

Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a vendéglátás, turizmus területén ¹

Tartalom

1. A vendéglátóipari, turisztikai ágazat rövid bemutatása	2
1.1. Az ágazat legfontosabb jellemzői	3
1.2. Az ágazatot érintő fontosabb jogszabályi háttér.....	6
1.3. Az ágazat kollektív munkaügyi helyzete	11
1.4. Az ágazatban dolgozó munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésének módjai.....	23
2. A vendéglátóipari, turisztikai ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei	28
2.1. Az ágazat szakszervezete.....	34
2.2. Munkaadói és szakmai szervezetek az ágazatban.....	37
2.2.1. Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége (VIMOSZ).....	37
2.2.2. Magyar Szállodák és Éttermek Szövetsége	39
2.2.3. Magyar Vendéglátók Ipartestülete.....	40

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

2.2.4. Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége (KISOSZ)	43
3. Kollektív alku a vendéglátó és turisztikai ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei.....	47
4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a vendéglátóipari, turisztikai ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése	50
4.1. A felszolgálói díj és borralaló kérdése	52
4.2. Az ágazati bérmegállapodás kérdése	57
4.3. Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása	61
4.4. A munkaidő-pihenőidő alkalmazásának problémája .	65
4.5. A munkavállaló megváltozott (megnövekedett) felelőssége.....	69
5. Nemzetközi kitekintés	73

1. A vendéglátóipari, turisztikai ágazat rövid bemutatása

1.1. Az ágazat legfontosabb jellemzői

A vendéglátás és a turizmus egy olyan komplex terület, ahol egyidejűleg és szinte valós időben jelenik meg a fogyasztási szokásokból mérhetően egy társadalom gazdasági állapota, a munkaerő kínálat-kereslet oldaláról vetítve a munkaerőpiac helyzete és a munkaügyi konfliktusok számából és fajtájából adódóan a jogi környezet megfelelősége. Ez alapján látható, hogy az ágazat egyrészt rendkívül kitett a gazdasági változásoknak, ugyanakkor a szolgáltatások jellegéből adódóan számos olyan különleges tulajdonsággal rendelkezik, amely miatt mind a megítélése, mind pedig a szabályozása rendkívül összetett.

A szektor összetételét illetően látható, hogy meglehetősen heterogén ágazatról beszélhetünk. Egyrészt ide tartozik a *vendéglátás* (kereskedelmi, munkahelyi, rendezvényi és közétkeztetést végző intézmények, éttermek, cukrászdák, italüzletek, zenés szórakozóhelyek, büfék és fagyraltozók), másrészt pedig a *szálláshely-szolgáltatást* végző vállalkozások. Ezeken belül megkülönböztetünk kereskedelmi szálláshelyeket (üdülők, szállodák panziók, közösségi

szálláshelyek), üzleti és egyéb célú szálláshelyeket (falusi szállásadók), továbbá nem üzleti célú szálláshelyeket (üdülők, táborok, kollégiumok, diákotthonok, hegyi pihenő- és menedékházak). Emellett ide sorolhatók még a *kulturális szolgáltatások*, a *sport- és szabadidős tevékenységet*, *gyógyfürdő-szolgáltatást nyújtó vállalkozások* is.

Az elmúlt évek statisztikáit áttekintve megállapítható, hogy a GDP átlagos növekedési ütemét meghaladó dinamikus fejlődés jelenik meg ezen a területen (Jelentés a turizmus és vendéglátás 2016. évi teljesítményéről, KSH, 2017.), ami a gazdaság egyik húzóágazatává emeli. Ez az állítás számszakilag úgy fejezhető ki, hogy a turizmus és a vendéglátás a foglalkoztatottak közel 12%-ának ad munkát, és a GDP-hez nagyságrendileg 10%-kal járul hozzá. [lásd bővebben: *Zerényi Károly: A vendéglátás ágazati és statisztikai helyzetértékelése*, 2017.] A KSH 2016-os felmérése szerint a területen működő vállalkozások 193 ezer főt foglalkoztattak.

További speciális jellemzőként említhető a terület szezonális jellege: a KSH által legutoljára összefoglalóan publikált adat szerint a forgalom közel 1/3-a nyári hónapokban realizálódik, azaz az év további

háromnegyedében csupán a forgalom kétharmada mutatkozik meg. [Zerényi i.m.] Ez a jelenség előrevetít egy komoly foglalkoztatási problémát, nevezetesen azt, hogy az intenzív forgalom megnövekedett munkaerőigénye miatt alkalmazott foglalkoztatottak munkaereje miként hasznosítható (illetve tartható meg) a kevésbé aktív hónapok alatt.

A foglalkoztatással összefüggő kihívásként jelenik meg továbbá azon jelenség is, mely szerint a szektorban jelentkező folyamatok intenzitása (forgalom, munkaerőigény, stb.) nagymértékben függ az adott vállalkozás területi elhelyezkedéstől: mind a forgalom, mind pedig a foglalkoztatás oldaláról azt láthatjuk, hogy a nagyobb településeken, városokban, illetőleg a turisztikai szempontból kiemelt területen komoly forgalom bonyolódik, ahol a vállalkozások is nagyobb munkahely-megtartó képességgel rendelkeznek, míg ezeken kívül szerényebb teljesítmény a jellemző.

A szektor további jellegzetessége, hogy a fent említett alágazatokban a munkáltatói oldalt – meglepő módon – az egyéni vállalkozások dominálják, kisebb részben találkozhatunk társas vállalkozásokkal, amelyek zöme

korlátolt felelősségű társaság. Ebből már előzetesen is levonható az a következtetés, hogy a munkaügyi párbeszéd intézményesített formában meglehetősen nehézségek árán jut érvényre, ugyanakkor nem szabad elfelejteni azt sem, hogy a számszakilag egyébként kisebbségben lévő társas vállalkozások alapvetően a foglalkoztatói oldal nagyobb részét képviselik. A fenti sajátosságokból következik, hogy az adott ágazaton belül a foglalkoztatást illetően is komoly eltérések mutatkoznak, mind a foglalkoztatáspolitikai, mind pedig a jogalkotás és jogalkalmazás terén kihívásokat jelent az arra hivatott szervezeteknek.

1.2. Az ágazatot érintő fontosabb jogszabályi háttér

Az ágazatban munkaügyi szempontból a legfontosabb jogforrás a *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)*, amely általános jelleggel rendezi a szektorban foglalkoztatott személyek munkavégzésének jogi kereteit, így a munkaidő és pihenőidő kérdését, a szabadság kiadásának pontjait, továbbá a munkavégzéssel összefüggő munkavállalói és munkáltatói jogokat. E körben külön

megemlítendő, hogy az Mt. elfogadásakor kifejezett jogalkotói cél volt az atipikus foglalkoztatási formák arányának növelése, emellett a szabályozás széles körben biztosít lehetőséget arra, hogy a felek a munkavégzés kereteinek kialakítása során a normaszövegtől eltérően kollektív szerződésben rendezzenek egyes kérdéseket.

A rugalmas foglalkoztatás terén komoly szerepet kap a *szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény*, amely az iskolaszövetkezeteken és a közérdekű nyugdíjas szövetkezeteken keresztül történő munkavégzés jogi alapjait fekteti le.

A jogszerű foglalkoztatás problematikája a szektorban kiemelt jelentőséget kap, hiszen a fent már részletezett jellegzetesség, nevezetesen a szezonális jelleg és a folyamatosan változó forgalomból eredő egyenlőtlen munkaerő-igény erős kockázati tényezőt jelent a munkavállalói foglalkoztatás terén. Ezt a vélelmet erősíti az is, hogy a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 2/A. § (1) bekezdése alapján kiadott, a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzésre vonatkozó 2018. évi országos hatósági ellenőrzési terve külön nevesíti 2018. június-július

hónapra a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettségre irányuló akcióellenőrzések fontosságát, emellett hangsúlyt kap a 2018. évre előírt úgynevezett „második lépcsős” minimálbéremelés végrehajtása is. A foglalkoztatás jogszerűségével összefüggő problémák kapcsán a munkavállalók kiszolgáltatottságát jól mutatja, hogy a Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának 2017. évre vonatkozó hatósági ellenőrzésekből készített összegzése szerint a vendéglátás ágazatban észlelték a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavállalók 10%-át (összesen 1 311 főt), amely az előző évhez képest növekedést jelentett.

A szezonális jellegből eredően gyakori *az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény* alapján létesített jogviszony. Ezzel összefüggésben felhívjuk a figyelmet arra, hogy a munkáltató ebben az esetben sem mentesül az Mt.-ben és a foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyokban előírt kötelezettségei, így különösen a munkabér, munkaidő, pihenőidő, a biztonságos foglalkoztatás feltételeinek biztosítása körében előírt

feladatai alól. Az egyszerűsített foglalkoztatás alkalmazása során komoly jogvédelmi probléma a munkavállalók bejelentésének teljes vagy részleges elmulasztása. Az NGM hatósági ellenőrzési összefoglalója e téren rámutat arra, hogy a munkáltatók az ellenőrzés elmaradásának reményében a rövid idejű foglalkoztatás esetében alkalmazzák ezen „technikát”. A szektor kettősségét mutatja ugyanakkor, hogy – mint ahogyan arra lentebb utalunk – sok helyen komoly problémát jelent a munkaerőhiány, ami pedig jelentős mértékben javíthatja a munkavállalók érdekvédelmi lehetőségeit a munkaviszony létesítése során. Kérdéses persze, hogy e lehetőséggel tudnak-e, illetve akarnak-e élni a munkavállalók, továbbá az is, hogy esetlegesen ezen a ponton valamilyen hatósági vagy szervezeti támogatás eredményezhetne-e jobb statisztikai adatokat.

A foglalkoztatással összefüggésben szintén markánsan van jelen az *1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (Mvt.)*, ami pedig az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeit teremti meg. E jogszabály felhatalmazása alapján számos olyan további rendelet van

hatályban, amelyek a vendéglátásban és a turizmusban kifejezetten szektorális alapon tartalmazznak előírásokat (pl. a zenés-táncos szórakozóhelyeken dolgozó munkavállalók zajvédelméről, éttermek, vendéglátóhelyek kialakításának szabályairól stb.), ám ezek bemutatását jelen kiadványban terjedelmi okok miatt mellőzzük. Megjegyzendő, hogy a munkabaleseti statisztikák alapján a vizsgált szektor meglehetősen veszélyeztetett, hiszen a Nemzetgazdasági Minisztérium 2017. évre vonatkozó munkabalesetekkel kapcsolatos tájékoztatása szerint a „szálláshely, vendéglátás” nemzetgazdasági ágban közel annyi munkabalesetet regisztráltak (638 eset), mint a veszélyeknek közismerten kitett mezőgazdaságban (654 eset). A képet árnyalja ugyanakkor, hogy ameddig az utóbbiban ezek közül 12 halálos baleset is történt, úgy ugyanez a szám a szálláshely, vendéglátás szektorban 1.

Az alacsonyabb szintű jogszabályok körében a tárgyalt téma szempontjából kiemelés érdemel a *felszolgálati díj mértékének megállapításáról, valamint a felszolgálati díj alkalmazásának és felhasználásának szabályairól* szóló 71/2005. (IX. 27.) GKM rendelet, amely a borraivaló adásának jogi

kereteit hivatott szabályozni. A jogszabály szerint a felszolgálati díj közreműködők közötti felosztásának szabályairól, arányáról az üzemeltetőnek – ha a munkahelyen munkavállalói érdek-képviselői szervezet működik – az érdek-képviselői szervezettel kell írásban megállapodnia. Ha a munkahelyen munkavállalói érdek-képviselői szervezet nem működik, a felszolgálati díj felosztásának arányáról az üzemeltetőnek a közreműködőkkel kell írásban megállapodnia. A rendelet garantálja azt is, hogy felszámított felszolgálati díjat havonta a vendéglátásban közvetlenül – az üzletben – közreműködőknek kell kifizetni. A kifizetésnek meg kell egyeznie a felszolgálati díj befolyt összegének – külön jogszabályokban meghatározott – adókkal és járulékokkal csökkentett hányadával.

Jelenlegi tapasztalataink és ismereteink szerint a jogszabály nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket teljes egészében, így a területen még mindig jelentős mértékben jelen van a feketén történő kifizetés.

1.3. Az ágazat kollektív munkaügyi helyzete

Az ágazatban a kollektív munkaügyi források is megtalálhatóak nagyobb számban. Ennek jogi alapját az Mt. XII. fejezete jelenti, amelynek 276. §-a kimondja, hogy kollektív szerződést köthet a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, továbbá a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

A párbeszéd jogi alapja *az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény*, amely már bevezetőjében rögzíti, hogy a jogi környezet kialakításának célja egy adott ágazatban a munkaviszonyt érintő kérdésekben a kétoldalú szociális párbeszéd kialakítása a munkáltatók és a szakszervezetek között. Tekintettel arra, hogy a törvény rendelkezései szerint ágazati párbeszéd bizottság (ÁPB) nemcsak ágazati szinten hozható létre, hanem alágazati, vagy szakágazati szinten is, természetesen megvan az elvi lehetősége annak, hogy ne csak ágazati szintű megállapodás jöjjön létre, hanem alágazati is. Ilyen lehetne például a vendéglátás alágazati kollektív szerződés, hiszen a vendéglátásban működő vállalkozások nyitva tartása, ennek kapcsán a munkaidő szervezése, vagy másik kiemelt témaként a

szervizdíj és a borraavaló miatt a bérezési kérdések jelentősen eltérhetnek a teljes turisztikai szakma rendelkezéseitől. A jogszabályi környezet alapján így Magyarországon létrejött az ágazat párbeszéd bizottsága, és azon belül a vendéglátás albizottság.

Ehhez a törvény egyetlen komoly feltételt szab a megállapodáson túlmenően, ez pedig a megállapodást aláíró, illetve az adott ÁPB-ben közreműködő munkaadói és munkavállalói szervezetek reprezentativitásának kérdése, vagyis az, hogy egy ilyen megállapodáshoz, és különösen a megállapodás kiterjeszthetőségéhez az ágazatot jelentős mértékben lefedő munkaadói és munkavállalói szervezetek szükségesek. A törvény maga önálló fejezetként tartalmazza az ágazati kollektív szerződés megkötésére és a hatályának kiterjesztésére vonatkozó szabályokat. Rögzíti, hogy egy ÁPB-n belül egy ágazatra, alágazat vagy szakágazat esetén pedig ezekre is csak egy-egy kollektív szerződés köthető, és ennek tárgyalásán az ÁPB valamennyi tagjának részt kell vennie. A turizmus-vendéglátás szakmában az a szerencsés helyzet állt elő, hogy a munkavállalói oldalról a Vendéglátó és Turisztikai Szakszervezet (VISZ) az egyetlen reprezentatív

szakszervezet a munkaadói oldalról pedig a Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége (VIMOSZ) vagy szervezeti tagság útján, vagy egyéb együttműködési kapcsolatokkal biztosította magának azt a jogot, hogy a szakmában munkaadói oldalról egy ilyen kollektív szerződést tárgyaljon és aláírjon. Az alapszabály az, hogy az ÁPB-ben kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjaira és a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra terjed ki az adott kollektív szerződés, vagyis kiterjesztés nélkül kizárólag az ágazati megállapodást kötő érdekképviselőket, illetve azok tagszervezeteit érinti. Ezt nagyon jól megalapozza, hogy a tárgyalásokhoz a saját tagságuk, mind a munkavállalói, mind a munkáltatói érdekképviselőnek felhatalmazást adnak arra, hogy egy ágazati kollektív szerződés kötéséről, annak feltételeiről tárgyaljanak, majd pedig a szerződést aláírják, és ezáltal magukra nézve egyben kötelezőnek is ismerjék el. Ennek a továbbfejlesztése, hogy a kollektív szerződést aláíró két szervezet közösen kezdeményezheti az illetékes ágazati miniszternél, aki a turizmus-vendéglátás szakmában a nemzetgazdasági miniszter, hogy a kollektív szerződés hatályát terjessze ki a teljes ágazatra. Ennek feltételeként

megvizsgálja az aláíró miniszter azt is, hogy a kollektív szerződés aláírói mennyire fedik le az adott ágazatot, azaz szükséges, hogy közöttük legyen reprezentatív érdekképviselő, és a tagságukat alkotó munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák. Itt rögtön egy elvi szintű problémával találkozunk, amely a rendkívül változatos ágazati struktúrából fakad. Így a nagyfoglalkoztatókat képviselő turisztikai szakma, a szállodaláncok és a közétkeztetés együttesen tudja foglalkoztatni a szakma többségét, miközben az ágazathoz tartozó vendéglátó egységek, főleg a vidéki melegkonyhás kisvendéglők és csárdák a vállalkozások számában jelentősen meghaladják az érdekképviselői tagságot, de miután családi jellegű kisfoglalkoztatók, így az alkalmazottak számának figyelembevételével nem akadályozhatják meg a megállapodás megkötését és tartalmának kiterjesztését.

A szóban forgó kollektív szerződésre vonatkozó jogi környezet bemutatása után, szeretnénk rövid ismertetést adni a létrejött és a mai napig élő vendéglátó és idegenforgalmi kollektív szerződésről (KSZ). Ezt a kollektív szerződést még 1997-ben kötötte a VISZ, akkori

nevén Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet, valamint a VIMOSZ, akkori nevén a Vendéglátó és Idegenforgalmi Munkaadók Országos Szövetsége. A kollektív szerződés alapvetően a munkatörvények rendelkezéseit értelmezi a szakmában, és több esetben felvet olyan konkrét problémákat, vagy eseteket, amelyek az általános munkajogi megfogalmazáson túl kizárólag a szakmára jellemzők, ezért részben az Mt. rendelkezéseit követi, részben pedig megpróbál néhány kérdésben a munkavállalók javára az általános rendelkezéstől eltérni. A létrehozás időpontja miatt a rendelkezések értelemszerűen az akkori Mt. szerint határozták meg a szabályokat. A létrejött KSZ célként azt fogalmazta meg, hogy a vendéglátás-idegenforgalmi ágazatban kiszámíthatóvá és stabillá tegye a foglalkoztatást, megállapítsa a munkaviszonnyal összefüggő juttatások alsó határát, egyben elősegítse az érdekképviseltek tárgyalását és érdekvédelmi tevékenységét. A kollektív szerződést a felek határozatlan időre kötötték, ezért is állta ki jogszabályváltozások ellenére az idő próbáját, és ahhoz, hogy beépüljön a gyakorlatba, kikötötték, hogy a hatálybalépéstől számított egy éven belül a kollektív

szereződés nem mondható fel. Az ágazati KSZ rendelkezik a munkahelyi szintű kollektív szerződésekkel kapcsolatos viszonyáról is, amikor az ágazati KSZ kezdeményezi, hogy a szakmán belül legyenek munkahelyi szintű kollektív szerződések, amelyhez az ágazati kollektív szerződést tekinti irányadónak azzal, hogy a belső szabályoktól való eltérés csak a munkavállalók javára lehetséges. Tekintettel arra, hogy akkor a vállalkozási szektor jelentős átalakuláson ment keresztül, így önálló problémaként foglalkoztak a munkavállalói jogok és a KSZ kérdésével a vállalkozások átalakulása, jogutódlása, vagy felszámolása esetére is. A helyi szintű felkészüléshez a KSZ előírta, hogy a munkaadóknak minden gazdasági információt biztosítani kell a munkavállalói érdekképviseltek részére, de már itt felmerült az üzleti titok kérdésköre, mint korlátozó eszköz. A fenti tartalommal megkötött ágazati KSZ-t a két szervezet 2000 nyarán terjesztette fel a szakminiszter elé azzal a kérelemmel, hogy azt részlegesen terjessze ki a szállodai szolgáltatás, éttermi és cukrászdai vendéglátás, valamint a munkahelyi és közétkeztetés alágazatokban működő valamennyi munkáltatóra, vállalkozásra és annak tagságára. 2001-ben a gazdasági miniszter I./1606/1.

számú határozatával az Idegenforgalmi Munkaadók Országos Szövetsége, valamint a Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet által megkötött Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés hatályát a 27. § (4)–(5) bekezdése, a „vendéglátás és idegenforgalom területén alkalmazandó besorolási feltételek és szakmai minimálbér” című 2. számú melléklet, valamint a „munkaszerződés megkötésére és módosítására vonatkozó szabályokról és az eljárás a munkaviszony megszüntetése és megszűnése esetén” című 4. számú melléklet kivételével a szállodai szolgáltatás, éttermi, cukrászdai vendéglátás valamint a munkahelyi és közétkeztetés ágazatokban működő valamennyi munkáltatói szervezetre kiterjesztette. Az indokolás szerint a döntés célja, hogy ezáltal az érintett alágazatokban működő munkáltatók részére azonos feltételeket biztosítson a munkaerő foglalkoztatása tekintetében.

A kiterjesztett kollektív szerződés logikája az, hogy az ágazatra nézve megállapít minimumfeltételeket, ugyanakkor azt lehetővé teszi, hogy az ágazaton belül egyes munkáltatók a munkavállalók javára ennél kedvezőbb (de

csak kedvezőbb) feltételeket rögzítsenek a saját kollektív szerződéseikben.

A dokumentum garanciális feltételeket – bizonyos esetben az Mt.-ben meghatározottakon túl, esetenként pedig azzal azonos szinten – rögzít a munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése terén. Ez utóbbi esetben például a jogszabálytól eltérően magasabb mértékű felmondási időt és végkielégítést állapít meg a munkavállalók javára. A szerződés emellett pontosítja a törvényi szöveget a felmondás és az azonnali hatályú felmondás terén, felsorolva azokat az eseteket, amelyek bekövetkeztek a munkáltató és a munkavállalók a munkaviszonyt megszüntethetik. E körben megjegyzendő, hogy a szöveg természetesen nem tartalmaz(hat) taxatív felsorolást, ugyanakkor egy esetleges jogvita esetében segítséget nyújthat a felek számára.

A szerződés fontos része a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok alakulása. Ennek szükségessége abból a szempontból is alátámasztott, hogy az érintett területen a szezonális munkavégzés miatt arányaiban kiemelkedik a határozott időtartamú foglalkoztatás, a diákmunka, a részmunkaidős foglalkoztatás, ugyanakkor a munkaidő

beosztásának kérdése – álláspontunk szerint – a szektorban általános jelleggel bír kiemelkedő jelentőséggel. A dokumentum jelentősége e körben abban áll, hogy a IV. fejezetben megkísérli ágazati szinten szabályozni a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályokat. Ennek keretében tartalmazza az egyenlőtlen munkaidőbeosztás, az osztott napi munkaidő és a munkarendtől eltérő foglalkoztatás kérdését. E helyütt megjegyezzük, hogy a Turizmus-Vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottság 2010. évben állást foglalt a kollektív szerződés „szezonz”-ra vonatkozó szóhasználatát illetően, amelynek értelmében, ahol a munkaviszonyra vonatkozó szabály idényjellegű munkavégzést, munkáltatót vagy munkakört említ, alkalmazható a szezonz fogalma. E tekintetben az állásfoglalás kimondta, hogy „szezonzon a munkáltató olyan gazdasági tevékenységét kell érteni, melyet máskor nem lehet teljesíteni, illetve a folyamatos üzemelés mellett is kiemelkedő munkacsúcsok jellemzik, melyet a forgalmi adatok hullámozása is igazol”. A dokumentum végén a Bizottság rögzíti, hogy a „szezonz idejét, az idényjellegű munkaköröket és az ebben foglalkoztatottak

munkavégzésének rendjét helyi kollektív szerződésben kell meghatározni.”

A kollektív szerződés V. fejezete szól a munka díjazásának szabályairól, amely – mint majd a kiadvány későbbi részeiben látni fogjuk – a terület egyik neuralgikus pontja, mivel a szektorban jellemző speciális teljesítmény-ösztönző elem, a borraivaló kérdése álláspontunk szerint mindmáig rendezetlen és szürke területe a gazdaságnak. Jóllehet a kérdéssel a szerződés sem foglalkozik behatóan, de a bérezés egyéb területeire nézve ad iránymutatást. Ehelyütt jegyezzük meg, hogy a kiterjesztés kifejezetten nem rendelkezik a kollektív szerződés 2. számú mellékletének kiterjesztéséről, ami a mindenkori minimálbérhez [jelenleg a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 430/2016. (XII. 15.) Korm. rendelet] képest állapít meg 10%-kal magasabb bérezési szintet.

A kollektív szerződés további lényeges eleme, hogy a korábbi Mt.-ben foglaltakhoz képest a munkavállalók javára csökkenti a gondatlan és súlyosan gondatlan károkozás esetén alkalmazandó kártérítési mértéket oly módon, hogy elkülöníti az enyhe és a súlyos gondatlanság

valamint a szándékos károkozás esetét, és az egyes esetekhez sávos rendszerben rendel megterítési mértéket. Ennek megfelelően enyhe gondatlanság esetén a megtérítés mértéke nem lehet magasabb a havi átlagkereset 300%-nál, míg súlyos gondatlanság esetén ugyanez a mérték 600%. Szándékos károkozás esetén a teljes kárt meg kell téríteni.

Az ágazati kollektív szerződésen kívül találkozhatunk több *munkáltatói szintű kollektív szerződéssel* is. A Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer által szolgáltatott adatok alapján megállapítható, hogy a vizsgált ágazatokban jelenleg összesen 39 kollektív szerződés van hatályban. Ezek jelentős része a munkahelyi étkeztetés területén került megkötésre (jellemzően oktatási intézmények mellett működő kollégiumok, munkahelyi étkezdék), azonban a munkáltatói oldalon jelen vannak nagyobb szállodaláncok illetve turisztikai cégek is. A munkáltatói szintű kollektív szerződések szerepe és jelentősége, hogy ezeken keresztül a munkaadói és a munkavállalói oldal is „testre szabhatja” az adott tevékenység jogi kereteit, melyet az Mt. kifejezetten favorizál. Ezen dokumentumok jellemzően a munkaidő-pihenőidő, illetve a kártérítés szabályait taglalják, ugyanakkor gyakran megjelennek bennük az adott

munkáltató szervezeti struktúrájából következő sajátosságok, különleges gyakorlati megoldások.

1.4. Az ágazatban dolgozó munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésének módjai

A vendéglátás-turizmus a nemzetgazdaságnak egy olyan ágazatát képezi, ahol most már évek óta visszatérő probléma a szakképzett munkaerő hiánya, a munkaerő utánpótlásának elvándorlása, és különösen a nyári szezon időszakában a frekventált üdülőterületeken mindennapos probléma az alkalmazottak hiánya. A szükséges munkavállalók tekintetében az ágazatról le kell írni azt is, hogy a vendéglátásban rendkívül magas a szakképesítéshez kötött munkakörök igénye, hiszen egy melegkonyhás vendéglő nem működhet szakképzett szakács és pincér nélkül, vagy egy cukrászüzem, fagyraltozó szakképzett cukrász nélkül. Ezért merült fel az a kérdés az elmúlt évi munkaerőhiány kapcsán a bértárgyalások alkalmával egy-egy szervezetnél, hogy a szakképesítéshez kötött legkisebb béreknél kellene ágazati szinten megállapodni az országra érvényes szakképesített bérminimumnál magasabb összegű

legkisebb bérben. Ez azonban nem valósult meg, és miután a munkaerőpiacot szigorúan véve piacként értelmezzük, ezért gyakorlatilag a munkáltatók érdeke és ezáltal általuk megoldandó feladat, hogy olyan béreket alkalmazzanak, amelyek alkalmasak a létszám biztosítására. A gond minden évben elsősorban nyáron és első helyen a Balaton körül merül fel, bár el kell mondani azt is, hogy ez nem kizárólag magyar jelenség. Talán hazánknál is erősebb a probléma például a szomszédos Horvátországban, ahol a vendéglátás munkaerőigénye a szezonális jelleg miatt még nagyobb hullámzást mutat. A szezonális foglalkoztatás a munkavállaló számára biztonságot nem jelent, hiszen egy balatoni főszezon gyakorlatilag legfeljebb 3-4 hónap, szemben a más szakmákban dolgozók stabil éves munkaviszonyával és jövedelmeivel. A szezonális jelleg mellett nagyon nagy probléma, hogy a szakmában a munkavállalók utánpótlását biztosító Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő szakképesítő tanfolyamok után a hallgatók az uniós országokban próbálnak állást keresni, ahol tárt karokkal fogadják a magyar szakképzett munkaerőt, és több helyen egész éves elfoglaltságot tudnak biztosítani számukra. Az érintett munkavállalók

megkérdezése után elmondható az is, hogy az elvándorlás oka nem csak a bér nagysága, hanem a kiszámítható foglalkoztatás stabilitása is. A probléma miatt már a magyar vállalkozók is összefogtak több helyen, így egyik megoldásként megpróbálták megszervezni, hogy maguk a vállalkozók keresnek munkalehetőséget a nyáron a Balatonparton alkalmazott szakácsaiknak és pincéreiknek a téli időszakra Ausztriában ahhoz, hogy a két országban az eltérő idényekben, de biztosított legyen a folyamatos munkavégzés lehetősége. A munkaerő-utánpótlás másik eszköze, hogy a középiskola végén, illetve a felsőfokú intézményekben tanulók esetében a nyári időszakban a kiegészítő munkakörökben tömegessé válik az alkalmi jellegű foglalkoztatás és a diákmunka. A munkaerőhiány megoldásának másik eszköze olyan szakképzési programok lebonyolítása, amelyek a szakmai utánpótlást biztosítják, és amelyekhez a jelen kiadvány tárgyát képező munkaügyi kapcsolatokban részt vevő munkavállalói és munkaadói szervezetek is hozzáteszik a szakmai álláspontjaikat és kezdeményezéseiket. Ennek legfontosabb eszköze a korábban regionális szinten működött, 2012-től megyei szinten dolgozó MFKB (Megyei Fejlesztési és Képzési

Bizottságok) testületek munkája. Ezeket a testületeket az adott megyei kereskedelmi és iparkamara vezeti, és hatáskörük kiterjed minden olyan kérdéskörre, amely befolyásolja a megye szakképzésének alakulását. Feladataik közé tartozik a beiskolázás arányaira és irányaira, valamint a hiány-szakképesítésekre vonatkozó javaslattételi jogkör gyakorlása. Ezek a megyei javaslatok képezik egyébként az alapját a kormányzati szakmaszerkezeti döntéseknek, amelyek alapján sor kerül az államilag támogatott és a kormányhivatalok foglalkoztatási osztályai által szervezett OKJ-tanfolyamok szervezésére. Az MFKB testület tagja a vezető kamarai képviselőkön túl az adott megyéből az érdekképviseletek megállapodása alapján egy munkaadói képviselői tag és egy munkavállalói képviselői tag is, és a testület folyamatos kapcsolatokat ápol a szakképző intézményekkel és a vállalkozásokkal egyaránt. Egyébként magukban a testületekben is állandó volt a szakmai vita arról, hogy az elvándorlással érintett szakképesítések esetében érdemes-e hiányszakmaként kezelni és további utánpótlást képezni, ha azok a hallgatók, akik szakképesítéshez jutnak, nagyrészt el is hagyják az országot. Ezeket a szakmai vitákat a testületek lefolytatták, és a

kezdeményezések alapján összeállt a turisztikai, vendéglátó szakmában a szakképesítéseknek megfelelő támogatott képzések listája, amely az elmúlt két év tekintetében az alábbi adatokat tartalmazza:

OKJ szakképesítések	2016. év	2017. év
	Végzettek száma	Végzettek száma
Vendéglátó eladó	372	1493
Szakács	928	1480
Konyhai kisegítő	712	17
Falusi vendéglátó	196	65
Gyorséttermi ételeladó	28	31
Pincér	300	241
Cukrász	554	951
Mezőgazdasági gazdaasszony, falusi vendéglátó	38	42
Vendéglátó-üzletvezető	83	-
Vendéglátásszervező- vendéglős	91	-
Diétás szakács	447	168
Turisztikai szervező, értékesítő	-	19

Élelmezésvezető	-	496
Szállodai portás, recepció	-	99
Vendéglátásszervező	-	244
Összesen	3749	5346

2. A vendéglátóipari, turisztikai ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei

A vendéglátóipari és turisztikai ágazatra jellemző, hogy rendkívül széles a vállalkozások struktúrája és jellege, és ez visszaköszön az őket, valamint a foglalkoztatottakat képviselő érdekvédelmi szervezetek struktúrájában is. A szakmára ugyanis az a jellemző, ahogy azt már a kiadvány a korábbi fejezetekben tartalmazza, hogy egyszerre vannak jelen egyrészt a nagy szállodaláncok olyan alkalmazotti létszámmal, ahol a tulajdonosi és a menedzsmenti kör személyesen szinte nem is találkozik a munkavállalók többségével a napi munkavégzés során, ezért a munkaügyi kapcsolatokat, a munka szervezésére és a feltételek biztosítására vonatkozó kérdéseket alapvetően normatív szabályozással tudják megoldani. Másrészt pedig jelen

vannak a kis családi panziók és a vendéglátóegységek, melyek jellemzően olyan családi jellegű, néhány alkalmazottas mikro-, kis- és középvállalkozások, ahol a tulajdonosok, vagy a vállalkozás vezetője a napi munkavégzés során folyamatos személyes kapcsolatban van(nak) a munkavállalókkal, éppen ezért a méretüknél fogva nemcsak szakszervezetek nincsenek e vállalkozásoknál, hanem a munkaügyi kérdéseket közvetlen egyeztetések során meg tudják oldani. Ennek a vegyes struktúrának lett a következménye, hogy az ágazatban ágazati szinten egy meghatározó szakszervezet működik, de a vállalkozások sokszínűsége miatt több munkaadói, vállalkozói és szakmai szervezet, amely utóbbiak közül csak néhányan látnak el kifejezetten munkaadói érdekképviseleti szerepet, vagy nyújtanak ezzel kapcsolatos szolgáltatásokat a tagságuknak. Ennek a sokszínűségnek a következménye az is, hogy a vendéglátás-turizmus azon kevés ágazat közé tartozik, ahol a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó egyeztetések három szinten zajlanak:

- A legfelső szint az országos érdekegyeztetés szintje, ahol az egyeztetésen részt vesznek munkavállalói oldalról

az országos konföderációk, és az országos szintű reprezentatív munkaadói érdekképviseltek.

- Középső szinten a konföderációkhoz tartozó, vagy akár azoktól független szakmai munkaadói érdekképviseltek és ágazati szakszervezetek között működik az ágazati érdekegyeztetés, amelynek az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi. LXXIV. törvény ad keretet az ágazati párbeszéd szabályozásával, és ennek köszönhető, hogy ebben az ágazatban létezik kiterjesztett ágazati kollektív szerződés.

- A legalsó, mikro szinten pedig a helyi munkaügyi kapcsolatok, a családi jellegű mikro- és kisvállalkozásoknál abszolút nem szabályozottak, míg a nagy szállodaláncok esetében, illetve a jelentős foglalkoztatóknál munkahelyi kollektív szerződések rendezik a munkaügyi kapcsolatokat.

A fenti felsorolás alapján röviden szólni kell az egyeztetési folyamatok fórumairól. Országos szinten a legfontosabb egyeztető fórum a volt Országos Érdekegyeztető Tanács tagjainak részvételével megalakult és egyéb szervezetekkel kibővült NGTT, azaz a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács. Ennek munkaadói és munkavállalói szereplői közül

egy szűkebb kört tartalmazó VKF, azaz a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma. E testületekben a kormány a munkaadói és munkavállalói érdekképviselletekkel a legfontosabb kérdésekről egyeztet, így konzultációra kerül sor a munka törvénykönyve és a kapcsolódó munkajogi jogszabályok koncepcióiról, esetleges módosításairól, valamint a vállalkozások és a munkavállalók szempontjából döntés születik a legfontosabb kérdésről, a kötelező bérek mértékéről. Korábban a döntés a minimálberről és a szakképesített bérminimumról egy évre előre történt, 2016-ban azonban létrejött egy többéves bérmegállapodás, amely nemcsak egy erőltetett bérfelzárkóztatást biztosító béremelést tartalmazott, hanem hozzákapcsolta a vállalkozásoknak ellentételezésként nyújtott adókedvezményt is a szociális hozzájárulási adó területén. Az országos szintű érdekegyeztetésben munkaadói oldalról részt vesz az a Magyar Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ), amelynek egyik tagszervezete a VIMOSZ, a Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége, mely pedig a középszintű érdekegyeztetésnek tagja. Az országos érdekegyeztetési folyamatban tagként részt vesz az

Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ), amelynek pedig egyik tagszervezete a Vendéglátó Ipartestület, amely szakmai jellegénél fogva pedig az ágazati egyeztetésekben vesz részt. Az országos szintnek munkaadói oldalról szintén része a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége (KISOSZ), amely középszinten nem önálló ÁPB, hanem a vendéglátás albizottságnak a tagja középszinten, tagságát részben alkotó vendéglátó vállalkozások érdekképviselete során. Az országos szintű érdekegyeztetésben konföderációként résztvevő Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek) tagja pedig a Vendéglátó és Turisztikai Szakszervezet (VISZ), amely az ágazati érdekegyeztetésben működik. Ezért is merült fel éles kérdésként az ágazatban tervezett jelentős többletbér kérdése a szakképesített bérminimum esetén, mert ez a döntésben egyben hatásköri kérdést is jelentett a legfelsőbb szintű érdekegyeztetés és a középszintű egyeztetési fórum között.

A középső szint a már említett ágazati párbeszédről szóló törvény alapján jött létre, erre jellemző, hogy nem az országos konföderációk a tagjai, hanem az azok

tagszervezeteként működő, a szakmában lévő munkaadói és munkavállalói szervezetek, amelyek az ÁPB keretén belül kormányzati részvétel nélkül, költségvetési forrásból támogatott intézmény keretében kétoldalú párbeszédet folytatnak. A kiadvány célja e struktúra rövid bemutatása, és ennek keretében természetesen a szervezeteket a szakmában, illetve az ágazatban végzett munkájuk alapján mutatjuk be, de a fő hangsúlyt az ágazati szintű érdekegyeztetésben részt vevőkre helyezzük, mert ennek eredményeképpen jött létre a korábban már említett, és a szakmára kiterjesztett Ágazati Kollektív Szerződés, amely a nemzetgazdaságban csak kevés ágazatra jellemző. Végül megjegyezni kívánjuk azt is, hogy a különböző, és a szakmát érintő egyeztetéseket az új hivatalként felállított Magyar Turisztikai Ügynökség hívja össze és vezeti, melyeken nem csak a kifejezetten munkaadói és munkavállalói feladatokat ellátó szervezetek, hanem az egyéb szakmai jellegű szervezetek is részt vesznek, az ágazatban létrejött sokszínű struktúra alapján.

A mikro szintű érdekegyeztetés az ágazatban működő cégek dolga, ezért a munkahelyi kollektív szerződések kialakításához tartozik, de hozzá kell tenni azt is, hogy

ebben is segítséget kapnak szakmai és munkaadói feladatokat ellátó érdekképviselőktől, ilyen az ágazaton belül a Magyar Szállodák és Éttermek Szövetsége, amelynek tevékenységét az alábbiakban a munkaadói szervezetek között szintén bemutatjuk.

2.1. Az ágazat szakszervezete

Miközben a korábban már leírt sokszínű vállalkezési struktúra miatt a munkaadói oldalon több eltérő felépítésű országos és szakmai szervezet szerepel, addig az ágazatot szakszervezeti oldalról egyetlen szakszervezet reprezentálja, ez pedig a VISZ, amely egyben tagja a Turizmus-Vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottságnak. A VISZ nemzetközi érdekképviselőt is ellát a tagsága érdekében, így tagja az IUF (Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség az Élelmiszeripar, Agrár és Turizmus Ágazatban genfi székhellyel), és az EFFAT (Európai Szakszervezeti Szövetség az Élelmiszeripar, Agrár és Turizmus Ágazatban brüsszeli székhellyel) szervezeteknek. A hazai érdekegyeztetés rendszerében a LIGA Szakszervezetek konföderációján keresztül biztosítja az országos

érdekegyeztetésben kezdeményezéseinek, állásfoglalásainak megjelenését. Az 1835-ben alapított és a turizmus-vendéglátás-közösségi étkeztetés ágazatban az ÁPB törvénynek megfelelően igazolt reprezentativitással rendelkező VISZ részt vesz az ágazat munkavállalói érdekében valamennyi olyan szakmai és munkaügyi egyeztetésben, amelyen a tagság érdekében el tud járni. A legfontosabb eredményének azt tekinti a szervezet is, hogy sikerült létrehozni és fenntartani az ágazati kollektív szerződést, és folyamatos segítséget nyújt az ágazatban dolgozó szakszervezeti tagoknak ahhoz, hogy létrejöhessenek nagymunkáltatóknál a munkahelyi kollektív szerződések. A kollektív szerződésekkel kapcsolatos általános szolgáltató tevékenység mellett aktív munkát végez annak érdekében, hogy az egységes uniós gyakorlatban elismerjék a hazai szakképesítéseket, ezáltal elősegítve, hogy a szakmában dolgozók egyenlő elbírálásban részesüljenek az országon kívül is. A hazai egyeztetési folyamatokban pedig a legfontosabb célok egyikének tekinti, hogy az utóbbi években egyre jobb teljesítményt nyújtó turizmus-vendéglátás ágazatban elismerésre kerüljön a munkavállalók bérében is a gazdasági

eredményesség, ezért mind a munkaerő megtartásában, mind az ágazat bérezésében kiemelt szerepet játszik. A feladatok ellátása körében természetesen a kollektív szerződések egyéb témáiban, a béren túl a munkavégzés körülményeivel kapcsolatban, a vitás tételként felmerült felszolgálati díj (szervizdíj) kérdésében és az egyéni szakszervezeti tagokat ért jogi problémák, sérelmek esetén munkajogi tanácsadással és jogsegély-szolgáltatással segíti a szakma dolgozóit, nemcsak egyénileg, hanem elősegíti a munkahelyi kollektív szerződések előkészítését és az ebben szereplő problémák egyeztetését. Tevékenységéhez legfőbb testületében, a kongresszusban megfogalmazza azokat a stratégiai célokat, amelyeket szakszervezetként az ágazatban működő munkavállalók érdekében felvállal, és ezek közül ki kell emelni a jelen kiadvány bevezetésében szereplő munkaerőhiány kérdésére megfogalmazott programelemét is, amelynek célja, hogy az ágazatban a munkavállalók részére legyen megfelelő jövőkép, életpálya modell, ami a fiatalok itthon tartását segíti. Ahhoz, hogy a munkavállalók valamennyi jogszabályban biztosított juttatáshoz hozzáférjenek, minden évben tájékoztatást ad a bérekkel kapcsolatos változásokról, így a legkisebb kötelező

bérekről, a béren kívüli juttatásokról, valamint az ezekre vonatkozó közterhekről. Mint az ágazat egyetlen reprezentatív szakszervezete, a kétoldalú egyeztetésben kizárólagosan képviseli a munkavállalói kört.

2.2. Munkaadói és szakmai szervezetek az ágazatban

Az ágazatban a munkaadói szereplők között eltérő struktúrájú, és a munkaügyi konfliktusok kezelésében eltérő szerepet játszó érdekképviseltek és szakmai szervezetek vannak. Ezek rövid áttekintését adjuk a következőkben:

2.2.1. Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége (VIMOSZ)

A VIMOSZ 2008-ban a Vendéglátó és Idegenforgalmi Munkaadói Országos Szövetsége és a Magyar Vendéglátó Szövetség (MVSZ) összeolvadásával jött létre és működik a jelenlegi struktúrájával. A szövetségnek közvetlen munkaadói tagsága mellett társ-szervezetek is tagjai, így a

kiadványban későbbiekben bemutatásra kerülő Magyar Szállodák és Éttermek Szövetsége, vagy a Falusi- és Agroturizmus Országos Szövetsége, és a közvetlen tagsági viszony nélkül működik együtt a Magyar Vendéglátók Ipartestületével, valamint a Magyar Nemzeti Gasztronómiai Szövetséggel is. A társ-szervezetek és az együttműködő partnerek figyelembevételével lett meghatározó tagja az ágazat szociális párbeszédének, így munkaadói oldalról az ágazati kollektív szerződés aláírója, és egyben a Turizmus-Vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottság munkaadói tagja. Ennek alapján tagja az ágazat két Európai Párbeszéd Bizottságának is, ezek a HOTREC-EFFAT és a FOOD SERVICE EUROPE-EFFAT szervezeteknek. Az érdekképviseleti tevékenység során megfogalmazta a legfontosabb céljait, így ágazati munkáltatói érdekképviseletként célja a turizmus-vendéglátás bürokratikus és adóterheinek csökkentése, ajánlások és etikai kódex kidolgozása a munkaerő minőségére, és a vendéglátás jó hírének biztosítására, az ágazat részére támogatások és pályázatok kiírásának kezdeményezése, és a feketegazdaság visszaszorítása. Az általános célok megfogalmazása mellett a szakmai

tevékenység részét képezi az ágazati utánpótlást biztosító vagy továbbképző tanfolyamok és oktatás szervezése, a piac elemzése, és adatgyűjtéssel történő felmérése. Részt vesz a Magyar Turisztikai Ügynökség által szervezett és az ágazatot érintő valamennyi egyeztetési folyamatban, függetlenül attól, hogy ezek szakmai kérdésre, vagy az ágazat munkajogi kapcsolataira, munkaerőhiány megoldására, bérezésre terjednek ki.

2.2.2. Magyar Szállodák és Éttermek Szövetsége

A szövetség 1968-ban 17 szálloda részvételével alakult meg, de ma már több mint 400 szálloda a tagja, és a nagy szállodák döntő többségét képviselve a magyar turizmus és vendéglátás egyik meghatározó szakmai szervezete. A célja a szálloda- és vendéglátóiparban működő vállalkozások szakmai érdekképviselete, lobbizás annak érdekében, hogy az ágazatban működő vállalkozások a fejlődést és a gazdaságos működést biztosító szabályozási és gazdasági környezetben tudjanak dolgozni. A jövedelmezőség és a színvonal emelkedésével hozzá kívánják segíteni a teljes ágazatot ahhoz, hogy a nemzetgazdaság eredményeihez

minél magasabb mértékben tudjon hozzájárulni, és ez egyébként az elmúlt évek turisztikai és idegenforgalmi statisztikáiból visszaigazolódik. Az érdekérvényesítés elősegítése érdekében a jogszabályok előkészítésében való részvételről született egy stratégiai partnerségi megállapodása a Nemzetgazdasági Minisztériummal, amelynek célja, hogy közvetlen tárgyalásokra kerüljön sor az érdekképviselő és a kormányzat között a turizmus és vendéglátás irányításának cél- és eszközrendszeréről, a működtető és támogató intézményrendszeréről, valamint a vállalkozások működését meghatározó jogszabályi környezetről. A korábbiakban leírtak szerint érdekképviselői tevékenységét az ágazati szintű érdekegyeztetés keretében a VIMOSZ társszervezeti tagjaként is kifejti, ezért részt vesz az ágazati szintű megállapodások előkészítésében.

2.2.3. Magyar Vendéglátók Ipartestülete

Az ipartestület rendkívül szép múltra tekinthet vissza, hiszen 1877-től működik, de természetesen szervezetileg és

jogállását tekintve többször megváltozott. A jelenlegi formájában 1991-ben alakult újjá, és tagja ipartestületként az Ipartestületek Országos Szövetségének (IPOSZ), amelyen keresztül részt vesz az érdekegyeztetés országos intézményrendszerében is, és együttműködő partnerként pedig az ágazati párbeszéd szakmai munkájában is. Legfontosabb célja, hogy a tagjait a vendéglátás és a szálláshelyek működését érintő jogszabályok megalkotásában és véleményezésében a működésüket érintő bármilyen kérdésben képviselje, a szakmai szempontokat érvényesítse, és ezáltal ne csak a tagság, hanem a vállalkozások munkavállalóinak helyzetét is elősegítse, valamint hozzájáruljon a vendéglátás színvonalának emeléséhez. Tevékenységének legfontosabb dokumentuma az Etikai Kódex, amelyik részletesen szabályozza a vendéglátás és idegenforgalom területén működő vállalkozások magatartását egymással és a vendéggel szemben. A munkaadói szervezetek közül talán azért kell ez utóbbit külön hangsúlyozni, mert az Ipartestület az Etikai Kódexével a vendéglátás szakmai felelősségét határozza meg a vendégekkel szemben, és ezzel rámutat a munkavállalók alkalmazásával és a munka

szervezésével kapcsolatos egyik legfontosabb kérdésre. Ezt pedig úgy lehet leírni, hogy a vendéglátó szakmában a vállalkozás egyik legfontosabb mutatója, hogy a vendégek hogyan látogatják, mennyire elégedettek és hogyan térnek vissza a vendéglátóegységbe. Ez pedig azt mutatja, hogy felértékelődik a vendégek kiszolgálásában a személyes magatartás, a vendégkapcsolatot pedig a munkavállalók alakítják ki, ezért itt fogalmazódik meg kiemelt formában, hogy a munkavállalók esetében nem csak a munkajogi szabályok és a munka feltételei a meghatározóak, hanem a személyes kiszolgálás során a magatartás és a személyes attitűd is, amely lehet a foglalkoztatás feltétele, vagy adott esetben eredményezheti a foglalkoztatás megszüntetését is. Ez a látszólag triviális tény alapvetően eredményezhet olyan munkajogi intézkedéseket, amelyek a munkavállalók és a vállalkozás között konfliktust eredményezhetnek, és rendezetlenségük, vagy a konfliktus hatására a vállalkozás piaci pozíciója és jövedelemtermelő képessége csökkenhet. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az elvárások megfogalmazása mellett ne gondoskodnának a munkavállalókkal szembeni méltányos és jogszerű magatartásról, így az Etikai Kódex alapvetően

meghatározza a méltányos és teljesítménnyel arányos bérezés szükségességét, a biztonságos és egészséges munkafeltételek biztosítását, a szakképesítés és az elvégzett munka összhangját, a szakmai utánpótlás szükségességét, és azt a lehetőséget, hogy a munkavállalóknak lehetőséget kell biztosítani az érdekeik munkahelyen belüli képviseletére. Viszont pont a szakmai jelleg és az előzőekben leírtak alapján kikötik azt is, hogy a munkavállalóktól elvárható a vendégekhez való udvarias hozzáállás, és a munkavégzés során a munkatársakhoz való lojális hozzáállás is. A munkavállalókra vonatkozó szabályok mellett azonban egyértelműen megállapítható, hogy az Ipartestület inkább szakmai, mint munkaadói feladatokat lát el tevékenysége során.

2.2.4. Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége (KISOSZ)

A KISOSZ tevékenységi jogelődeivel együtt 1904-óta az egyéni vállalkozók és a társas jellegű családi vállalkozások

munkaadói, vállalkozói és szakmai érdekképviseletét látja el, a hazai és a nemzetközi érdekegyeztetés intézményrendszerében. A tagságnak közel egyharmadát képviselik a vendéglátás-turizmus ágazatban működő vállalkozások, melyekre szintén az a jellemző, hogy alacsony foglalkoztatotti létszámmal működő családi jellegű kisvendéglők és panziók. Ágazati szinten számukra a KISOSZ minden évben – az idegenforgalmi szezon megnyitása előtt – szakmai felkészítő fórumokat és rendezvényeket szervez, elősegítve a helyi idegenforgalmi attrakciók és vendéglátó szolgáltatás fejlesztését. Nemzetközi szinten a KISOSZ 2004-óta teljes jogú tagja az UEAPME Kis-, és Középvállalkozások Európai Szövetségének. Az érdekegyeztetés intézményrendszerében a KISOSZ tagja az NGTT-nek mint a makroszintű érdekegyeztetési fórumnak, valamint a Nemzetgazdasági Minisztérium által működtetett Vállalkozásfejlesztési Tanácsnak és Fogyasztóvédelmi Tanácsnak, továbbá tagja a kereskedelemben és a vendéglátásban működő ágazati párbeszéd bizottságoknak. Az érdekképviseleti tevékenység során együttműködik az ágazatban működő érdekképviseletekkel, valamint együttműködési

megállapodást kötött a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájával és a Munkástanácsok Országos Szövetségével a munkavállalói érdekképviseleték közül. Érdekképviseleti tevékenysége során országos hálózattal rendelkezik, valamennyi megyeszékhelyen önálló szolgáltató iroda működik, ahol a vállalkozások részére vállalkozásindítási és működtetési, munkajogi, közteherviselési és szakmai tanácsadási tevékenységet biztosít a hozzáférhetőknak. A KISOSZ a tagságát alkotó kkv-k irányába egyfajta felvilágosító-segítő tevékenységet is végez olyan szakterületeken, amelyek a munkajogban a kötelező szerződéses elemeken túlmutatnak. Ilyen programja volt az OFA segítségével a kkv-k körében kötelezően nem előírt esélyegyenlőségi tervek készítésével kapcsolatos képzési projekt, ahol az önként jelentkező vállalkozások minta-esélyegyenlőségi terveket is kaptak személyre szabott tanácsadás mellett. A KISOSZ az érdekképviseleti munka részének tekinti a munkavégzés és a munkavállalókkal történő együttműködés kultúrájának fejlesztését a legkisebb munkáltatói körökben is. Ennek szellemisége jelenik meg akkor, amikor a felvilágosítás,

rávezetés munkaprogramjában megelőzi az azonnali kötelezően bevezetendő elemeket.

A felsorolt munkaadói és szakmai szervezetek a munkavállalók és a vállalkozások munkaügyi kapcsolatait figyelembe véve szociális partnernek minősülnek, hiszen munkajogi szolgáltatást nyújtanak, és a munkajogi kapcsolatokban programokat szerveznek és elősegítik a munkaerőhiány csökkentését, a szakmai utánpótlás biztosítását, és ezáltal a munkakapcsolatok kultúrájának emelését. Mellettük léteznek az ágazatban olyan szakmai szervezetek, amelyek szakmai súlya nem tekinthető kicsinek, de mint szociális partnerek önálló feladatot nem látnak el, tevékenységük valamilyen társ-szervezethez kapcsolódik, vagy általuk vesznek részt egyeztetési folyamatokban. Ezek közé tartozik a VIMOSZ együttműködő partnereként már megjelölt Magyar Nemzeti Gasztronómiai Szövetség, vagy a Falusi és Agroturizmus Országos Szövetsége is, de terjedelmi okok miatt e szakmai szervezetek részletes ismertetésére az anyagban nem kerül sor.

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

A kiadványban külön fejezetként szerepelnek azok a problémák, amelyek a vendéglátás-turizmus szakmában olyan súllyal merültek , vagy merülnek fel, amelyek a teljes szakma egyeztetését igénylik. Jellemző módon ezeket már nem az ÁPB próbálja meg a reprezentatív szakszervezet és az egy munkaadói szervezet részvételével megoldani, hanem az ágazat szakmai feladatainak irányítására létrehozott Magyar Turisztikai Ügynökség próbálja meg asztalhoz ültetni a szakmában működő valamennyi munkaadói, munkavállaló és szakmai szervezetet ahhoz, hogy a kiemelkedő kérdésekben konszenzus kialakítására kerülhessen sor. Ennek oka az, hogy a kérdések a vendéglátó-turizmus szakterületen olyan mértékűek, hogy az egyik vállalkozási formának kedvező vagy megfelelő intézkedés akár több vállalkozási formát is ellehetetlenít és ezáltal megakaszthatja azt a sikeres folyamatot, amelynek eredményeképpen az elmúlt években a turizmus-

idegenforgalom jelentősen fejlődött. Ennek számait az anyag bevezető része tartalmazza, ebből látható, hogy folyamatosan növekszik mind a külföldi, mind a belföldi vendégek által eltöltött vendégéjszakák száma, egyre több az idegenforgalmilag kiemelt jelentőségű rendezvény hazánkban, és ennek következtében növekszik a vendéglátás forgalma is. Ezt a folyamatot növelni fogja a turisztikai területeken, és különösen a Balaton körül tervezett fejlesztési tevékenység is, amelynek (részben uniós, részben hazai) forrásai biztosítottak.

A fentiek alapján a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) a munkahelyi konfliktusok kezelése során tanácsadási tevékenységet elsősorban három nagy területen tud kifejteni, ezek a következők:

- Munkaidő, munkarend tervezése, atipikus foglalkoztatási formák szabályozása.
- A munka díjazása, pótlékok és rendkívüli munkavégzés.
- A munkaerő biztosítása, a munkaerőhiány megszüntetése, szerződéses hátterek, munkaügyi konfliktusok kezelése.

Az alternatív vitarendezéssel érintett területeken viszonylag egyszerűnek tűnik a helyzet azoknál a vállalkozásoknál, ahol a dolgozók jelentős száma érintett egy-egy munkaügyi intézkedéssel, azaz külön kell választani a nagy foglalkoztatókat és szálloda láncokat, mert ezek jellemzően kollektív szerződéses kérdésekben tudnak, fognak segítséget kérni az MTVSZ-től. E körtől jelentősen eltérő az elsősorban vendéglátást alkotó hazai mikro-, kis- és középvállalkozások helyzete, ahol alacsony a foglalkoztatotti létszám, nincs szakszervezet, és a munkavállalók, valamint a munkaadó (tulajdonos, vagy menedzser) közötti konfliktusokat helyi kollektív szerződés és szakszervezet nélkül „kicsiben” kell elősegíteni. Ráadásul a problémák itt a legnagyobbak, hiszen családi kisvállalkozásnál fordult elő az elmúlt évben az is, hogy egy teljes alkalmazotti stáb távozott előzetes bejelentés nélkül külföldi munkavégzésre, vagy a munkavégzésre nem jelentkező alkalmazott a továbbiakban elérhetetlenné vált. Amíg az MTVSZ esetében a nagy struktúrák vonatkozásában felmerül a konkrét vitarendezés és a problémák megoldásának lehetősége, addig a kvk-k körében jellemzően a tanácsadás iránti igény merülhet fel,

amely igazodik a programot megszervező Jogpont hálózatban alapvető feltételként nevesített anonim jogsegélyszolgálat jellegéhez. Természetesen az MTVSZ konkrét ügyben konkrét cégeknek ad segítséget, ennek során azonban a problémáról és a cégekről nem adhat senkinek felvilágosítást, azt titokként kezeli, akár az ügyvédek az ügyvédi titkot. Az MTVSZ intézménye a Jogpontok országos program keretében jött létre, az általános jogsegélyszolgálati program nélkül az MTVSZ intézménye sem létezhetne.

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

A kiadványban már utaltunk arra, hogy a legfontosabb problémák az ágazatban a munkaidő, munkarend szervezése és a munka díjazása, bérezési kérdések során merülnek fel. Különösen felerősödtek ezek a problémák,

amióta a szakmában jellemző a magas elvándorlás, a szakképzett munkaerő hiánya, miközben a turisztikai ágazat egyre jobban teljesít, azaz a szakmában sok helyen forrás képződik a problémák valamilyen rendezésére. A legnagyobb kérdés azonban mindig az, hogy ez a megoldás igényel-e általános szabályozást, azaz kell-e jogszabály-módosítás, vagy új jogszabály kiadása, vagy szükséges-e ehhez ágazati szintű egyetértés, vagy végső soron elég ezek munkahelyi szintű rendezése. A probléma legfőbb gyökere, hogy az ágazat jövedelemtermelő képességében nagyon nagy különbségek vannak az egyes vállalkozások között, ezért a terhek kitermelésére nem egyformán képesek, a kisvállalkozások pedig a kötelező jellegű kifizetésekkel kapcsolatban többször vélelmezik, hogy a kezdeményezőik a bérezés eszközeivel az ő stabil munkavállalói körükre vadásznak saját munkaerő-problémáik megoldása céljából. Nehéz a kérdésben objektív igazságot tenni, de tény, hogy az utóbbi egy-két évben a viták felerősödtek, hiszen a vendéglátásban az általános forgalmi adó a szakma évtizedes kezdeményezése nyomán két lépcsőben, 2017-ben 18 %-ra, majd 2108-ban már 5 %-ra csökkent. Nézzük a legfontosabb felmerült problémákat, amelyek további

alapul szolgálhatnak mind az alternatív vitarendezés konfliktusaihoz, mind a tanácsadási tevékenységhez.

4.1. A felszolgálói díj és borraivaló kérdése

A felszolgálási díj mértékének megállapításáról, valamint a felszolgálási díj alkalmazásának és felhasználásának szabályairól szóló 71/2005. (IX. 27.) GKM rendelet 1. § (1) bekezdése szerint a felszolgálási díj „a [...] vendéglátás keretében a vendégek felszolgáló közreműködésével történő kiszolgálásáért felszámított külön díj”. A jogalkotói koncepció szerint a felszolgálói díjat a vendég megfizeti a vállalkozásnak, ami pedig hónap végén kifizeti a munkavállalónak a járulékokkal csökkentett összeget.

A kérdés során azonban gyakran problémát vet fel a szabályozatlan kifizetési forma, illetőleg a felszolgálói díj (borraivaló) bérként történő el-, illetve felszámolása. Az Mt. 12. § (2) bekezdése alapján munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Ebből egyenesen következik, hogy a borraivaló a munkabér részeként értelmezendő, amelyet a munkavállaló részére ilyen

jogcímen kell kifizetni. Látható ugyanakkor, hogy a szektorban sajnálatosan elterjedt az a munkáltatói hozzáállás, miszerint a munkavállalók a borrravalót nem a munkabér mellett, hanem ahelyett kapják meg, azaz a munkáltató az általa kifizetendő munkabért a munkavállaló számára járó borrravaló összegével csökkenti. Egy ilyen esetben született döntésében (Mfv.I.10.265/2004) a Legfelsőbb Bíróság (jelenleg Kúria) kimondta azt, hogy a szabályszerű munkabér-fizetéstől nem lehet eltekinteni amiatt, hogy a munkavállaló a tevékenységéért harmadik személytől borrravalót kap, azaz a borrravaló minden esetben a munkaszerződésben megállapított munkabéren felül jár a munkavállalónak. Ezt a döntést kodifikálta az Mt. az 52. § (3) bekezdésében, mely szerint a munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával [...] díjazásban részesült.

Egy másik fontos döntésben (Kfv.V.28.601/1997) a Legfelsőbb Bíróság kimondta azt is, hogy a borrravaló személyi jellegű kifizetésnek minősül, amely után a munkáltató járulékot köteles fizetni. Ennek mértékét két

jogszabály határozza meg. Egyrészről a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 1. számú melléklet 4.21. pontja, mely szerint adómentes a magánszemély által külön jogszabály szerint felszolgálati díj címen megszerzett bevétel, valamint a vendéglátó üzlet felszolgálójaként a fogyasztótól közvetlenül kapott borraivaló. Másrészről a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 26. § (7) bekezdése, mely szerint a külön jogszabály szerinti felszolgálati díj után a foglalkoztató – a foglalkoztatott helyett – 15%-os mértékű nyugdíjjárulékot fizet. A vendéglátó üzlet felszolgálója a fogyasztótól közvetlenül kapott borraivaló után 15% nyugdíjjárulékot fizethet. A vendéglátó üzlet felszolgálója a borraivaló után fizethető járulékot a személyi jövedelemadóról benyújtott bevallásában vallja be, a bevallás benyújtására előírt határidőig fizeti meg, továbbá a bevallásában adatot szolgáltat a 15% nyugdíjjárulék alapjáról és összegéről.

Nyilvánvalóan ez az oka annak, hogy ezen a területen mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók oldaláról bizonyos fokú érdekazonosságot lehet felfedezni: a vendég

által közvetlenül adott borralaló bevallásának elmulasztása esetén a munkáltató „megússza” a járulékfizetést, a munkavállaló pedig „tisztán” juthat a pénzhez.

Mint ahogyan azt már említettük, a jogalkotó 2005-ben kísérletet tett a borralaló jogi rendezésére, és így lépett hatályba a 71/2005 (XI. 27.) GKM rendelet, ami megkísérelte a borralalót legális keretekbe csatornázni. A jogszabály több mint 10 éves léte alapján megállapíthatjuk, hogy egységes és áttörő eredményt nem ért el, hiszen a turisztikailag frekvenciált területeken ez a kérdés lényeges konfliktust a vendéglátó-vendég relációban nem okozott, ugyanakkor a vendégek által kevésbé látogatott területen a célközönség érzékenysége miatt a vendéglátók nem tudták alkalmazni e szabályt.

A jogszabály az elszámolás módjára nézve előírja az érdekképviselői szervvel rendelkező munkáltatók esetében a velük való megállapodást, ennek hiányában pedig az elosztás rendjét az üzemeltető és a közreműködők között kell írásban rögzíteni. Ebből következően, álláspontunk szerint a kollektív párbeszédnek ezen a területen helye lehet.

Ennek megfelelően a Magyar Szállodák és Éttermek Szövetsége 2017-ben a nyári szezon előtt felvetette, hogy legyen kötelező a 8-15 % mértékű szervizdíj, mert az alkalmas az ágazatra jellemző alacsony keresetek növelésére, a munkaerő megtartására és az ágazat fehérítésére. A kezdeményező szervezet is elismerte, hogy a szervizdíjat elsősorban a fővárosban alkalmazzák önkéntesen, ahol a sok külföldi vendég, a magasabb árszint és a vendégforgalom ezt lehetővé teszi. Azaz a budapesti munkaerőhiány megoldására alkalmazott megoldási javaslat során nem vették figyelembe a vidéki, nem turisztikai helyen lévő, kistelepülési vendéglőket. Sokan ezek közül ma is azt mondják, ahol kitermelhető és a vendégkör meg tudja és hajlandó fizetni, ott a szervizdíj kötelező jelleg nélkül is önként alkalmazható. E körben is jelentkezik az a probléma, amelyet már a szakmai bevezető tartalmaz, azaz rendkívül nagy a különbség a munkahelyi vagy cégszintű szakszervezettel és kollektív szerződéssel rendelkező nagyvállalatok és a néhány fős vidéki vendéglátó kisvállalkozások között.

A javaslattevők a kezdeményezésük során azzal érveltek, hogy a szolgáltatási árak emelésére nincs szükség, a

jelenlegi étlapon szereplő árak a szervizdíj kitermelésére alkalmasak és ezt a jogintézményt bérkérdésként kezelték. A megítélésre jellemző, hogy egyébként a megkérdezett fogyasztóvédők sem támogatták a javaslatot, a vendégek pedig megnyilatkozásaikban ragaszkodtak ahhoz, hogy az elégedettségüket és ennek honorálását borraivaló formájában ők maguk dönthessék el, és az ne egy kötelező intézkedés legyen. Ezzel együtt ez a szakmai vita nem ért véget azzal, hogy a kezdeményezésből tavaly nem lett jogszabály, hiszen a lehetőség az alkalmazásra megvan, a dolgozók is kezdeményezhetik, hogy az adott kisvendéglő ezt vezesse be, majd konfliktusokat generálhat az egységen belül, hogy milyen munkakörök és milyen mértékben részesedjenek belőle. Látható, hogy a jelenlegi önkéntes rendszer nem igazi megoldás, ezért várható, hogy akár az alternatív vitarendezés során, különösen a nyári idegenforgalmi szezon előtt vagy alatt, a probléma folyamatossá válhat.

4.2. Az ágazati bérmegállapodás kérdése

Az elmúlt évben a szervizdíj kötelező bevezetésével kapcsolatos ellenállás miatt a szakképzett munkaerőhiány kezelésére más javaslat is született, ez pedig a legkisebb kötelező bérek emelésének javaslata. A korábbi ágazati KSZ már első változatának mellékletében tartalmazott javaslatot arra, hogy a szakmában az országos bérmegállapodásban rögzített legkisebb havi munkabér, azaz minimálbér esetében az ágazat ennél 10 % mértékkel magasabb bérben állapodjon meg. A kezdeményezés a KSZ-kiterjesztés során nem lett kötelező rendelkezés, de a jogi lehetősége a jelenlegi ágazati párbeszédre szóló jogszabályok alapján megvan. 2017-ben az országos szintű bértárgyalások előtt a Turizmus-Vendéglátás ÁPB munkaadói és munkavállalói szervezete egyeztetett egy olyan javaslatról, amely a szállodaiparban és a vendéglátásban foglalkoztatott alkalmazottak esetén a szakképesítéshez kötött bérminimum összegét az országos bérmegállapodáshoz képest 60 ezer forinttal emelné. Tekintettel arra, hogy az országos szintű, többéves bérmegállapodás szerint 2018. január 1-től a szakképesített bérminimum 180.500 forint, ezt egyharmadával (60 ezer forinttal) próbálták emeltetni. A kezdeményezésüket azzal

indokolták, hogy az ágazatban a továbbfejlődés és a vendégek kiszolgálásnak legfőbb akadálya lett a szakképzett munkaerő hiánya, ez pedig a legkisebb jövedelmekhez kapcsolt garantált bérkiegészítés nélkül nem oldható meg. Az érvelések között állandóan visszatért esetükben, hogy ilyen mértékű kötelező jellegű bérfejlesztés nélkül különösen a vendéglátóipar a szürkezónában marad. A javaslat megfogalmazása során a szakmai-ágazati érdekek mellett keményen megjelennek a piaci versenyben helytállás érvei, hiszen a jól menő, elsősorban nagy budapesti rendezvények haszonélvezői, a fővárosi vállalkozások azt állították, hogy a vidéki kisvendéglők is kitermelnék a jelentős bérnövelés és közterheinek forrását, a hatékonyságuk annak köszönhető, hogy nem adóznak, a munkavállalói kifizetések ad hoc jelleggel, a vendégforgalom alapján történnek. A főváros-vidék jövedelmezőségi és hatékonysági ellentét ebben az esetben jelentősen megerősödött. Nagyon sok vidéki kisvállalkozás jelezte, hogy környezetükben nincs olyan idegenforgalmilag jelentős attrakció, amely vendéget vonzana, nagy részük nem részesül abból a vendégforgalomból, amely a kiemelt rendezvények következménye a fővárosban vagy egy-egy

nagyobb városban, a vendégforgalom háromnegyede a helyi lakosság fogyasztása, sok munkahely részére menüztetéssel, nyugdíjasok ellátásával, ahol a jelentős béremelés kitermeléséhez szükséges megnövekedett árbevétel egyszerűen nem kitermelhető. Azt a kezdeményezőket sem vitatták, hogy a jelentős béremeléshez sok helyen az árak emelésére is szükség van. Tekintettel arra, hogy most már nyíltan kimondva megjelent, hogy ez egy eszköz a szakképzett munkaerőért folytatott küzdelemben, ahol, aki nem bírja a versenyt, inkább szűnjön meg, sokan a kezdeményezést nem a munkavállalók részére biztosított nagyobb jövedelem szándékaként értékelték, hanem segítségkérésként a piaci versenyben. A probléma alapvetően nem az, hogy ne lenne szükség a szakmában a munkavállalók anyagi jobb megbecsülésére, hanem hogy a munkaerőpiac fogalmából fakadó piaci döntési függetlenség a szereplőknek felváltható-e kötelező intézkedéssel ott, ahol a piaci helyzet területileg jelentősen különböző. Azaz a jelentős bérnövekedés feltételezi, hogy annak forrásait a vállalkozás ki tudja termelni, azaz nem veszélyeztethető a vidék

fejlesztése és napi ellátása a gazdaságilag és piaci szempontból jobb helyzetben lévők szándéka miatt.

Ezzel együtt megállapítható, hogy fokozódik a nyomás, hogy a munkaerőhiány megoldására eszközök kellenek, ezért a közeljövőben továbbra is várható, hogy akár ágazati, akár munkahelyi szinten felmerülnek a bérkérdések és a szabályozás szándéka konfliktusba kerülhet a megállapodásos megoldásokkal. Itt az alternatív vitarendezésnek elsősorban megelőző, tanácsadó jellege domborodhat ki az alábbi kérdéskörben: mit kell és mit lehet biztosítani a munkavállaló részére a munkáltatók által.

4.3. Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása

A vendéglátó szakmára jellemző, hogy a munkaerő szükséglet a vendégforgalomhoz igazodik, ezt pedig sok tényező befolyásolja. A leggyakoribb a nyári szezon problémája, amikor elsősorban a Balaton partján, de ugyanígy a Tisza-tónál, vagy a Dunakanyarban is megnövekszik a vendégforgalom, ellátásukhoz sokkal több működő vendéglátóipari egységre, ezáltal még több

munkavállalóra van szükség, mint évközben. A nyaralási és szabadságot tartó időszak problémája évről évre visszatérő jelenség, az elmúlt időszakban megjelent munkaerőhiányt ezt csak fokozta. A probléma több bizonytalanságra vezethető vissza. A vendégszám függ az időjárástól, a belföldi és külföldi vendégek étkezési szokásaitól, a környéken szervezett programoktól és attrakcióktól. A vállalkozások érdeke, hogy mindig annyi munkavállaló álljon munkára készen, mozgósítható formában, amennyit a vendégforgalom igényel, a munkavállalók igénye pedig a folyamatos létbiztonságot adó állandó jellegű munka lehetősége. A munkaerőpiacon a két érdek összeesik, mindenki keresi a legjobb megoldást, miközben meg kell állapítani, hogy ez nemcsak a munkáltató és munkavállaló alkúja, hanem a beosztások összeállításánál, a munkarendnél a munkavállalók egymás közötti problémája is, hiszen aki valamiért nem tudja a feladatot a munkarend szerint ellátni, helyettesítésre szorul. Ennek következtében a munkáltató próbál atipikus foglalkoztatási formákkal rugalmas megoldásról gondoskodni, a munkavállaló pedig keresi az újabb munkalehetőséget, amely ehhez képest kiszámíthatóbb, stabilabb. Ez rengeteg problémát szül,

amelyet csak részben old meg, hogy a szezonban az iskolai tanítás és a vizsgaidőszak végén megjelennek alkalmi jellegű munkavégzésre a diákok, illetve olyan idényjellegű munkavégzők, akik kifejezetten a szezonban akarnak jobban keresni, sokat dolgozni. A rugalmasság iránti igény, a munkavállalók információhiánya olyan munkajogi megoldásokat szül, amelyek további munkaügyi konfliktusokat, bizonytalan jogi helyzeteket eredményeznek.

Mint ahogyan már korábban is utaltunk rá, a 2012-es Mt. kifejezetten célul tűzte ki a foglalkoztatás rugalmasítását, amely kifejezetten célravezető lehet a turizmus-vendéglátás területén. Ebből adódóan a munkavégzés behívás alapján (Mt. 193. §), a munkakör megosztása (Mt. 194. §), az egyszerűsített foglalkoztatás (Mt. 201. §) és a munkaerő-kölcsönzés is reális alternatívát jelenthet a munkaerőhiány csökkentésére. Ezek a jogintézmények jellemzően az individuális munkajog területén kapnak szerepet, ugyanakkor az alkalmazásuk és ellenőrzésük körében a kollektív párbeszédnek mindenképpen helye van.

Említést érdemel még a *szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény* 7. §-ában szabályozott iskolaszövetkezeti

foglalkoztatás, melynek lényege, hogy a munkáltatók konkrétan az iskolaszövetkezettel létesítenek jogviszonyt, ami az adott feladatot a szövetkezeti tag által végzett személyes közreműködés alapján végzi el. Ugyanezen elv mentén található meg a törvény 25. §-ában a közérdekű nyugdíjas szövetkezet által végzett tevékenység is. Mindkét alkalmazási formáról elmondható, hogy alapvetően egy munkaerő-kölcsönzés-jellegű jogviszonyt hoz létre, ugyanakkor ezen esetekben a jogalkotó mellőzte a munkaerő-kölcsönzés esetében kodifikált (javarészt uniós irányelvi kötelezettségből eredő) védelmi elemek beépítését, így e foglalkoztatás esetében elmondható, hogy a munkavállaló összességében védtelenebb helyzetben van, mintha klasszikus munkaerő-kölcsönzés formájában végezne munkát. Felmerülhet kérdésként, hogy ebben az esetben akkor mégis mi motiválja a dolgozókat? A válasz egyszerű: a tagi munkavégzés alapján történő kifizetésre lényegesen alacsonyabb járulékkerhek rakódnak a munkaviszony alapján történt kifizetésnél, így a munkavállaló ugyanazért a munkáért (azonos bérköltség mellett) több bért kap, azaz a nettó bére kedvezőbb.

Álláspontunk szerint azonban a fenti foglalkoztatási formák – bár kétségtelenül segítik a rugalmas foglalkoztatást – számos veszélyt rejtnek magukban, így az ilyen keretek között foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában a fokozott kontroll indokolt.

4.4. A munkaidő-pihenőidő alkalmazásának problémája

A szezonális problémák mellett a vendéglátás folyamatos munkaerő-problémája, hogy a leginkább akkor van szükség munkaerő kiegészítésre, amikor a más szakmában dolgozók pihennek. Így sok vendéglőben a személyzet szinte megduplázódik hétvégén, vannak, akik kereset-kiegészítés céljából kizárólag hétvégén szerződnek egy-egy kisvendéglőhöz. Alkalmazásuk atipikus foglalkoztatás keretében történik, a pótlékok nagysága, a biztosított pihenőidő konfliktusforrás lehet a vállalkozás és a munkavállaló között, melynek az alapja a legtöbb esetben a munkaidő fogalmának téves értelmezése.

Az Mt. 86. §-a szerint munkaidőnek minősül a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig

tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Előkészítő vagy befejező tevékenység pedig minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Ebből látható, hogy a jogszabály nem pusztán a tényleges munkavégzést tekinti munkaidőnek, hanem mindazokat a tevékenységeket is ezen időtartam alá sorolja, amikor a munkavállaló előkészíti (és befejezi) a tevékenységét (pl. megteríti egy étteremben, zárás után standol stb.). Mára általánosan elterjedt, hogy a munkáltatók alkalmazzák az Mt. 93. §-ában biztosított lehetőséget, és munkaidőkeretet írnak elő a munkavállalók részére. Ezzel összefüggésben azonban felhívjuk a figyelmet arra, hogy a munkaidőkeret alkalmazása nem mentesíti a munkáltatót a pihenőidő szabályainak, illetve a szabadság kiadásának a kötelezettsége alól, továbbá fokozott gondosságot vár el a munkaidő nyilvántartása terén, ami pedig természetesen ahhoz vezet, hogy a munkaidőkereten felül végzett munka ellenértékét ki kell fizetni. A bírói gyakorlat ezzel összefüggésben kimondja, hogy a munkavállalónak a rendes munkaidejét

meghaladóan a munkáltató által ellenőrzötten és igazoltan teljesített többlet-munkaidejét – túlóraengedély hiányában is – túlmunkaidőként kell számításba venni. Emellett a bíróságok által kimunkált fontos elv az is, hogy a munkáltató által tudomásul vett, - hitelt érdemlően bizonyított és szükséges – túlmunka ellenértéke a munkavállalót munkaidő keret alkalmazása esetén is megilleti.

Az ágazatban érvényben lévő kiterjesztett hatályú kollektív szerződés 26. § (2) bekezdése szerint a munkahelyi kollektív szerződésben, illetve ennek hiányában munkaszerződésben legfeljebb egy éves keretben lehet meghatározni a munkaidőt, azonban a szakmai sajátosságokra tekintettel indokolt és javasolt a hat havi keret alkalmazása. Ezzel együtt a szabályozás fenntartja az Mt. ama rendelkezését, hogy a napi munkaidő nem haladhatja meg a tizenkét órát még egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem.

A munkaidő nyilvántartásának és számításának leglényegesebb hozadéka, hogy alapvetően befolyásolja a különböző pótlékok (éjszakai pótlék, munkaidőkereten felül végzett munka után járó pótlék stb.) számítását és

kifizetését, ami egy jelentős munkaügyi konfliktus gyökere lehet. Ezekben az esetekben az alternatív vitarendezés tanácsadó szolgáltatása erősödhet fel az ágazatban, a vállalkozások, jellemzően a családi jellegű kkv vendéglők nem rendelkeznek olyan szakmai tudással, amely erre a problémakörre megoldást biztosít. Legtöbbjük részére eddig a könyvelőjük adott munkaügyi tanácsokat, azonban ez a közeljövőben már kevés lehet.

Meg kell említeni azt is, hogy a probléma munkaidő, pihenőidő és munkavégzés területén sokszor merül fel úgy szakszervezeti oldalon, hogy a munkavállalói érdekek sérülhetnek. Pedig a munkaerőhiány okozta probléma hatására most már sok esetben fordulhat is a helyzet, amikor a vendéglő tulajdonosa azt tapasztalja, hogy a munkavállaló nem jelenik meg munkavégzésre. Volt olyan eset, ahol több munkavállaló szervezeten és egyszerre tette le a munkát egyik napról a másikra, felmondási idő ilyenkor fel sem merül, a vállalkozó pedig ottmarad munkavállaló nélkül a kinyitott egységben. Ezért a jogszerű magatartás, a felek felkészítése és közöttük a közvetítés kölcsönös érdek is lehet.

4.5. A munkavállaló megváltozott (megnövekedett) felelőssége

Az Mt. a munkavállalói felelősséget, különösen a leltárfelelősség és a dolgozói károkozás területén a törvénytől eltérő kollektív megállapodás lehetővé tételével kinyitotta. Azonban az Mt. hatálybalépését követően is születtek olyan előírások, intézkedések, amelyek a probléma kezelését új szintre helyezték. A dolgozó a munkavégzése során közvetlen kapcsolatba kerül a vendégekkel, ezért tudása, magatartása az üzlet mindennapos tevékenységét befolyásolhatja. Korábban a munkavállalói felelősség korlátozott helytállással járt és alapvetően nehéz volt bizonyítani a vétkességet, vagy ennél is nehezebben a szándékosságot. A jelenlegi szabályozás szerint a kártérítés mértéke főszabály szerint legfeljebb a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegéig terjedhet, azonban szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartás esetén a teljes kárt meg kell téríteni. A vállalkozásokkal szemben támasztott új előírások, a fogyasztóvédelem erősödése ebben is változást hozott. A hagyományos anyagi felelősség jellemzően két módon jelentkezett az

ágazatban sűrűn: az egyik a vállalkozás tulajdonát képező eszközökben és a forgalmazott árukban meglévő árukészletében jelentkező hiány, illetve árunál leltárhiány elszámolásánál, a másik a vállalkozás keretében nem a vállalkozás által beszerzett, hanem saját áruk értékesítése haszonszerzés céljából a tulajdonos vagy vendéglátó üzletvezető távollétében.

A hagyományos esetekhez képest új elemek jelentek meg a munkavégzés során. A vendéglátó vállalkozásoknak már az étlapon fel kell tüntetni a különböző ételek hatását az erre érzékenységet mutatók részére, így a gluténtartalom, glukózmentesség, vagy laktózmentesség kérdése olyan alapvető információvá vált, amelyről a felszolgálóknak is tudnia kell tájékoztatást adni. Az ismeretek hiánya, ebből fakadó félretájékoztatás a vállalkozásnak komoly károkat okozhat. Nem ilyen egyértelműen megfogható kérdés a kötelező udvariasság, de a piaci helyzetet és a vendégekört befolyásolhatja. Az Mt. ezzel összefüggésben kimondja, hogy a munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, ugyanakkor a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekét

sérti vagy veszélyezteti. E szabályok a vendéglátás-turizmus szektorban speciálisan érvényesülnek, hiszen a munkavállaló sok esetben a munkáltató „arca”, tehát a vendég vele kerül kapcsolatba, és az ő munkája alapján alakítja ki a véleményét a munkáltató egészéről. Emellett egyre gyakoribb, hogy a nagyobb munkáltatók – élve az Mt. 17. §-ában foglalt azon jogukkal, miszerint bizonyos előírásokat munkáltatói szabályzatban is közölhetnek – belső kézikönyvben rendezik a vendéggel történő kapcsolattartás szabályait, úgynevezett magatartási kódexeket alkotnak, amiben kitérnek a munkavállaló ruházatától kezdődően a munkavállaló megjelenésén át a tényleges kommunikációig minden kérdésre. Ilyen munkáltatói intézkedés esetében a munkáltatói szabályzat teljesítése a munkaviszonyból eredő kötelezettségnek minősül, így megsértése esetén a munkavállaló szankcionálása várható.

A szankciók fajtájára nézve utalunk arra, hogy az Mt. 56. § (1) bekezdés felhatalmazást ad arra, hogy munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a

kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapítson meg. A törvény kimondja azt is, hogy hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbére összegét.

A piaci körülmények befolyásolhatósága mellett a munkavállaló most már komoly kárt is tud mulasztással okozni a vállalkozásnak, amióta megjelentek az adóhatóságokhoz online bekötött pénztárgépek. A pénztárgépek esetében a jövedelem vagy számlatartalom beütésének elmulasztása anyagi szankciókkal jár, itt már jogszabályi szinten is megjelenik a közvetlen alkalmazotti felelősség, bár a bizonyítási problémák itt sem kicsik.

Az előzőekben felsorolt problémakörök azt mutatják, hogy a munkavállalói felelősségnek a hagyományos megszokott területein túl újabb és újabb területei lehetnek, ezért amikor ágazati szintű egyeztetésekről beszélünk, nemcsak a

hagyományos munkajogi-munkavállalói érdekvédelemre kell gondolni, hanem az adott szakmára vonatkozó új előírásokra, megváltozott vagy új jogszabályi környezet miatti feladatok ellátására és az ezzel együtt járó munkajogi konfliktusok kezelésére. Az ilyen szakmai-ágazati jellegű sajátosságok beemelése a középszintű érdekegyeztetésbe adja meg egy ágazati kollektív szerződés naprakészségét és egyben a sokszor panasztolt munkáltatói érdekeltséget is.

5. Nemzetközi kitekintés

Tekintettel arra, hogy a kiadvány egy olyan program keretében készült, amely a projekt elemeként egy új munkajogi intézményrendszert kíván megvalósítani és a napi munkában elfogadtatni a munkáltató vállalkozásokkal és a munkavállalókkal, így ennek közvetlen külföldi gyakorlatát nem lehet bemutatni. Az összehasonlítást legfeljebb a munkáltatók és munkavállalók szociális párbeszédének eszközeivel lehetne elvégezni, de ez a kiadvány terjedelmi kereteit és témakörét meghaladja. Így az maradhat a cél, hogy miután a kiadvány egy ágazatra

jellemző országos, ágazatai és munkahelyi megállapodások rendszerének gyakorlatát és körülményeit akarja bemutatni, így itt csak az ágazatra vonatkozó létező megoldási alternatívákat vagy példákat érdemes figyelembe venni. Ennek során az európai országok gyakorlatát nézve többszintű szabályozást és kollektív szerződésre vonatkozó megoldást találunk. Az országok mindegyikében széleskörűen szabályozzák a munkajogi feltételeket, különösen, ahol hagyományosan erős a szakszervezeti háttér. A különbözőség azon múlik, hogy a szabályozásban mennyit engednek megállapodásos módon rögzíteni, mekkora a felek szabadsága. Így látunk olyan országokat, ahol elsősorban a munkahelyi szintű kollektív szerződések a jellemzőek, ahol a céges sajátosságok a jogszabályi környezetben megjelenhetnek, ilyen Németország. Ha meg is jelennek az ágazatra kiterjedő megállapodások, azok sokszor területileg (jellemzően tartományi szinten) korlátozottak, így például külön megállapodást kötöttek 1994-ben Rheinland-Pfalz tartomány vendéglátó és turisztikai vállalkozásaival, vagy 1997-ben a Bremen-Bremerhaven tartományban. Ezekben jelenik meg a rugalmas munkavégzés-munkaidő fogalma és

feltételrendszere a hozzá kapcsolódó bérezéssel együtt. A megállapodásokat az aláírók általában új rendelkezésekkel, vagy módosításokkal frissítik. Vannak olyan, egyébként idegenforgalom szempontjából erős országok (Olaszország, Spanyolország, Portugália), ahol működnek teljes ágazatra vonatkozó kollektív szerződések. A kettő között helyezkedik el a francia megoldás, az ágazati szabályozással.

A megállapodások létrejöttében jelentős eltérés tapasztalható abban a kérdésben, hogy kikre terjed ki és milyen szervezetek vesznek részt az ágazati megállapodás kialakításában, azonban nem tagadható, hogy az ágazatban a szerepük felértékelődhet. Az európai munkanélküliség, különösen a fiatalkorúak, vagy fiatal felnőttek vonatkozásában, csökkentésének egyik legfontosabb területeként kezdtek el a vendéglátásra, turisztikára tekinteni, látva a jelentős munkaerőpiaci mozgásokat a szakmában. Így került előtérbe az egyes uniós tagországokban szerzett szakképesítések elismerésének dokumentálása és eljárása a többi országban ahhoz, hogy a munkaerő szabad vándorlásának elősegítésével a

szakmában a fiatalok könnyebben jussanak munkalehetőséghez.

A kollektív szerződések feltételeinek kialakítása egy folyamat, a szakmai változásokat a korábbiakban már említett okok alapján le kell követni. Ennek egyik legfrissebb példája az Ausztriában 2017 májusában kötött kollektív szerződés, amelyik úgy országos jellegű, hogy közben egyes intézkedéseknél tartományokra vonatkozó rendelkezéseket és mértékeket is tartalmaz. A folyamat összetettségét is mutatja, hogy egyes rendelkezések a megkötött kollektív szerződés esetében is csak 2018-tól léptek hatályba. Az osztrák KSZ alapvetően foglalkozik a munkaidő kérdésével, a szakmára jellemző munkaigény alapján az általános munkaidő mellett rendezi a túlmunka lehetőségét, a rugalmasság érdekében engedi a munkaidő növelését heti 48 órában azzal, hogy a napi munkaidő legfeljebb 9 óra lehet, rögzíti, hogy legalább 11 óra napi pihenőidőt kell figyelembe venni. Meghatározza az osztott munkaidő alkalmazásának feltételeit, külön foglalkozik a szezonális kérdésekkel, a munkaszüneti napon végzett munka díjazásával és feltételeivel, és a fiatalkorúak munkajogi védelmével. A munkavállalók garanciális

védelve érdekében a csökkentett pihenőidő lehetősége mellett kiköti a minimális heti pihenőidőt, például fiatalok esetében minden második vasárnapnak a szezonban is szabadnak kell lennie. A túlóra szabályozását még a részmunkaidős foglalkoztatás keretében is meghatározza, a túlóra a magyar szabályozáshoz hasonlóan 50% mértékű, a bérrendszerben pedig megjelenik az árbevételhez kötött garantált részesedés a magyar felszolgálói vagy szervizdíjhoz hasonlóan. A munkavállalók részére biztosított bérezéshez hozzátartozik az ott töltött évekhez kötött kötelező béremelés is, ez három évenként meghatározott mértékű béremelést ír elő, de tartományi eltéréssel. Így külön bérfelértékelési feltételek érvényesülnek 3 kategóriában az odasorolt tartományokban, kis különbségekkel. A béremelés mellett kiegészítő bérek rendszerét is biztosítja, amikor a jubileumi fizetések szabályait is felállítja 10-től 45 éves munkaviszonyig különböző mértékű havi bér összegével. A KSZ rendezi a munkavállalói károkozás megtérítésének eljárását és a felelősség mértékét, valamint azokat az eseményeket, amikor kötelező szabadnapokat kell biztosítani a

munkavállaló részére (temetések, esküvő, feleség szülése, lakáscsere stb.)

A kiadvány megjelenítésének körülményei szempontjából figyelemreméltó, hogy ismeri a konfliktusok kezelésének alternatív módjait a felek által választott bizottsági tagokkal, ahol rögzíti az eljárás feltételeit, és a hazai jogpont programhoz hasonlóan a felek anonimitásának védelmét is. Az osztrák példával azonos megoldásokat is tartalmaz a 2018 februárjában létrejött olasz megállapodás, amelyet egy független, korábban kötött megállapodásokhoz képest új rendszernek tekintenek, és a piaci igényekhez, szakmai változásokhoz igazítják az ágazati munkavállalókkal szembeni igényeket. Miközben vállalkozói szabadságot ad a munkaszervezésben, a munkavállalók érdekében rögzíti a bérezés rendszerét, az automatikus emelésekkel együtt, hozzáteve kiegészítő interaktív egészségbiztosítási hozzájárulást. A kollektív szerződés vállalt célja, hogy a munkavállaló hatékonyságának növelésével az ágazat és a munkaadók termelékenysége is növekedjen, azaz a munkáltató és a munkavállaló személyében meglévő tulajdonságokat közös cél alá próbálja rendelni. A vendéglátás sajátosságai alapján engedi, hogy akár 20%

feletti legyen a határozott időtartamú munkaszerződések aránya, biztosítja a hétvégi részmunkaidős foglalkoztatást, külön foglalkozik a gyakornoki rendszerrel, a rugalmas munkaszervezés érdekében a heti munkaidő legfeljebb húsz héten keresztül meghaladhatja a 48 órát. A munkavállalók érdekében új végkielégítési rendszert vezetnek be és foglalkoznak a szociális dömping kérdésével. Az olasz példa azt mutatja, hogy az ágazati kollektív szerződések kezelése folyamatos szakmai feladat, az élethez és az ágazatban bekövetkezett változásokhoz kell igazítani, mondhatnánk karbantartani, azaz sűrűbben kell foglalkozni vele, mint Magyarországon jellemző, viszont a döntéseket csak nagyon széles konszenzusban, nem kijelölt, vagy önmagukat teljes szakmai lefedettség nélkül is autentikus szervezetek alkujaként lehet elfogadni és kiterjeszteni akár egy teljes ágazatra, akár csak egy alágazatra. 2017-2018 új dokumentumai mindenesetre azt mutatják, hogy az új magyar alternatív vitarendezés kialakítására vonatkozó kezdeményezés időszerűsége nem vitatható.