebből következően a kollektív munkaügyi kapcsolatok szereplői, különösen a szakszervezetek, üzemi tanácsok és munkáltatók tudják igénybe venni a közreműködését. A nagyvállalatok mellett a KKV szektor, a versenyszféra mellett a tág értelemben vett közszféra munkáltatói és munkavállalói számára is elérhető a Szolgálat. Az egyéni vitás kérdések rendezése viszont nem tartozik a hatáskörébe. A Szolgálat tagjaiból álló régiós névjegyzék személyi összetétele a szakmai munkajogászai hozzáértésre és függetlenségre is

garancia kíván lenni. A Szolgálat a Felek közös kérelmére az alábbi eljárásokat folytatja le:

- tanácsadás
- békéltetés
- közvetítés
- egyeztetés
- döntőbíráskodás.

A Szolgálat eljárása a felek részére díjmentes.

Az eljárás a félnek az elektronikus felületen beküldött kérelmével indul, amely a <https://www.munkaugyivitarendezes.hu/ugybekuldes> oldalon érhető el.

A Szolgálat jogi hátterét a 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja. (MK 2016.11.11.).

A megvalósításban a kis- és közepes vállalkozások munkáltatói érdekképviseletei: a Magyar Iparszövetség (OKISZ), az Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ), az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-COOP Szövetség), valamint a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége (KISOSZ), míg szakszervezeti oldalról a Munkástanácsok Országos Szövetsége

(Munkástanácsok), Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) működnek együtt. A Közép-Magyarország régió tekintetében a projektben közreműködő, nem konzorciumi partnerként az Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága (tpo@itm.gov.hu) jár el.