

**Szilágyi József – Tóth Hilda**

**Kollektív munkaügyi viták és az alternatív  
vitarendezés lehetőségei a villamosenergia-ipar és a  
vízművek területén <sup>1</sup>**

---

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

## Tartalom

I. Rész .....	6
Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a villamosenergia-ipar területén .....	6
1. A villamosenergia-ágazat rövid bemutatása.....	6
1.1. Cégtípusok.....	6
1.2. Tulajdonosi összetétel.....	7
1.3. Foglalkozási és jövedelemadatok.....	8
1.4. Jogszabályi keretek, háttér (EU, hazai) .....	9
2. A villamosenergia-ipari alágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei .....	11
2.1. Az EVDSZ rövid bemutatása.....	12
2.2. A BDSZ rövid bemutatása .....	14
2.3. A VTMSZ rövid bemutatása.....	16
2.4. Az alágazati szociális párbeszéd rövid története ....	18
2.5. A Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság (VAPB) létrejötte, az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság határozatai, a működés szabályozása és gyakorlata.....	21
3. A kollektív alku a villamosenergia-ipari alágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei.....	24

3.1. A Villamosenergia-ipari Alágazati Kollektív Szerződés (VKSZ) .....	28
3.2. A bér- és szociális megállapodások, egyéb megállapodások .....	31
3.3. Az eddigi vitarendezéssel kapcsolatos gyakorlat (az MKDSZ igénybevételének esetei) .....	37
3.4. Az MTVSZ igénybevétele .....	41
4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a villamosenergia-ipari alágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése .....	42
4.1. A bér- és szociális tárgyalások konfliktusai (ágazati és helyi szint).....	44
4.1. A VKSZ-módosítás konfliktusai (a köztulajdonban lévő cégek eltérő Mt.-szabályozása és ennek hatásai) ...	45
4.3. A VKSZ kiterjesztésével kapcsolatos eljárás .....	47
5. Nemzetközi kitekintés.....	48
5.1. Az Európai Villamosenergia-ipari Szociális Párbeszéd Bizottság.....	49
5.2. A vitarendezési eljárás .....	49
Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a vízművek területén.....	52
1. A víziközmű ágazat rövid bemutatása .....	52
1.1. Általános információk.....	52

1.2. Felügyeleti, hatósági szervek .....	55
1.2.1. Innovációért és technológiáért felelős miniszter.	55
1.2.2. Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal.....	55
1.2.3. Fogyasztóvédelmi Hatóság.....	56
1.3. A víziközmű-szolgáltatás alanyai .....	57
1.3.1. Tulajdonos .....	57
1.3.2. Az ellátásért felelős.....	57
1.3.3. Víziközmű-szolgáltató .....	58
1.4. Jogszabályi háttér .....	59
1.4.1. Nemzetközi szabályozás.....	59
1.4.2. Hazai jogszabályok .....	60
2. A víziközmű ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei.....	62
2.1. Magyar Víziközmű Szövetség.....	62
2.2. Magyar Fürdőszövetség.....	64
2.3. Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége .....	64
2.4. Vízügyi Szakszervezetek Országos Ágazati Szövetsége .....	66
2.5. Érdekegyeztetés .....	66
2.5.1. Országos szintű szociális párbeszéd .....	66
2.5.2. Középszintű szociális párbeszéd fórumai .....	67

2.5.3 Munkahelyi szintű szociális párbeszéd .....	69
3. Kollektív alku a víziközmű ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat lehetőségei .....	71
3.1. Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések az ágazatban.....	71
3.2. Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések az ágazatban.....	73
3.3. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat lehetséges funkciói.....	74
4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok a víziközmű ágazatban, az alternatív vitarendezés.....	76
5. Nemzetközi kitekintés.....	78

## I. Rész

# Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a villamosenergia-ipar területén

## 1. A villamosenergia-ágazat rövid bemutatása

### 1.1. *Cégtípusok*

Minden villamosenergia-szolgáltató hálózatból, valamint rendszertermelő, szállító és elosztó berendezések összességéből áll.

Az erőművekből távvezetékek szállítják el a villamos energiát azokra a nagy hálózati csomópontokra (transzformátorállomások), amelyek segítségével a termelőberendezések, illetve ma már a szomszédos országok kölcsönös együttműködése is megvalósul.

Az energiarendszerben együttműködő erőművek és hálózatok üzemének irányítását és az üzemmenet állandó ellenőrzését *irányító központok – teherelosztók* – végzik. Munkájukhoz elengedhetetlenül szükséges információkat távközlési rendszereken keresztül folyamatosan kapják.

A jelenlegi villamosenergia-rendszer nemzetközi összeköttetésekkel is rendelkezik. Ezek segítségével lehetőség van szerződés szerinti energiaforgalomra, amelyet ugyancsak az érintett országok országos teherelosztóinak együttműködése tesz lehetővé.

## 1.2. Tulajdonosi összetétel

Mára a hazai közcélú erőművek teljesítményének és termelésének többségét a külföldi, illetve a hazai magántulajdonú erőművek adják. Az áramszolgáltatók részvényeinek döntő többsége külföldi szakmai befektetők tulajdonában van. A termelői piacon mintegy 10 számottevő erőmű van, amelyek közül 3 a meghatározó, ezek adják a termelés jelentős részét. A három meghatározó erőművi társaság: az MVM Paksi Atomerőmű Zrt., a Dunamenti Erőmű Zrt. és a magyar magántulajdonú Mátrai Erőmű Zrt. Ezek közül csak a paksi erőmű van állami tulajdonban.

Az ellátásbiztonság középtávú fenntartását és a fogyasztói árak mérséklését jelenleg a közüzemi nagykereskedői jogosítvánnyal rendelkező MVM Zrt. biztosítja. Saját erőművei révén a termelés több mint 40%-át biztosítja.

Az eredetileg teljesen privatizált hat áramszolgáltatóból öt két külföldi tulajdonosi csoporthoz (E.ON, RWE-Innogy SE) tartozik, míg a dél-magyarországi áramszolgáltató társaságcsoport a Nemzeti Közművek Zrt. tulajdonában van. A villamosenergia-rendszer jellemzője, hogy sokszereplős (több nagyvállalat és sok kicsi), a tulajdonosi struktúra és a tulajdonosi kör vegyes (köztulajdon-magán, magyar, német, cseh stb. tulajdon).

### 1.3. Foglalkozási és jövedelemadatok

A 2010-es ÁRMB-határozatban foglaltak szerint a villamosenergia-ipari alágazatban a foglalkoztatottak létszáma 15 936 fő volt. Az ágazatban működő munkáltatói szövetség, a VTMSZ a munkavállalók 69,2%-át foglalkoztatta, 11 027 főt.

Ezzel szemben a 2016-os ÁRMB-határozatból adódik, hogy a villamosenergia-ipari alágazatban a foglalkoztatottak létszáma növekedett, 16 845 fő volt, melyből a VTMSZ a munkavállalók 79,5%-át foglalkoztatta, azaz 13 392 főt. (A tavalyi évben a VTMSZ-ből történt egy kilépés ellenére a villamosenergia-iparban a VTMSZ-tagok által foglalkoztatottak száma 13 247 fő volt.)

A jövedelmi adatok tekintetében a 35. TEÁOR számú ágazatban – amelyben a villamosenergia-ágazat mellett a gáz-, a gőzellátás és a légkondicionálás is helyet kap – az alkalmazásban állók havi munkajövedelme 2017-ben havi 528 142 Ft volt, szemben a nemzetgazdaság összesen 312 144 Ft-os értékével. A havi bruttó átlagkereset 498 280 Ft volt, míg a nemzetgazdasági összesen 297 017 Ft. A havi nettó kereset pedig – ugyancsak 2017-ben – 331 356 Ft volt, a nemzetgazdasági pedig összesen 197 516 Ft. Az ágazat a pénzügyi, biztosítási ágazatot és az információ, kommunikáció ágazatot követően a harmadik helyen van az ágazatok között e mutatók tekintetében.

#### 1.4. Jogszabályi keretek, háttér (EU, hazai)

Az Európai Unióban is kiemelt szabályozási területként szerepel az energiaszektor. 2006-ban az Unió stratégiájának meghatározására az Európai Közösségek Bizottsága kiadta a *Zöld Könyvet*, amely tartalmazza az uniós energiapolitikát.

A közösségi szabályozás az egyes tagállamok stratégiáit is meghatározza, így Magyarország ennek tükrében alakította ki a hazai szabályozást.

Az 1990-es évek közepéig jellemzően az energiaszolgáltatás állami monopólium volt. A már hivatkozott uniós politika a piac liberalizációját tűzte ki célul mind a villamos energia, mind a földgázszektor területén. A magyar szabályozás a piac széles körű liberalizációját a villamos energia területén 2003. január 1-jétől kezdte meg, a szabályozott piac aránya fokozatosan csökkent a versenypiac arányához képest. Kezdetben a nem háztartási fogyasztó számára volt lehetőség a liberalizált piacon beszerezni az energiaszükségeit, a piac teljes nyitása 2008. január 1-jétől történt meg.

Egy törvény adja a villamos energia alágazat szabályozásának gerincét (*2007. évi LXXXVI. törvény a villamos energiáról*). A törvények a végrehajtási rendelettel egységes szerkezetbe foglaltan határozzák meg kódex jelleggel a szektor igazgatását.

A jogszabályok zömét a kormányrendeletek és miniszteri rendeletek alkotják, amelyek főleg technikai előírásokat, valamint speciális eljárási szabályokat tartalmaznak [pl. 382/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet a villamosenergia-ipari építésügyi hatósági engedélyezési eljárásokról].

Mivel a villamosenergia-ipari alágazatot a bányászat – a bánya-erőmű integráció miatt – érinti, jelezzük, hogy a bányászat szabályozásában is megvalósult a többlépcsős szabályozás, amelynek alapját a bányászatról szóló 1993. évi XLVIII. törvény adja.

## 2. A villamosenergia-ipari alágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei

A Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság (VAPB) a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere (TEÁOR'08) szerint a 351 Villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatban működő munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek középszintű érdekegyeztető fóruma. Jelenleg a bizottság munkaadói oldalát a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ), míg a munkavállalói oldalát az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ), valamint a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) alkotják.

## 2.1. Az EVDSZ rövid bemutatása

A villamosenergia-iparban ágazati szintű szakszervezet több mint 75 éve létezik. Az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) – jogelődje a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége – 1990. október 8-án alakult meg és az Autonóm Konföderáció tagja lett. A villamosenergia-ipar másik szakszervezeti szövetsége a LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezet (LIGA VHSZ) a LIGA Szakszervezetek konföderáció tagja lett. A két szervezet 2008. november 22-én egyesült. Ettől az időponttól a villamosenergia-ágazatban – a BDSZ-szel együttműködve – az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége egyedül képviseli az iparág munkavállalóit, illetve szakszervezeti tagjait. Huszonöt tagszakszervezete önállóan végzi munkáját, de közösen vesznek részt a szakszervezeti szövetség munkájában és döntéseiben. Az EVDSZ több mint 9 000 szakszervezeti tagot képvisel. Átlagos szervezettsége közel 50%-os. Az EVDSZ folyamatosan figyelemmel kíséri a magyar energiapolitika alakulását, 2014 novemberében kiadta az energiapolitikai

állásfoglalását. Demokratikus elvek szerint működik, a pártoktól független. Határozatait, állásfoglalásait a Taggyűlés és a Szövetségi Vezetőség hozza, mely testületeknek minden tagszakszervezet tagja. Évente meghatározott feladatterv alapján végzi munkáját. Időközönként, Taggyűlésein értékeli munkáját, illetve meghatározza a legfontosabb céljait. A szövetség a LIGA Konföderáció tagja. A szakszervezetben működik Nyugdíjas, illetve Ifjúsági Tagozat, melyek a sajátos élethelyzetben levők érdekeit is szem előtt tartják. Az EVDSZ hatékonyan, eredményesen képviseli a villamosenergia-iparban dolgozók érdekeit. A közreműködésével létrehozott ágazati kollektív szerződés azon kevesek egyike, amelyet a szakminiszter kiterjesztett. A szövetség már korábban is, de az Európai Unióhoz való csatlakozást követően még inkább fontosnak tartja, hogy részt vegyen a nemzetközi szakszervezeti tevékenységben, az Európai Üzemi Tanácsok munkájában. Jelentős az egyes nemzetek szakszervezeteivel való kétoldalú kapcsolat, illetve a világ és az európai szakszervezeti szövetségek munkájában való részvétel. Az EVDSZ tagja

- a PSI-nek, a Szakszervezetek Közzolgálati Világszövetségének,
- az EPSU-nak, a Közzolgálati Szakszervezetek Európai Szövetségének és
- az Európai IndustriAll Szövetségnek, az Európai Ipari Szakszervezetek Szövetségének.

Az EPSU tárgyalódelegációjának tagjaként részt vesz az Európai Szociális Párbeszéd Bizottságban.

## 2.2. A BDSZ rövid bemutatása

A Bánya- Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) százéves múltra visszatekintő érdekvédelmi szervezet. Az első lépés a megalakulás felé 1903-ban történt, a Magyarországi Bányamunkások I. Országos Konferenciájának összehívásával. 1913-ban megjelent a Bányamunkás lap és testvérlapja, a Bergarbeiter, amely már a szakszervezetszerű működés kezdetét jelentette. A szakszervezet hivatalos bejegyzésére azonban csak 1918-ban került sor, amikor is a Magyar Királyi Belügyminiszter jóváhagyta a Bánya- és Kohómunkások Országos Szövetségének alapszabályát. A szakszervezet – közismert

nevén – a bányászszakszervezet hivatalos elnevezése többször is változott az elmúlt évtizedek során, szerepe és küldetése azonban változatlan maradt: a bányamunkások érdekeinek védelme és képviselése. A Bánya- Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) – akkor még Bányaiipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége – 1991. január 9. napján került a Fővárosi Bíróságnál nyilvántartásba vételre.

A tagság meghatározó része a fenti cégektől korábban nyugdíjba vonult több mint húszezer bányásznyugdíjas. A bányászszakszervezet tagja a világ egyik legnagyobb ágazati szakszervezeti szövetségének a Global IndustriAllnak, valamint az Európai IndustriAll Szövetségnek (Európai Ipari Szakszervezetek Szövetsége). A BDSZ elnökét megválasztották az IndustriAll Europe Szociális Párbeszéd Szakpolitikai Bizottsága elnökének. Az 1992–94 között lezajlott bánya-erőmű integrációt követően részese a villamosenergia-ipari szociális párbeszédnek, a VAPB-nek. A bánya-erőmű vertikumokban dolgozó bányászainkat a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés védi, 1995 óta. A vertikumon kívüli szénbányászat és egyéb bányászati tevékenységet folytató cégek dolgozói

érdekvédelmében létrehozták a Bányászati Ágazati Párbeszéd Bizottságot és itt is tárgyalnak egy ágazati kollektív szerződés megkötéséről. A Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) életében a 2009-es év jelentős változást hozott. Hosszú tárgyalások, egyeztetések után a Ruházati Dolgozók Szakszervezete (RDSZ) és a Textilipari Dolgozók Szakszervezete (TDSZ) fúzióra lépett a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezetével. 2011. július 1-jén csatlakozott a szakszervezethez a Bőripari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) is.

### 2.3. A VTMSZ rövid bemutatása

Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetségét 1992. július 29. napjától tartják nyilván, mint munkáltatói szervezetet. A Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége nevet 2002-ben, míg mai nevét 2014-ben vette fel. A szövetség alapszabályban rögzített célja a tagvállalatok munka világára vonatkozó érdekeinek képviselete. A szövetség feladatának tekinti

- a konzultációt az ágazati szakszervezetekkel, illetve a kormányzati szervekkel,

- az ágazati kollektív szerződés és bérmegállapodás, valamint más megállapodások megkötését,
- a megállapodások végrehajtásának szervezését,
- a tagvállalatok képviselőit a VAPB-ben és más iparági érdekegyeztető fórumokon, végezetül
- a tagvállalatok képviselőit más munkaadói szövetségekben.

A szövetség tagjai – jelenleg 19 – olyan jogi személyiségű, Magyarországon bejegyzett gazdasági társaságok vagy gazdasági szervezetek, amelyek tevékenysége az ország villamosenergia-rendszeréhez közvetlenül kapcsolódik. A tagokat egyenlő jogok illetik meg. *Kötelezettségeik között szerepel, hogy be kell tartaniuk a Szövetség által kötött megállapodásokat.* A Szövetség Közgyűlése dönt, meghozzá minősített  $\frac{3}{4}$ -es szótöbbséggel (a szavazati joggal rendelkező tagvállalatok képviselőinek  $\frac{3}{4}$ -es szótöbbségével) a kollektív szerződés és bérmegállapodás (tarifaszerződés) megkötéséről. A Közgyűlés választja meg a Választmány elnökét és három további tagját, akik képviselik a Szövetséget a kollektív szerződés, bérmegállapodás kötésére irányuló tárgyalásokon, a VAPB-ben való együttműködés során.

## 2.4. Az alágazati szociális párbeszéd rövid története

A villamosenergia-iparban erőmű-bánya integrációra került sor 1992–94-ben. Öt erőműbe „olvadtak be” bányauzemek. A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) – akkor még Bányaiipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége – az integrációt követően részese a villamosenergia-ipari szociális párbeszédnek, a VAPB-nek. A szociális párbeszéd már a formai megalakítást megelőzően komoly eredményeket hozott. Megállapodás aláírására 1993. április 1. napján került sor a villamosenergia-ipari ágazati szakszervezetek, valamint az Ipari és Kereskedelmi Minisztérium, az Állami Vagyonkezelő Rt. és az Állami Vagyonügynökség között az *alkalmazotti tarifa* tárgyában. A szociális partnerek 1994-ben létrehozták a *Villamosenergia-ipari Társaságok Nyugdíjpénztárát*, és létrehozták valamint a *Villamosenergia-ipari Társaságok Önszegélyező Pénztárát*. Ugyancsak megállapodás született 1994. november 14. napján. Az Állami Vagyonkezelő Rt., a Magyar Villamos Művek Rt., valamint a villamosenergia-ipari reprezentatív szakszervezetek (VDSZSZ, LIGA VHSZ, BDSZ) „A villamosenergia-ipar jövőbeni

struktúrája és privatizációja kormányhatározat humánpolitikai kérdéseiről” írtak alá megállapodást. Ebben rögzítésre került többek között a privatizált társaságoknál foglalkoztatott dolgozók munkavállalói tulajdonhoz juttatása és a privatizációs bevételek 5%-ának megfelelő pénzösszeg elkülönítése azok számára, akik a privatizáció után elvesztik állásukat. Megállapodás született 1995. július 4-én a kormánydelegációt vezető privatizációért felelős tárca nélküli miniszter és a villamosenergia-ipari ágazati sztrájkbizottság között is. Közvetlenül a privatizáció előtt, 1995. november 7. napján a VTMSZ, valamint a VDSZSZ (ma EVDSZ) és a BDSZ megkötötte a *Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződést*, a VKSZ-t. A VKSZ rögzíti, hogy kétszintű érdekegyeztetés működik a villamosenergia-iparban úgy, hogy ha helyi szinten nem sikerül a feleknek megállapodásra jutni, a munkabéke megőrzése céljából ágazati szintű további egyeztetést kell lefolytatni a *Villamosenergia-ipari Érdekegyeztető Fórum (VÉF)* szintjén. A VÉF tagjai a Villamosenergia-ipari Társaságok Szövetsége (VTSZ) és az ágazati reprezentatív szakszervezet képviselője. *Innen datálható az intézményesített szociális párbeszéd a villamosenergia-iparban.* 1995-ben megkezdődött és 1997-ig

tartott a villamosenergia-ipar privatizációja. 1997-ben létrejön a *Vitamin Egészségpénztár* három cég (MVM, OVIT, ERBE) kezdeményezésére, a VDSZSZ csatlakozásával. A VKSZ módosítására először 1997. május 9-i hatállyal került sor. A villamosenergia-ipar liberalizációja 2002–2007 között történt meg három lépcsőben, mely újabb kihívásokat jelent. A Kormány, valamint a Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ), illetve a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZSZ) között a mélyművelésű szénbányák bezárása, a villamosenergia-piac nyitása következtében felmerülő humánpolitikai problémák megoldása érdekében 2003. szeptember 3-án szintén megállapodás jött létre. A Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSSZ), a LIGA Villamosenergia- és Hőenergiaipari Szakszervezetek (LIGA VHSZ), valamint a Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ) létrehozta a *Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottságot* (VAPB). Az ágazati szintű szociális párbeszéd megerősítése, továbbfejlesztése érdekében a munkáltatói és munkavállalói oldal képviselői 2003. augusztus 25-én aláírták azt a dokumentumot, amelyben kinyilvánították szándékukat a

bizottság megalakítására. A 2004. szeptemberi, háromoldalú megállapodás alapján az ÁPB 2009. december 31-ig működött. 2005-ben létrejött az iparági sportmozgalom támogatására a *VITsport Alapítvány*. A megváltozott körülmények hatására is – hatéves tárgyalás után – 2008. február 19-én a VTMSZ, valamint a VDSZSZ, a BDSZ és a LIGA VHSZ új *Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést* (VKSZ) kötött, megőrizve az előző ágazati kollektív szerződés pozitívumait, sőt gyarapítva azokat. A VKSZ-t és a 2008. évi bér- és szociális megállapodást a szociális és munkaügyi miniszter 2008. július 29-ei hatállyal kiterjesztette. Az éves bér- és szociális megállapodások kiterjesztése 2002-től 2007-ig megtörtént, sőt 2009-ben is.

## 2.5. A Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság (VAPB) létrejötte, az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság határozatai, a működés szabályozása és gyakorlata

A 2009. évi LXXIV. tv. (ÁPB tv.) értelmében az ÁPB 2010-ben újjáalakult. Az új ÁPB létrehozásáról szóló megállapodást a szociális partnerek 2010. január 20-án írták

alá. Az *Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság 92-3/19-5/2010-ÁRMB határozatával* regisztrálta a VAPB-t, és megállapította az alapítók reprezentativitását. A szociális partnerek megállapodtak a VAPB Működési Szabályzatáról is. A Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság (VAPB) a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere (TEÁOR'08) szerint a *351 Villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatban* működő munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek középszintű érdekegyeztető fóruma. A VAPB-t alkotó szervezetek együttműködnek a villamosenergia-ipari alágazati szintű társadalmi párbeszéd erősítése és fejlesztése, valamint a szociális párbeszéd intézményrendszerének működtetése érdekében. Az együttműködés egymás kölcsönös elismerésén, érdekeik tiszteletben tartásán alapul. A VAPB oldalai – önszerveződés útján – tárgyalócsoportokat hoznak létre, amelyek az oldalak delegáltjaiból állnak. A VAPB tevékenységét egy-egy, az oldalak által delegált társelnök irányítja, akik egyben az adott oldal szóvivői is. A tárgyalásokon ők ismertetik a tárgyalócsoport közös álláspontját és ők jogosultak szavazásra is. A VAPB munkáját a két oldal által

jóváhagyott titkár segíti. Az ülésen felkért külső szakértők is jelen lehetnek. A levezető elnököt az oldalak felváltva delegálják. A VAPB oldalak információt kérhetnek egymástól, információcserét folytathatnak, együttműködhetnek bármely kérdésben, írásban javaslatot tehetnek, illetve a középszintre tartozó valamennyi munkaügyi kapcsolatot érintő kérdésben megállapodást köthetnek. A tárgyalócsoport kötelezettsége a korrekt kapcsolatra törekvés, a saját és egymás hatás- és illetékességi körének tiszteletben tartása, a közvélemény valóságghű tájékoztatása. A VAPB-ülés határozatképességéhez oldalanként legalább 3-3 fő részvétele szükséges. A bizottság a határozatait konszenzussal hozza, az oldalak 1-1 szavazattal rendelkeznek, viszont minden VAPB-tag döntési joggal rendelkezik. A VAPB az általa elfogadott munkaterv alapján, illetve szükség szerint ülésezik. Bármelyik fél kezdeményezheti rendkívüli ülés összehívását. Az írásos anyagok másik fél részére történő megküldésének határideje legalább az ülést megelőző 10 nap. Az ülésekről jegyzőkönyv készül, amelyet az oldalak szóvivői hitelesítenek.

### 3. A kollektív alku a villamosenergia-ipari alágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei

A villamosenergia-iparban a kollektív alku döntően a VAPB keretében folyik. A VAPB alapvető célja a munkavállalók munka- és életkörülményei javításának – a gazdasági eredmények által megalapozott – elősegítése, a „munkabéke” megteremtése a villamosenergia-iparban. Feladatának tekinti, hogy azokban a munka világát érintő kérdésekben egyeztessen, és kössön megállapodásokat, melyekben a Munka Törvénykönyve szerint a középszintű és reprezentatív szakszervezetek jogosultságokkal rendelkeznek, különös tekintettel a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (VKSZ) módosításával és végrehajtásával kapcsolatos egyeztetésekre. A szociális párbeszéd keretében a munkavállalói oldal folyamatosan kezdeményezte a munkavédelmi kérdések és az EU-s irányelvek adaptálási lehetőségének tárgyalását. 2014-ben megállapodás született a munkavédelemmel kapcsolatos oktatás EU-s irányelvének magyarországi villamosenergia-

ipari adaptálására vonatkozó eljárásrendről, majd a tárgyalások eredményeként 2016-ban a felek megállapodtak az iparági ajánlásról. A VTMSZ-szel 2016-ban is megállapodott a munkavállalói oldal a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság (VAPB) éves ülés- és munkatervében, ennek ellenére az ágazati szociális párbeszéd mélypontja a 2016-os év volt. Két per is folyamatban volt, az egyik a VKSZ támogatás érvényesítése érdekében, valamint a még elégséges szolgáltatás tárgykörében. Nem jött létre bérmegállapodás ágazati szinten az iparágban. A folyamatban lévő két per időszakában a felek bizalma egymás iránt megingott és az együttműködési készségük is hiányzott. Jó néhány VAPB-ülés megtartása elhalasztásra került. A felek közötti kapcsolattartás minimálisra csökkent.

A mélypontról való elmozdulásra az első bírósági per lezárása teremtett lehetőséget. A VKSZ-szel kapcsolatos pert a munkavállalói oldal elvesztette. Az ítélet jogerőssé válását követően, 2016. július 27. napján a munkáltatói oldal kezdeményezéssel élt a VKSZ-tárgyalások folytatására. A tárgyalások 2016. szeptember 1-jén folytatódtak az ágazati kollektív szerződés módosításáról. A

tárgyalások végül is 2016. október 20-án megegyezéssel zárultak. A VKSZ módosítására vonatkozó megállapodás megszületése és a perek lezárulta érzékelhetően javította a szociális partnerek közötti viszonyt. A szociális partnerek együttműködtek a VAPB újabb regisztrálása során és az *Ágazati Részvételi Megállapító Bizottság* NGM/22566/2016 sz. *határozatával* megállapította, hogy a VAPB jogszerűen létrejött, a VAPB tagjai megfelelnek a tagi feltételeknek és reprezentatívak. A szociális partnerek felülvizsgálták működésüket és megállapodtak a VAPB Működési Szabályzatáról is. A feleknek 2017-ben is sikerült megállapodniuk a VAPB-tárgyalások témaköreiben és ütemezésében. A munkáltató adatközlése alapján a felek vizsgálták a 2016. évi foglalkoztatási és jövedelmi adatokat. „Keserves” tárgyalások eredményeképpen sikerült megállapodni a 2017. évi bér- és szociális juttatásokról, valamint az ágazati bértarifa értékeiről. A feleknek 2018-ban is sikerült megállapodniuk a VAPB-tárgyalások témaköreiben és ütemezésében, aláírták a stresszről szóló ágazati irányelv kidolgozásával kapcsolatos megállapodást. A munkáltató adatközlése alapján vizsgálták a 2017. évi foglalkoztatási és jövedelmi adatokat. Viszonylag rövid

tárgyalások után sikerült megállapodni a 2018. évi bér- és szociális juttatásokról, valamint az ágazati bértarifa értékeiről. A VAPB-ben folyó munka egyik kiemelt területe volt (jelenleg is az) a 2016. október 20. napján módosított Villamosenergia-ipari ágazati Kollektív Szerződés és – ennek részeként – a 2018. évre megkötött bér- és szociális megállapodás kiterjesztésére irányuló eljárás. Egy másik jelentős munka is folyt, illetve folyik a VAPB-ben a szociális partnerek részvételével, nevezetesen a villamosenergia-ipari munkavállalókat megillető kedvezményes villamosenergia-vásárlásról szóló rendelet módosítására vonatkozó javaslat kidolgozása. A villamosenergia-ipari szociális párbeszéd túljutott a mélypontra, melyet percek és konfliktusok jellemeztek. Ezt követően a közös érdekek alapján ismét elkezdődött egy építkezés.

Az EVDSZ testületei, tisztségviselői és tagjai hiszik, hogy a szociális párbeszédnek nincs alternatívája. Hiszik, hogy a villamosenergia-ipari szociális párbeszéd egy olyan érték, amelyet mindenképp fenn kell tartani! Hiszik, hogy minden szociális partner érdeke mind a munkáltatói, mind a

munkavállalói oldalon a villamosenergia-iparban működő érdekegyeztetés.

### 3.1. A Villamosenergia-ipari Alágazati Kollektív Szerződés (VKSZ)

A VKSZ aláírására 1995. november 7. napján, közvetlenül a privatizáció előtt került sor a VTMSZ, valamint a VDSZSZ (ma EVDSZ) és a BDSZ között. A VKSZ-t a munkaügyi miniszter 1995. november 29-ei határozatával a 4010 TEÁOR sz. villamosenergia-termelés és -elosztás szakágazatra kiterjesztette. A kiterjesztést támogatta a LIGA VHSZ is, amely később aláíróként csatlakozott a szerződéshez. Ennek révén többek között létrejött a középszintű éves bér- és szociális megállapodások rendszere és rögzítésre került az iparági sporttalálkozók megrendezésére, valamint a szakmai tradíciók ápolására („Villamos Napok”) vonatkozó szabályozás. A megkötött VKSZ Záradéka szerint az aláírt Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződést az 1995. július 12-i és szeptember 4-i Villamosenergia-ipari Érdekegyeztető Fórum hagyta jóvá. A Munkaügyi Minisztérium véleményezte a tervezetet, az általa kért módosítások elfogadásra kerültek és az így

véglegesített tartalommal került aláírásra 1995. november 7-én. A VKSZ módosítására először 1997. május 9-i hatállyal került sor. A megváltozott körülményekre tekintettel – hatéves tárgyalás után – 2008. február 12-én parafálták, majd 2008. február 19-én a VTMSZ, valamint a VDSZSZ, a BDSZ és a LIGA VHSZ új Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést (VKSZ) kötött, megőrizve az előző ágazati kollektív szerződés pozitívumait. Az új VKSZ 2008. július 1-jétől lépett hatályba. Az új VKSZ-ből kimaradt ugyan a kedvezményes villamosenergia-ipari tarifa („C” tarifa), de a juttatás magasabb szintű szabályozást kapott, a 116/2007 (XII. 29.) GKM rendelet szabályozza. Az újjáalakult VAPB-ben 2010-ben már megállapodás került aláírásra, az éves bér- és szociális megállapodás megkötésére irányuló tárgyalások tartalmát rögzítő VKSZ-szabályozás – VKSZ 2.2.1. pont – módosításáról. Ugyancsak megállapodást írtak alá a szociális partnerek a Villamosenergia-ipari Bér- és Szociális Megállapodás teljesülésének vizsgálatához szükséges adatszolgáltatásról. A VAPB-ben 2011-ben a VKSZ – a felek közötti kapcsolattartás rendjéről szóló IV. fejezet 5. pontjának – végrehajtásaként megállapodást írtak alá az ágazati sztrájk

esetén követendő eljárási szabályokról. A szociális partnerek között 2012-ben megállapodás született a VKSZ – a munka díjazásáról szóló IX. fejezet 1. pontjának – módosításáról, a Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszerről és annak alkalmazásáról. Ebben az évben, a június 28-án tartott VAPB-ülésen a munkáltatói oldal jelezte a VKSZ felülvizsgálatára, illetve módosítására vonatkozó igényét, hivatkozva a munka törvénykönyvének módosítására, a jogharmonizáció szükségességére. A tárgyalások másfél éven keresztül folytak, majd eredménytelenül zárultak. Ebben az időszakban egy per is folyamatban volt a munkáltatókkal szemben. A per tárgya az volt, hogy hogyan kell a 2012. július 1. napján hatályba lépett Mt. rendelkezéseit értelmezni a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (VKSZ) egyes rendelkezései tekintetében. A munkáltatói oldal a VKSZ egyes rendelkezéseit egyoldalúan semmisnek nyilvánította és nem teljesítette az azokban foglalt kötelezettségeit. Az ágazati szakszervezeti szövetségek ezt nem tartottuk elfogadhatónak. Az EVDSZ pert indított a vitás kérdések bírósági lezárása érdekében. A VKSZ-szel kapcsolatos pert elvesztette a munkavállalói oldal. Ezen ítélet jogerőssé

válását követően, 2016. július 27. napján a munkáltatói oldal kezdeményezéssel élt a VKSZ-tárgyalások folytatására. A tárgyalások 2016. szeptember 1-jén folytatódtak és végül is 2016. október 20-án megegyezéssel zárultak. Jelenleg is folyik a módosított VKSZ kiterjesztésével kapcsolatos eljárás. Ha a kiterjesztés megtörténik, a 2008. évi kiterjesztést követően az iparágban a mai hatályos jogszabályoknak mindenben megfelelő ágazati kollektív szerződés lesz kiterjesztve. Erre joggal lehetnek büszkéek a villamosenergia-ipari szociális párbeszéd szereplői, hiszen ilyen konkrét tartalmú ágazati Kollektív Szerződés, amely ki is van terjesztve, nincs még egy Magyarországon. A villamosenergia-iparon kívül csak a vendéglátó- és az építőipar rendelkezik ágazati Kollektív Szerződéssel.

### 3.2. A bér- és szociális megállapodások, egyéb megállapodások

A villamosenergia-iparban a középszintű bér- és szociális megállapodások rendszere, illetve ennek szabályozása a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés 1995. november 7-i aláírásával jött létre. Ettől az időponttól évről évre megkötésre kerültek a középszintű Bér- és Szociális

Megállapodások. A VKSZ megújítására 2008-ban került sor. Az új VKSZ rögzítette, hogy a szociális partnerek kapcsolattartásának célja a VKSZ létrehozása, módosítása – beleértve a VKSZ részének tekintett ágazati „Bér- és szociális megállapodás” évenkénti megkötését –, valamint az esetleges ágazati szintű konfliktushelyzetek megelőzése, kezelése. A felek tárgyalási kötelezettségei között rögzítette a Bér- és Szociális Megállapodás évenkénti megkötéséről való tárgyalást azzal, hogy ez nem jelent megállapodási kötelezettséget. A VKSZ rögzítette a felek szándékát a tekintetben, hogy a Bér- és Szociális Megállapodások tartalmát illetően az eddig érvényesült gyakorlatot nem tartják fenn. A felek megállapodtak abban, hogy 2008-ban – megállapodásra törekedve – tárgyalásokat folytatnak az évenkénti Bér- és Szociális Megállapodás tartalmára vonatkozó elvek, szabályok kialakítására, és a 2009-től kezdődő alkalmazására. Ez arra vonatkozott, hogy a VKSZ megkötése 1995 óta a középszinten megkötött Bér- és Szociális Megállapodás minden eleme, köztük a bérszínvonal-növekedés mértékére vonatkozó rész is – minimumként – kötelező volt azon munkáltatókra, akik a VKSZ hatálya alá tartoztak. A bértárgyalásra vonatkozó

eljárásrendet a szociális partnerek jóval részletesebben szabályozták. Fontos kiemelni, hogy 2008-ig a VKSZ megkötését követően minden évben, összesen 13 alkalommal sikerült ágazati bérmegállapodást kötni. Nem történt ez másképp 2008-ban sem. Két és fél hónapon keresztül tartó tárgyalássorozatot követően (a szakszervezeti érdekvérvényesítő eszközök alkalmazása mellett) – a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat közreműködésével – a Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ) és a három ágazati szakszervezet (VDSZSZ, BDSZ, LIGA VHSZ) 2008. március 18-án aláírta a 2008. évi Villamosenergia-ipari Bér- és Szociális Megállapodást. A VKSZ-t és a 2008. évi bér- és szociális megállapodást a szociális és munkaügyi miniszter 2008. július 29-ei hatállyal kiterjesztette. Az éves bér- és szociális megállapodások 2002-től 2009-ig folyamatosan kiterjesztésre kerültek. A szociális partnerek – az új VKSZ-ben vállalt – a Bér- és Szociális Megállapodás tartalmára vonatkozó elvek és a szabályok kialakítása érdekében folytatott tárgyalásokat 2010. április 14. napján zárták le egy VKSZ-módosítással. A felek megállapodtak az évenkénti

bér- és szociális tárgyalások tartalmában és abban, hogy a tárgyalásokon megállapodásra törekednek.

*Ezzel a megállapodással szűnt meg a villamosenergia-iparban a középszintű bérmegállapodás kötelező volta a keresetszínvonal-növekedés mértékére és az egy főre jutó szociális juttatás növelésének mértéke tekintetében.* Ugyanakkor a szociális partnerek ezen megállapodás alapján írtak alá Megállapodást 2012-ben a *Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszeréről* és annak alkalmazásáról. A VKSZ újabb módosításáról – 2012 júliusától 2016 októberéig – folyó tárgyalás idején, 2016-ban is megkezdődött a 2016. évre vonatkozó bér- és szociális megállapodás tárgyalása. Hamar kiderült azonban, hogy a bérmegállapodás tekintetében a munkáltatói és a munkavállalói álláspont nagyon messze van egymástól. Persze nagyon sok minden történt, míg egyértelművé vált a tény, hogy 2016-ban nem lesz Bér- és Szociális Megállapodás a villamosenergia-iparban. Sztrájkbizottság alakult. Megkezdődtek a még elégséges szolgáltatásra vonatkozó tárgyalások, melyek megegyezés nélkül zárultak. Per indítására került sor a munkáltatókkal szemben a még elégséges szolgáltatásra vonatkozó bírói döntés érdekében. A bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy bár ágazati

célokért lehet sztrájkot hirdetni, de a még elégséges szolgáltatások tekintetében csak helyi szinten lehet megállapodni, hiszen nincs olyan országos hatáskörrel rendelkező szerv, amely utasíthatná a villamosenergia-ipar munkáltatóit az ágazati szinten megkötött megállapodás végrehajtására. A munkáltatói oldal ezt követően kezdeményezte a VKSZ módosítására vonatkozó tárgyalások újrakezdését és a 2016. évi bértárgyalások értékelését is. Ezzel kapcsolatban rögzítették: az eseményekből világosan látszik, hogy a VKSZ-nek az évenkénti ágazati bértárgyalásokat szabályozó pontja felülvizsgálatra szorul, a jelenlegi tartalommal a munkáltatói oldal számára tovább nem vállalható. A tárgyalások 2016. szeptember 1-jén folytatódtak az ágazati kollektív szerződés módosításáról. A tárgyalások során ismét voltak nehézségeink: a munkáltatói oldal pl. törölni kívánta a bértárgyalásra vonatkozó összes szabályozást. A tárgyalások végül 2016. október 20-án megegyezéssel zárultak. Az új szabályozás szerint a szociális partnerek évente tárgyalást kezdeményezhetnek különösen az Ágazati Bértarifa Rendszer bérosztályaihoz tartozó bérminimumokról és a villamosenergia-iparban ajánlott keresetszínvonal, valamint

a jóléti szociális juttatások 1 főre jutó értéke növelésének mértékéről. Az ágazati bérminimumok módosítására vonatkozó eljárási szabályokat illetően rögzítésre került, hogy a szociális partnerek az évenkénti tárgyalási ütemtervben megtervezik az ágazati bérminimumok felülvizsgálatának idejét. A felülvizsgálat során – vagy azt megelőzően – bármelyik fél kezdeményezheti a bérminimumok módosítását. A kezdeményezés másik fél általi elfogadása esetén a tárgyalások a megállapodásig, illetve mindaddig folynak, amíg a tárgyalási szándék kölcsönös. A tárgyalási szándékban bekövetkező változás a tárgyalások során bármikor szóban, a tárgyalást követően írásban közölhető a másik féllel, ami az érintett kérdéskörben és időszakra vonatkozóan az ágazati szintű érdekegyeztetés lezárását jelenti. A megkötött Megállapodás a VKSZ mellékletét képezi. A keresetszínvonal és a jóléti szociális juttatások egy főre jutó értéke növelésére vonatkozó tárgyalások eljárási szabályai hasonlóak. Az e témakörben megkötött Megállapodás szintén a VKSZ mellékletét képezi. A VKSZ módosítása után a munkáltató adatközlése alapján vizsgálatra kerültek a 2016. évi foglalkoztatási és jövedelmi adatok. „Keserves” tárgyalások

után sikerült megállapodni a 2017. évi bér- és szociális juttatásokról, valamint az ágazati bértarifa értékeiről. Mindezek után nagy sikerként könyvelhető el a 2017. évre szóló bér- és szociális megállapodás megkötésének ténye. A munkáltató adatközlése alapján vizsgálatra kerültek a 2017. évi foglalkoztatási és jövedelmi adatok is. Viszonylag rövid tárgyalások után sikerült megállapodnunk a 2018. évi bér- és szociális juttatásokról, valamint az ágazati bértarifa értékeiről. Sikerként könyvelhető el, hogy 2018. évre is létrejött a bér- és szociális megállapodás a villamosenergia-iparban. A VKSZ módosítás után, a 2017-ben és 2018-ban létrejött villamosenergia-ipari Bér- és Szociális Megállapodások értékelése során nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy Magyarországon a villamos energia alágazaton kívül nincs még egy olyan ágazat vagy alágazat, ahol ilyen sokszereplős munkáltatói szövetséggel sikerült volna éves bér- és szociális megállapodásra jutnia a munkavállalói oldalnak.

### 3.3. Az eddigi vitarendezéssel kapcsolatos gyakorlat (az MKDSZ igénybevételeinek esetei)

Az ágazati Kollektív Szerződés a megkötése óta rendelkezik a vitarendezésről. A kétszintű érdekegyeztetésre úgy is tekintettek a szociális partnerek, mint egy vitarendező rendszerre. Az 1995. november 7. napján aláírt Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés egyenesen úgy fogalmaz, hogy a kétszintű érdekegyeztetés úgy működik, hogy ha helyi szinten nem sikerül a feleknek megállapodásra jutniuk, a munkabéke megőrzése céljából ágazati szintű további egyeztetést kell lefolytatni a Villamosenergia-ipari Érdekegyeztető Fórum (VÉF) szintjén. A VÉF tagjai *konfliktuskezelő bizottságot (VÉF KKB)* hoznak létre. A VÉF KKB *feladata*, hogy elősegítse a megállapodás létrejöttét, valamint jószolgálati egyeztető tevékenységet végezzen a konfliktus kiéleződésének elkerülésére. Célként fogalmazódott meg, hogy a kollektív munkaügyi vita és munkaügyi jogviták megelőzésére kell törekedni, a felmerült vitákat pedig lehetőleg bírói eljárás mellőzésével kell rendezni. A 2008. évi módosítás megerősítette ezeket az alapelveket. Érdekes rendelkezése a megújított VKSZ-nek a döntésképtelenség esetére vonatkozó szabályozás, amely szerint, ha a felek kapcsolattartása során döntésképtelenségi helyzet alakul ki,

úgy kötelesek minden tőlük elvárhatót megtenni, hogy a döntésképtelenségi helyzetet feloldják annak érdekében, hogy a tárgyalási kötelezettségüknek eleget tegyenek. A konfliktushelyzetre vonatkozóan az eljárási szabályokat megváltoztatták a szociális partnerek, a megváltozott jogszabályi háttérhez is igazítva a szabályokat. A megújított VKSZ rendelkezése szerint, ha a szociális partnerek a konfliktust a VAPB keretein belül nem tudják megoldani, annak mielőbbi feloldása érdekében a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálathoz (MKDSZ-hez) fordulnak. Addig, míg a konfliktuskezelő bizottság igénybevételére nemigen volt példa, az MKDSZ-hez igen gyakran fordultak a szociális partnerek. A VAPB – 2008-ban – háromnapos oktatási programjának keretében a munkaügyi döntőbíráskodás, közvetítés kérdéseivel is foglalkozott. Néhány példa következzen az MKDSZ igénybevételére. A két és fél hónapon keresztül tartó tárgyalássorozatot követően – az MKDSZ közreműködésével – sikerült a 2008. évi Villamosenergia-ipari Bér- és Szociális Megállapodást megkötni. A VKSZ módosításáról folyó tárgyalás során 2013-ban arra kértük fel az MKDSZ-t, hogy segítse a szociális partnereket abban,

hogy az illetékes minisztérium állásfoglalása a 2012. évi Mt. szabályainak értelmezése tekintetében minél hamarabb rendelkezésre álljon, és segítsen a jogértelmezési problémák megoldásában, vegyen részt a VKSZ-módosítási tárgyalásokon. Ugyancsak a Bér- és Szociális Megállapodás megkötése érdekében indítványozta a VAPB munkavállalói oldala 2014-ben az MKDSZ felkérését közvetítésre, de ezt a munkáltatói oldal először elutasította. AZ MKDSZ felkérése csak mindkét oldal együttes kérelmére volt lehetséges a szabályozás szerint. Végül sikerült a munkáltatói oldallal elfogadtatni a javaslatot az MKDSZ felkérésére, amely eredményeként egy tárgyalási napon sikerült a vitás kérdéseket megoldani és létrejött a középszintű bérmegállapodás 2014-ben is. A VKSZ legutóbbi módosítása után, a VKSZ céljai között továbbra is szerepel – a villamosenergia-ipar stratégiai jelentőségére is tekintettel – a munkabéke fenntartása, az iparági jellegű munkaügyi konfliktusok tárgyalásos rendezésének elősegítése. A szociális partnerek együttműködésének alapelveit, a döntésképtelenség esetén követendő eljárást változatlanul hagyta a módosítás, és lényegében változatlan a vitarendezési eljárás szabályozása is. Annyi történt, hogy

az MKDSZ helyett az NGM Munkaerő-piaci Szabályozási Főosztály Társadalmi Párbeszéd Osztálya került nevesítésre.

### 3.4. Az MTVSZ igénybevétele

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatot tanácsadásra kérte fel 2017. június 14-én a VAPB. A tanácsadáskérés célja az volt, hogy a VAPB tagjai kapjanak szakértői választ arra a kérdésünkre, hogy a többször módosított Villamosenergia-ipari Alágazati Kollektív Szerződés (VKSZ) – a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt – tartalma a jelenleg hatályos munka törvénykönyvének megfelel-e? A névjegyzékből kiválasztásra került a jogi szakember, aki elkészítette szakmai véleményét. Ezt követően a VAPB-tagok meghívására részt vett a VAPB ülésén, ahol a szociális partnerek konzultálhattak vele. A konzultációt követően elkészült a végleges jogi szakvélemény. A VAPB-ben módosításra került a VKSZ a szakértői vélemény alapján. A módosítások bejelentését követően már a pozitív szakértői vélemény csatolásával lett a VKSZ kiterjesztésére

vonatkozó kérelem beadva. Ugyan a kiterjesztési eljárásban még felmerültek kisebb módosítási igények a VKSZ vonatkozásában, de a VAPB tagjainak meggyőződése, hogy az MTVSZ igénybevétele elősegítette a VKSZ kiterjesztésének folyamatát.

#### 4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a villamosenergia-ipari alágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése

Az előző pontban leírtak jelzik, hogy a villamosenergia-iparban az alapvető munkaügyi viták, konfliktusok az alágazati Kollektív Szerződés módosításához és ezen belül is fokozottan az ágazati Bér- és Szociális Megállapodás megkötéséhez kötődnek. Ezen túl van még egy érzékeny pont, ez pedig a villamosenergia-iparban fennálló vagy eltöltött munkaviszonnyal összefüggésben igénybe vehető villamosenergia-vásárlási kedvezmény. További konfliktusforrás továbbá az iparágat érintő, folyamatosan felröppenő hírek a csoportos létszámleépítésekről, az

állandó kiszervezések, átszervezések, a bányá- és erőműbezárások. Ugyancsak feszültséget okoz az iparágban a nyugdíjkorhatár előtti ellátások megszűnése, hiszen az iparágban foglalkoztatott munkavállalók jó része fokozott terhelésnek van kitéve a munkavégzése során. Veszélyes üzemekben dolgozik a munkavállalók nagy része, folytonos műszakban, több műszakban, ügyeletet, készenlétet adva. Jelentős a ledolgozott túlóra is az iparágban. Mindezek a körülmények a munkavállalók fizikai és nem utolsósorban szellemi képességeit fokozottan megterhelik. A jelzett konfliktusforrások csak egy része múlik a munkáltatókon. Akkor van lehetőség az alternatív vitarendezés igénybevételére, ha a konfliktus feloldása a munkáltató akaratán, szándékán múlik és meg van a hatásköre is a vita rendezéséhez szükséges intézkedések megtételére. Az alternatív vitarendezés bármely formája szóba jöhet ilyenkor, akár a tanácsadás, akár a békéltetés, akár a közvetítés, akár az egyeztetés, akár a döntőbíráskodás. Bár ez utóbbit a szociális partnerek nem kedvelik. Ha nem a munkáltató érdekkörében van a konfliktus, vagy nincs hatásköre, jogköre a vita feloldásához, akkor leginkább a tanácsadás jöhet szóba. Az komoly eredmény, hogy a

jelenlegi szabályozás szerint bármelyik fél – akár önállóan is – fordulhat a szolgálathoz az alternatív vitarendezési igényével.

#### 4.1. A bér- és szociális tárgyalások konfliktusai (ágazati és helyi szint)

A Bér- és Szociális Megállapodás megkötése érdekében folyó tárgyalások jellegzetessége, hogy a szociális partnerek induló pozíciói – az eltérő érdekek miatt – meglehetősen távol esnek egymástól. Jellemző az is, hogy a tárgyalások során az eltérő álláspontok sokat közelednek egymáshoz. Egy kérdésben, nevezetesen az átlagkereset növelésére vonatkozó – régebben a VKSZ hatálya alá tartozó társaságokra kötelező minimum, mára már ajánlás – mérték tekintetében a felek megállapodása nehézkesen jön létre. Tárgyalástechnikai eszközként gyakran elhangzik, hogy valamelyik oldal részéről végső ajánlatról van szó. Ha ezt a másik oldal nem fogadja el, konfliktushelyzet áll elő a tárgyalás során. Mivel a „végső ajánlat” már nemigen változtatható „arcvesztés nélkül” az azt megtevő szociális partner részéről, ilyenkor felmerül külső közvetítő igénybevételének szándéka annak érdekében, hogy a

konfliktus ne éleződjön ki és a megállapodás „arcvesztés nélkül” létrejöjjön, hogy nyertes-nyertes pozíció alakulhasson ki. Jellemző volt, hogy az így kialakult helyzetekben a szociális partnerek közösen felkérték az MKDSZ-t a közvetítésre. A leírt gyakorlatot alátámasztja, hogy a közvetítés során többnyire egy fordulóban sikerült az adott évi Bér- és Szociális Megállapodásnak létrejönnie.

#### ***4.1. A VKSZ-módosítás konfliktusai (a köztulajdonban lévő cégek eltérő Mt.-szabályozása és ennek hatásai)***

A másik jellemző konfliktusforrás az ágazati érdekegyeztetés körében az ágazati kollektív szerződés tartalmának betartása a munkáltatók részéről, valamint a módosítása érdekében folyó tárgyalások. A VKSZ betartatása elsősorban vállalati szinten jelentett feladatot, míg a módosítással kapcsolatos tárgyalások mindig ágazati szinten folytak. A VKSZ betartatása egy esetben okozott ágazati szinten konfliktust. A munka törvénykönyvéről szóló 2012 évi I. törvény (Mt.) XXI. fejezete rögzítette a szakszervezetekre vonatkozó szabályokat. A köztulajdonra vonatkozóan ugyanakkor az Mt. 206. §-a – többek között – azt is rögzítette, hogy a XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni

nem lehet. A VKSZ V. fejezet 4. pontja pénzügyi támogatás fizetéséről rendelkezett a VAPB munkavállalói oldalán lévő szakszervezetek részére. Ezt a rendelkezést a VAPB munkáltatói oldala – hivatkozva az Mt. jelzett tartalmára – egyoldalúan érvénytelennek nyilvánította és nem tett eleget a VKSZ-ben rögzített kötelezettségének. A konfliktust tárgyalásos úton nem lehetett feloldani, a munkáltatói oldal pedig – arra hivatkozva, hogy ez a vita nem érdekvita, hanem jogi természetű – nem járult hozzá az MKDSZ közvetítői felkéréséhez. A munkavállalói oldal kénytelen volt bírósághoz fordulni. A bíróság végül – a munkavállalói oldal számára elvileg máig elfogadhatatlan és álláspontunk szerint jogilag is vitatható – ítéletében lényegében a munkáltatói oldal álláspontját fogadta el. A VKSZ módosítására irányuló tárgyalások – szintén a markáns ellenérdekek miatt – hosszan elhúzódtak. Az átfogó módosítások több évig tartó tárgyalásokat jelentenek. A kisebb módosítások – tartalmuktól függően – szintén akár egyéves vagy még további érdekegyeztető munkát igényelnek. Ezekre a tárgyalásokra is az a jellemző, hogy a tárgyalások kezdetén sok vitatott kérdés van, melyek száma a tárgyalások előrehaladásával egyre csökken és végül

két-három vitatott kérdésre redukálódik. Ezen tárgyalások jellemzője, hogy általában közvetítő igénybevételére nem kerül sor, a szociális partnerek rövidebb-hosszabb szünetek beiktatásával addig tárgyalnak, amíg a VKSZ-módosítás meg nem születik.

### 4.3. A VKSZ kiterjesztésével kapcsolatos eljárás

Nem klasszikus értelemben vett konfliktusforrás a VKSZ-kiterjesztéssel kapcsolatos eljárás, de sok munkát, együttműködést igényel a szociális partnerektől. Joggal büszke a villamosenergia-ipar arra, hogy 1995. november 20-a óta folyamatosan ki van terjesztve az ágazati kollektív szerződés. Az ágazati kollektív szerződések kiterjesztése egy bonyolult jogi procedúra. Fontos, hogy a kiterjesztés előkészítése során nagyon körültekintően járjanak el a szociális partnerek, ha lehetséges, többszörös normakontroll után kerüljön benyújtásra a kiterjesztési kérelem. A most folyó kiterjesztési eljárásban is ezért fordultak a szociális partnerek a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálathoz.

## 5. Nemzetközi kitekintés

Az európai ágazati szociális párbeszéd bizottságok egy adott szektoron belüli foglalkoztatás- és szociálpolitikai javaslatok megvitatásának és konzultációjának fórumaként szolgálnak. Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok alapvető feladata az, hogy véleményükkel segítsék az Európai Bizottság jogalkotói, politikaformálói, illetve végrehajtó munkáját. Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok tehát az európai ágazati szintű konzultáció meghatározó intézményei. Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok arra is felhatalmazást kaptak, hogy segítsék a bizottságokban részt vevő szociális partnerek közötti közvetlen szociális párbeszédet, amely akár megállapodáshoz is vezethet. Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok tehát egyrészt „jelzéseket” adnak az Európai Bizottság, illetve az Európai Tanács számára az adott ágazat helyzetéről, problémáiról. Másrészt magukban hordozzák a munkaadók és a szakszervezetek szövetségeinek (akár szerződéses formát öltő) megállapodásának lehetőségét is. A villamosenergia-iparban európai szinten is kimagasló szociális párbeszéd folyik a szociális partnerek között.

## 5.1. Az Európai Villamosenergia-ipari Szociális Párbeszéd Bizottság

Az európai szociális párbeszéd legfontosabb színtere az európai *Villamosenergia-ipari Ágazati Szociális Párbeszéd Bizottság*. A bizottság munkáltatói oldalát a Union of the Electricity Industry (*EURELECTRIC*) alkotja, míg a munkavállalói oldalt az *IndustriAll* European Trade Union, az Európai Ipari Szakszervezetek Szövetsége és a European federation of Public Service Unions (*EPSU*), a Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetsége. A villamosenergia-ágazat több mint 56 millió vállalkozásban több mint 1,1 millió embert foglalkoztat az EU-ban. A villamosenergia-iparban büszkék vagyunk arra, hogy a bizottság munkájában a munkavállalói oldalon – az EPSU delegáltjaként – az EVDSZ képviselője is részt vesz.

## 5.2. A vitarendezési eljárás

A békéltetési törekvés ötlete évszázadokra nyúlik vissza, ugyanakkor az *alternatív vitarendezés* (AVR) napjaink jogi eljárásainak újabb terméke. Ez az eljárás nagy területet fog át, lehetőséget nyújt arra, hogy vitás ügyeinket, konfliktusainkat bírósági eljárás nélkül rendezzük. A közvetítői eljárás sok változata alakult ki, amelynek célja

minden változatban az, hogy a bírói eljárást valamilyen módon kiváltsuk. Az ügy tartalmától, a vita jellegétől, az érdekelt felek rugalmasságától, az újra való fogékonyságától függően építhető fel a közvetítés folyamata, eszközeinek használata. Az eljárás lényege az, hogy gyorsítani lehet a konfliktus megoldásának folyamatát, gazdaságosabban lehet a problémás helyzetet lezárni. Az alternatív vitarendezés klasszikus területe a fogyasztóvédelem. Az alternatív vitarendezés lehetősége nyitva áll a munkajogban is. Európai szinten, a munkajog területén, illetve a szociális párbeszédhez kapcsolódóan – tekintettel arra, hogy a szociális párbeszéd intézményei alapvetően konzultatív testületek, elsősorban konzultatív fórumok és nem elsősorban érdekérvényesítési, hanem sokkal inkább az érdekképviselő fórumai – vitarendezési eljárásra nem alakult ki gyakorlat és szabályozás sem. Magyarországon, a munkajog területén lehetőség van az alternatív vitarendezésre, bár az Mt. az egyeztetés, közvetítés, döntőbíráskodással szemben, csak az egyeztetőbizottság és döntőbíráskodás lehetőségét biztosítja. Az egyeztetőbizottság egy paritásos testület, amelybe azonos számú tagot delegál a munkáltató és az ÜT/szakszervezet,

egy semleges elnök vezetésével. Az egyeztetőbizottság próbálja meg feloldani a vitát, eredménytelenség esetén pedig átalakulhat ún. döntőbíróvá, ha ebben a felek előzetesen írásban megállapodtak. Az Mt. ugyanakkor megismétli a kötelező döntőbírói élethelyzeteket, némileg szűkített hatáskörrel. A döntőbíró a felmerült vitában eldönti az adott vitát. Napjainkban az alternatív vitarendezés elterjedésében jelentős szerepet játszik az Európai Unió, amely kiemelt preferenciaként kezeli az AVR elterjedését Unió-szerte. Az alternatív vitarendezés fejlettségi szintje azonban az Unió területén még nem elég magas és nem elég egyenletes. Az uniós jog értelmében a vitarendezési testületek működését a tagállamok felügyelik, és ezeknek a testületeknek számos minőségi követelménynek kell megfelelniük, amelyek biztosítják, hogy az általuk kínált vitarendezési eljárás hatékony, tisztességes, független és átlátható legyen.

## II. Rész

### **Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a vízművek területén**

## 1. A víziközmű ágazat rövid bemutatása

### 1.1. Általános információk

A víziközmű-szolgáltatás Magyarországon három nagy ágazatra bontható:

- a közműves ivóvízellátásra,
- a közműves szennyvízelvezetésre és -tisztításra,
- illetve – ha a településen a települési önkormányzat rendelete a csapadékvíz-elvezető rendszert közműnek minősíti – a közműves belterületi csapadékvíz-elvezetésre.

Magyarországon 2012. január 1-jén hatályba lépett új jogszabály (a víziközmű-szolgáltatásról szóló 2011. évi CCIX. törvény), az utóbbi, harmadik ágazatot nem szabályozza. 2012 előtt a víziközmű-szolgáltatási ágazatban, 3 200 településen közel 400 víziközmű-szolgáltató működött, az új szabályozás eredményeként – amelynek

egyik célja volt a szolgáltatók integrációja az egységes elvekre épülő, kiegyensúlyozott szolgáltatási színvonal biztosításának elérésére – ma 41 víziközmű-szolgáltató működik.

A közműves ivóvíz-szolgáltatást 4,2 millió lakossági és 280 ezer nem lakossági felhasználó veszi igénybe (2016-os adat). A felhasználási helyek aránya: 94% lakossági, 6% nem lakossági.

A közműves szennyvízelvezetést és -tisztítást 2016-ban hozzávetőleg 3,2 millió lakossági és 200 ezer nem lakossági felhasználó vette igénybe. A felhasználási helyek számának alakulása a szennyvízágazat vonatkozásában megegyezik az ivóvízágazat esetében bemutatott lakossági-nem lakossági arányokkal [Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal (MEKH) 2016 Évkönyv].

A víziközmű iparág jelentősnek számít a gazdasági ágazatok között. 2016-ban kb. 270 Mrd forint adózás előtti eredményt értek el a szolgáltatók.

Az ágazatban kb. 21 000 fő a foglalkoztatottak száma, a rendszerváltás előtti létszám kb. fele. A munkaerőhiány ebben az ágazatban is jelentősebb problémákat jelent, egy-

egy speciális szaktudást és szakmai tapasztalatot igénylő munkakör betöltése akár hónapokat is igénybe vehet.

Az alábbi táblázatban a MAVÍZ tagszervezeteinek a foglalkoztatotti létszáma és bruttó átlagkeresetének alakulása látható 2014–2016 között. Az országos átlagjövedelemhez képest az ágazatban foglalkoztatottak bére kismértékben tér el, pozitív irányban.

1. sz. táblázat: A víziközmű ágazatban foglalkoztatottak létszáma, jövedelme

	2014	2015	2016
foglalkoztatottak létszáma (fő)	20 227	21 104	21 003
bruttó átlagjövedelem az ágazatban Ft/hó	247 453	249 907	263 389
bruttó átlagjövedelem országosan Ft/hó	230 700	247 800	263 200

(Forrás: MEKH 2016 Évkönyv, saját gyűjtés)

## 1.2. Felügyeleti, hatósági szervek

### 1.2.1. Innovációért és technológiáért felelős miniszter

A 94/2018. (V. 22.) Korm. rendelet alapján az Innovációért és technológiáért felelős miniszter felel a víziközmű-szolgáltatásért. E felelőssége keretében

- előkészíti a víziközmű-szolgáltatás közszolgáltatási tevékenységére és a víziközmű-működtetéshez kapcsolódó gazdálkodói tevékenységre vonatkozó jogszabályokat, és
- részt vesz a víziközmű-szolgáltatás területén a települési önkormányzatok és a fogyasztók érdekvédelmi szerveivel való szakmai kapcsolattartásban.

### 1.2.2. Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal

A Hivatal jár el a víziközmű-szolgáltatással összefüggő közigazgatási hatósági ügyekben, illetve hatósági ellenőrzésekben. Főbb feladatai:

- rendszeresen felügyeli a víziközmű-szolgáltatók tevékenységét, legalább háromévente elvégzi a szolgáltatók jogszabályokban foglalt előírásoknak való teljes körű vizsgálatát.
- a víziközmű-szolgáltatás díjainak megállapításával kapcsolatban elkészíti a díjazás alapját képező javaslatot.
- a díjak felügyeletének körében ellenőrzi, hogy az engedélyesek ténylegesen a miniszter, a jogszabály, illetve a Hivatal által meghatározott díjakat alkalmazzák-e.
- a költség-felülvizsgálat keretében meghatározza az engedélyesek indokolt költségeit, amelyek a hatósági díjmegállapítás alapját képezik.

### 1.2.3. Fogyasztóvédelmi Hatóság

A Hatóság a jogszabályban és üzletszabályzatban foglalt rendelkezések lakossági felhasználókkal szembeni megsértése esetén jár el, ha a szabálysértés

- az elszámolással,
- számlázással,

- díjfizetéssel vagy méréssel, valamint
- a víziközmű-szolgáltatás korlátozásával vagy felfüggesztésével kapcsolatos.

### 1.3. A víziközmű-szolgáltatás alanyai

#### 1.3.1. Tulajdonos

Víziközmű kizárólag az állam és települési önkormányzat tulajdonában állhat. Ennek megfelelően az ivóvízrendszerek és a szennyvízelvezető és -kezelő rendszerek nagyobb részben önkormányzati, kisebb részben közvetlen állami tulajdonban vannak.

#### 1.3.2. Az ellátásért felelős

Az ellátásért az állam vagy a települési önkormányzat a felelős. Az ellátásért felelős kötelessége és joga gondoskodni a közműves ivóvízellátással és a közműves szennyvízelvezetéssel és -tisztítással kapcsolatos víziközmű-szolgáltatási feladatok elvégzéséről.

Az ellátásért felelős a feladatait közfeladatként látja el, és e körben köteles:

- megteremteni a víziközmű-szolgáltatás infrastrukturális előfeltételeit,
- az ellátási területén gondoskodni arról, hogy a felhasználók a víziközmű-szolgáltatást az igényelt mennyiségben, minőségben és szolgáltatási színvonalon igénybe vehessék.

### 1.3.3. Víziközmű-szolgáltató

Víziközmű-szolgáltatást a Hivatal által kiadott víziközmű-szolgáltatói engedély és működési engedély alapján lehet végezni.

A víziközmű-szolgáltatók feladatai:

- közműves ivóvízellátás, ezen belül ivóvíztermelés, az ehhez kapcsolódó ivóvízbázis-védelem, az ivóvízkezelés, -tárolás, -szállítás és -elosztás, felhasználási helyekre történő eljuttatása, mindezekhez kapcsolódóan a tűzvíz biztosítása;
- a közműves szennyvízelvezetés, ezen belül a szennyvíz felhasználási helyekről történő összegyűjtése, elvezetése, tisztítása, a keletkező

szennyvíziszap kezelése és a tisztított szennyvíz hasznosítása, elhelyezése.

Magyarországon jelenleg 41 víziközmű-szolgáltató végez tevékenységet engedély birtokában, kft. vagy zrt. társasági formában. A társaságok közül 5 többségi állami tulajdonú, 2 többségi fővárosi tulajdonú, 34 pedig többségi önkormányzati tulajdonú. A szektorban kialakult egyik álláspont szerint az ágazat eszközei – hálózatok főként – nagy részében korszerűsítés, adott településeken teljes csere lenne indokolt, amelyhez nagymértékű állami támogatásra lenne szükség.

## 1.4. Jogszabályi háttér

### 1.4.1. Nemzetközi szabályozás

A vízvédelmi politika terén alapvető norma a közösségi fellépés kereteinek meghatározásáról szóló, 2000. október 23-i 2000/60/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (továbbiakban Víz Keretirányelv). A Keretirányelv és a kapcsolódó rendeletek meghatározzák az elérendő fő

célokat a vizek védelmével és az ivóvíz minőségével kapcsolatban.

#### 1.4.2. Hazai jogszabályok

A víziközmű-szolgáltatás főbb jogszabályi kereteit jelenleg a *víziközmű-szolgáltatásról szóló 2011. évi CCIX. törvény* szabályozza. A törvény a víziközmű-szolgáltatással kapcsolatos alapvető jogokat és kötelezettségeket tartalmazza, kellően részletezve a jogviszony alanyait, a jogviszonyok típusait, a hatósági ellenőrzés szabályait. A szabályozás célja továbbá a nemzeti víziközművagyon védelme, a víziközmű-szolgáltatási ágazatokban a fenntartható fejlődés, az ivóvízkincs kíméletét szolgáló célok teljesülése, a fogyasztóvédelem széles körű érvényesülését szolgáló víziközmű-szolgáltatási feltételek biztosítása.

Az önkormányzatok helyben ellátandó kötelező közfeladatai közé sorolja a víziközmű szolgáltatást, és az ellátásért felelősnek az önkormányzatot jelöli ki a *Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény*.

A regionális közműhálózattól műszakilag elkülönítve üzemeltethető víziközművek tulajdonjogának a települési önkormányzatok részére történő átadását szabályozza az *egyes állami tulajdonban lévő vagyontárgyak önkormányzatok tulajdonába adásáról szóló 1991. évi XXXIII. törvény*. E törvény alapján az állam kizárólagos tulajdonát képezik területi elhelyezkedésüktől függetlenül a regionális vízi közüzemi vállalatok kezelésében álló és nagyobb térség vízgazdálkodási alapellátását (regionális vízbiztosítást, szennyvízelvezetést és -tisztítást) szolgáló regionális víziközművek.

A *vízgazdálkodásról szóló 1995. évi LVII. törvény* meghatározza a vízgazdálkodás szakmai feladatrendszerében az állam feladatait. A törvény rögzíti, hogy az állam feladata a víziközmű-működtetés és -szolgáltatás, azzal, hogy a részletszabályokat a víziközmű szolgáltatásról szóló törvény tartalmazza.

A víziközmű-szolgáltatásról szóló 2011. évi CCIX. törvény egyes rendelkezéseinek a végrehajtásáról az *58/2013 (II. 27.) Korm. rendelet* tartalmazza a szabályokat. A rendelet a felek közötti jogviszonyokat szabályozó szerződésekre (üzemeltetési, közüzemi), valamint a működési

engedélyezési eljárásra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza.

A közcélú ivóvízművek, valamint a közcélú szennyvízelvezető és -tisztító művek üzemeltetése során teljesítendő vízügyi és vízvédelmi szakmai követelményekről, vizsgálatok köréről, valamint adatszolgáltatás tartalmáról szól a 16/2016. (V. 12.) BM rendelet.

## 2. A víziközmű ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei

### 2.1. Magyar Víziközmű Szövetség

A Magyar Víziközmű Szövetség (MaVíz) 1990-ben alakult meg, 170 tagszervezettel rendelkezik. A magyarországi víz- és csatornaszolgáltató szervezetek, valamint a kapcsolódó vízipar, kereskedelem és oktatási intézmények társadalmi úton szervezett, önálló szakmai érdekképviseleti szervezete. A Magyarországon működési engedéllyel rendelkező 41 víziközmű-szolgáltatóból 38 a Szövetség tagja, mely

szolgáltatók a magyarországi víziközmű-szolgáltatás több mint 95%-át lefedik, további több mint 100 vízipari tagszervezet a hazai vízipart, kereskedelmet és szolgáltatókat, annak üzleti hátterét képviseli.

Főbb tevékenységei

- szakmai érdekképviselés (tagok koordinálása, állásfoglalások kiadása, jogszabályok módosításnak kezdeményezése, szakmai oktatás),
- a víziközmű-szolgáltatás állami, kormányzati, önkormányzati szerveivel való együttműködés,
- szakmai kiadványok megjelenítése (Vízmű Panoráma c. folyóirat),
- szakmai konferenciák, rendezvények, kiállítások szervezése.

A szakmai munka támogatására a részt vevő gazdálkodó szervezetek szakembereiből bizottságokat alakítottak, így Vízipari Tagozat, Műszaki Bizottság, Gazdasági Bizottság, Jogi Bizottság, Laboratóriumi Bizottság, Értékesítési Bizottság, Informatikai Bizottság, és Humánpolitikai Bizottság működik a Szövetségen belül.

## 2.2. Magyar Fürdőszövetség

A Magyar Fürdőszövetség elődszervezete a Víz-, Csatornamű és Fürdővállalatok Szakmai Szövetsége volt. A rendszerváltást követően a tulajdonos önkormányzatok leválasztották a fürdőket, és önálló gazdasági társaságokat alapítottak a fürdők speciális üzemeltetésére. Az önállóvá vált öt társaság 1992-ben alapította meg a Magyar Fürdőszövetséget.

Főbb tevékenységei:

- fürdők szakmai érdekképviselése és érdekvédelme belföldön és külföldön,
- fürdők helyi és regionális fejlesztésének és működtetésének elősegítése,
- szakmai tanácsadás.

A Szövetség szervezete: Közgyűlés, Választmány, Elnökök (társadalmi és ügyvezető), Titkárság, Szekciók, Szakbizottságok, Ellenőrző Bizottság.

## 2.3. Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

A Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VKDSZ) 1989. március 26-án alakult meg, a Helyi ipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete jogutódjaként. A Szövetség az ivóvízellátásban, szennyvízelvezetésében és -tisztításban, valamint a fürdőszolgáltatásban dolgozók érdekképviselőjét látja el. A Szövetség 35 hazai tagszervezettel rendelkezik, a tagszervezetek jogosultak részt venni a VKDSZ tevékenységében, képviseltetni magukat a bizottságokban, jelölteket állítani a tisztségviselő választásakor.

A Szövetség szervezete: Országos Választmány, Elnökség (elnök, vízügyi ágazati alelnök, fürdőágazati alelnök) Felügyelő Bizottság, Számvizsgáló Bizottság.

A szakszervezeti szövetség tagja a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának.

A 2012-ben hatályba lépett Vksztv. (2011. évi CCIX. törvény a víziközmű-szolgáltatásról) jelentős változásai (leginkább az integráció) a víziközmű ágazat szakszervezeti tevékenységére is hatást gyakorolt, megerősítette az ágazati érdekképviselő jelentőségét, a VKDSZ helyét.

A VKDSZ-hez tartozó munkahelyi szervezetek szakszervezeti taglétszáma 8 486 fő (2014-es adat).

## 2.4. Vízügyi Szakszervezetek Országos Ágazati Szövetsége

A Szövetség – korábbi nevén Vízügyi Dolgozók Független Szakszervezete – 1996-ban alakult meg, 2013-ban módosította az elnevezését, és újította meg a tisztségviselőket, valamint az alapszabályát. A szakszervezet a DMRV Dunamenti Regionális Vízmű Zrt. és az Észak-dunántúli Vízmű Zrt. munkáltatóknál képviseli a nagyobb számú munkavállalói csoportokat (ennél a két társaságnál 500 fő).

A szakszervezet a Munkástanácsok Országos Szövetségének tagszervezete.

## 2.5. Érdekegyeztetés

### 2.5.1. Országos szintű szociális párbeszéd

2018. február 12-én megalakult a Közszolgáltató Vállalatok Konzultációs Fóruma (KVKF), amely a köztulajdonban működő közszolgáltatásokat közvetlenül érintő gazdasági döntések előkészítő, véleményező és javaslattevő fóruma.

Az együttműködési megállapodást a víziközmű ágazat munkavállalói érdekképviselői is aláírták – 16 aláíró tag között – így a KVKF tagja a VKDSZ és a VSZOÁSZ is.

Ezenkívül a vízügyi ágazat a Versenyszféra Konzultációs Fórumán is képviselve van, az országos érdekszövetségeken (LIGA, Munkástanácsok) keresztül, amelyek tagjai a VKF-nek.

#### 2.5.2. Középszintű szociális párbeszéd fórumai

A Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottság 2010. február 3-i ülésén alakult meg az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság 92-3/11-5/2010-ÁRMB határozata alapján. A Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottság a TEÁOR 08 36 Víztermelés, -kezelés, -ellátás, és 37 Szennyvíz kezelése, -gyűjtése ágazatokban működik.

Alapító szervezetek:

- Magyar Víziközmű Szövetség (munkaadói),
- Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (munkavállalói)

A Víziközmű ÁPB célja:

„Ágazati Párbeszéd Bizottság célja az együttműködés, a szociális párbeszéd erősítése a víziközmű-szolgáltatásban”.

„A Bizottság tevékenysége a következőkre épül: kétoldalú együttműködés a víziközmű-szolgáltatás kérdéseinek együttes megvitatásában, közös akciókban, képzésben, projektek megvitatásában és a nemzetközi tevékenységekben, konzultáció a kormánnyal a víziközmű-szolgáltatást érintő kérdésekben, jogszabálytervezetetről, a szolgáltatást átfogó politikai tervezetetről, stratégiákról, az együttműködés és a párbeszéd közös kialakítása.”  
(Megállapodás 2009)

Az ÁPB rendszeresen tart bizottsági üléseket, ahol az aktuális szakmapolitikai és szociális párbeszéddel kapcsolatos kérdéseket vitatja meg. Dönt az éves programokról, rendezvényekről, a költségvetési támogatás felhasználásáról. A költségvetési támogatás nemzetközi kapcsolatok és tagdíjak költségeire használható fel.

Ezen túlmenően ágazati konferenciákat, tréningeket, szakmai szemináriumokat is szervez az ÁPB. 2013-ban ágazati kollektív szerződés tervezetet készítettek, amely munkáltatói oldal támogatásának hiányában még nem lépett hatályba.

2013 után az ÁPB működése – részben a költségvetési támogatás csökkenése miatt – a külföldi, nemzetközi konferenciákon való részvételre korlátozódik, a költségvetési támogatásokat a nemzetközi tagszervezetekben való részvétel tagdíjaira használják fel.

Indokolt lenne a két fél közötti kapcsolattartás rendszeresebbé tétele, a munkaügyi kapcsolatok fejlesztése, hatékony működtetése ezen a szinten. Javasoljuk az ÁPB részére legalább félévente az ülések megtartását, amelyen a foglalkoztatottak helyzetét tekintenék át a felek. (bér, munkaerőigény, munkavédelem stb.).

### 2.5.3 Munkahelyi szintű szociális párbeszéd

A munkaügyi kapcsolatok nyilvántartó rendszere alapján víziközmű-ágazatban 48 munkáltatónál kötöttek kollektív szerződést, azonban jellemzően két okra visszavezethetően nem állnak pontos adatok e tekintetben rendelkezésre. Előfordul, hogy a munkáltatónál megkötött kollektív szerződés adminisztrációs okok miatt nem került bejelentésre, másrészt a munkáltató megszűnése miatti kollektívszerződés-megszűnés bejelentésnek az elmulasztása is eredményezi a nyilvántartás pontatlanságát.

A jövőre nézve indokolt lenne az ágazatban szereplő érdekképviselői szervezeteknek a nyilvántartás aktualizálását megtenni. A munkahelyi szinten többségében a VKDSZ alapszervezetei kötik a munkáltatóval a kollektív szerződést, a VKDSZ-en kívül az alábbi szervezetek kötöttek kollektív megállapodást munkavállalói oldalon:

- ALFÖLDVÍZ Szakszervezet,
- Bakonykarszt Munkahelyi Szakszervezete – Bakonykarszt Független Szakszervezete,
- Autonóm Területi Szakszervezet,
- Csongrádi Vízmű Szakszervezete,
- Debreceni Vízmű Dolgozók munkahelyi Szakszervezete,
- Duna Menti Regionális Vízmű Zrt. (DMRV Zrt.) Munkahelyi Szakszervezete – VDFSZ Vízügyi Dolgozók Független Szakszervezete,
- BDSZ Tatabányai Szakszervezeti Szövetsége – ÉDV Rt. BDSZ alapszervezete,
- HVDSZ 2000,
- Független Demokratikus Szakszervezet,
- VASIVIZ Zrt. Munkahelyi Szakszervezete.

### 3. Kollektív alku a víziközmű ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat lehetőségei

Az ágazatban egy munkáltatóra és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéseket kötöttek a szociális partnerek. Az egész ágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés nincs a víziközmű ágazatban.

#### 3.1. Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések az ágazatban

*1997. február 27-én* jött létre egy több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés, amelyet a Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezete munkavállalói oldalon, és a Magyar Víziközmű Szövetség munkáltatói oldalon írt alá. A KSZ hatálya 17 víziközmű-szolgáltatást végző munkáltatóra terjed ki, ezzel az ágazatban foglalkoztatott munkavállalók többsége lefedett ezen kollektív szerződés által is. Kísérletek történtek a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére, azonban a

munkáltatói érdekszövetség nem támogatta a kiterjesztést. Az elmúlt években bekövetkezett integrációs folyamat, amelynek eredményeként 396 víziközmű-szolgáltatóból 41 szolgáltató lett, a kollektív szerződés felülvizsgálatát igényelte, az ÁPB-ben 2012-ben egy új ágazati kollektív szerződés tervezete készült el, azonban ez nem lépett hatályba.

*1999. január 1-jén a VKDSZ kötött a szolnoki víziközmű-szolgáltató munkáltatóval, és kapcsolódó cégeivel egy szintén több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést. A szerződést többször módosították, az MKIR rendszer adatai szerint utoljára 2007. szeptember 1-jén.*

*2013. december 20-án a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. tulajdonosjog-gyakorlása alá tartozó víziközmű-szolgáltatók (Duna Menti Regionális Vízmű Zrt., Dunántúli Regionális Vízmű Zrt., Észak-magyarországi Regionális Vízművek Zrt., Észak-dunántúli Vízmű Zrt., Tiszamenti Regionális Vízművek Zrt.) az Alföldvíz Zrt., és a Bácsvíz Zrt. kollektív szerződést írtak alá a munkahelyi szakszervezetekkel, amely kollektív szerződés a mai napig nem lépett hatályba. A hatálybalépést követően a munkavállalói szociális partnerek ezen szerződés teljes ágazatra történő*

kiterjesztésével kívánják az egységes munkafeltételeket megteremteni az ágazatban.

### 3.2. Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések az ágazatban

Az MKIR rendszerben bejelentett, egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések száma csak a szűk értelemben vett víziközmű-ágazatban, a MAVÍZ tagszervezeteinél 27 db.

Ezenkívül 10 olyan munkáltatónál van kollektív szerződés, amelyek folytatnak TEÁOR '08 szerinti Víztermelés, -kezelés, -ellátás, Szennyvíz kezelése, tevékenységeket, de nem tagszervezetei a MAVÍZ-nek, vagy a fenti tevékenységek közül egyik sem a főtevékenysége már, ennek ellenére a víziközmű-ágazatban vannak nyilvántartva, amely következhet abból, hogy a tevékenységikör-módosítást megelőzően jelentették be a kollektív szerződést.

A MAVÍZ tagszervezetei közül 9 munkáltatónál nincs munkahelyi kollektív szerződés, és nem tartoznak több

munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés alá sem, az MKIR rendszer adatai szerint.

### 3.3. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat lehetséges funkciói

A víziközmű-ágazatban jelen lévő munkáltatók közül 7 munkáltató foglalkoztatottaira 3 kollektív szerződés hatálya is kiterjed, amely az alkalmazhatóság szempontjából már problémákat okozhat.

Az átfedések, ellentétek megállapítására és kijavítására a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tanácsadás nyújtásával megfelelő szakmai segítség a szakszervezetek és a munkáltatók számára. Indokolt az érintett kollektív szerződések felülvizsgálata a fenti szempontok szerint is.

Az MKIR rendszerbe bejelentett kollektív szerződések túlnyomó része még az Mt. hatálybalépését megelőzően született, így javasolt a hatályos szabályokkal való átdolgozása ezen kollektív szerződéseknek. A rendszer adatai szerint a kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatók több mint felénél, 20 szolgáltatónál 2012. július 1-je előtti az utolsó módosítása a kollektív

szerződéseknél, így ezen kollektív szerződések felülvizsgálata szintén indokolt a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tagjainak bevonásával, és amennyiben szükséges, a módosításokat át kell vezetni a kollektív megállapodásokban.

Az ágazati kollektív szerződés megkötése egy egységes foglalkoztatási feltételrendszer megvalósítása lehetne az ágazatban, az ágazati kollektív szerződés megkötése során a Szolgálat mind a tanácsadás, mind az egyeztetés szolgáltatásaival elő tudja segíteni az megállapodás aláírását.

A kollektív szerződések jövőbeli tartalmának meghatározásakor javasoljuk, hogy ne a jogszabályok szó szerinti átemelésével töltsék meg a kollektív megállapodások tartalmát. A hatályos Munka Törvénykönyve számos rendelkezése ad lehetőséget a jogszabálytól való eltérésre, munkavállaló hátrányára, javára egyaránt.

A munkaerőpiac jelentős átalakuláson megy keresztül, a kedvező gazdasági folyamatok miatt munkaerőhiány lépett fel az ország egyes régióiban, az ágazatban is. Bizonyos körülmények – új technológiák megjelenése, IT alapú gazdaság, társadalom, rugalmas foglalkoztatás – új

kihívásokat jelentenek a szociális partnerek számára, amelyekhez a feleknek rövid időn belül kell hatékonyan alkalmazkodni. A felek közötti folyamatos konzultáció, a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat igénybevétele hathatós eszközök az előbbi kihívásokkal szembeni válaszok megfogalmazásához, a célok eléréséhez.

#### 4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok a víziközmű ágazatban, az alternatív vitarendezés

2016. november 1-je és 2018. április 20-a között az MTVSZ előtt hat eljárás volt folyamatban, amely a víziközmű-ágazatot érintette.

Általános probléma az ágazatban a 2012 után bekövetkezett szerkezetváltás, tulajdonosváltás miatti kollektív szerződések hatálya, jogutódlása. Ha a kollektív szerződést annak hatályának lejártá után is alkalmazza a munkáltató egyes esetekben, más esetekben is alkalmaznia kell az állandó bírói gyakorlat szerint. (BH 2001.191., BH 1998.97.).

Vita alakult ki az ágazatban az egyik munkáltatónál a szakszervezeti jogok gyakorlásának terjedelme tekintetében. Jellemző problémák merülnek fel a munkaidő, pihenőidő kapcsán, így a készenlét ideje alatti rendkívüli munkavégzés elszámolása, illetve szintén a készenléttel kapcsolatosan a készenlétet követő pihenőidő alkalmazása kérdéses. Az alkalmazható munkaidőkeret mértéke szintén vitás a felek között, amelyet kollektív szerződéses megállapodásban lehet rögzíteni.

A kollektív szerződések általában tartalmazzak a végkielégítésre vonatkozóan rendelkezéseket, így az ágazatban is jellemző, hogy a végkielégítés tekintetében a munkavállalók javára kedvezően szabályoz. Itt is fel kell hívni azonban a figyelmet arra, hogy a korábban hatályban volt Mt. és a jelenleg hatályban lévő Munka Törvénykönyve egyes rendelkezései e tekintetben is eltérhetnek, amely indokolja a kollektív szerződés módosítását.

A Szolgálat a fentiekén túl segítséget nyújtott az öt megkereső szociális partnerek részére új kollektív szerződés megkötésében, amely folyamat több hónapig is eltarthat, illetve a kollektív szerződés módosításban is.

## 5. Nemzetközi kitekintés

*Az European Federation of National Associations of Water Services – EurEau* (Európai Nemzeti Vízügyi Szövetség) az európai nemzeti vízügyi szövetségek összefogó szervezete, uniója. Tagjai összesen 450 millió európai embernek nyújtanak ivóvíz- és szennyvízszolgáltatásokat. Az EurEaut 1975-ben az EU hat tagállama alapította. Kezdetben tevékenysége főleg műszaki irányú volt és elsősorban a standardizálásra koncentrált. Idővel a szervezet tevékenységi köre az európai uniós intézmények fejlődésével, erősödésével párhuzamosan bővült. Jelenleg a tagok összetétele a következő:

- 26 EU-tagállam
- 2 EFTA- tagállam
- 1 megfigyelő tag (Szerbia).

Mára az EurEau lett az ivóvíz- és szennyvízszolgáltatók szócsöve az Unión belül.

A Magyar Víziközmű Szövetség 1993-tól „Megfigyelő Tag”-ként vett részt az EurEau munkájában és 2004-ben, az uniós csatlakozással vált teljes jogú taggá.

A *Public Services International – PSI* (Közszolgáltatási Szakszervezetek Világszövetsége) a közszolgáltatási szakszervezetek világszövetsége, mely 152 ország 650 szakszervezetét tömöríti mintegy 20 millió taggal. 1907-ben alapították a közszolgáltatásban dolgozók jogainak, szociális és gazdasági érdekeinek képviselője céljából. A PSI központja Genf mellett Franciaországban van. A PSI képviseli a közszolgáltatók ügyeit az ILO-ban (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet), az Egyesült Nemzetek (UN) egyéb szervezeteiben, a Világbankban (WB), IMF (Nemzetközi Valuta Alap), a WTO-ban (Kereskedelmi Világszervezet), az OECD-ben (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet) és más szervezeteknél.

Az *European Federation of Public Service Unions – EPSU* (Közszolgáltatási Szakszervezetek Európai Szövetsége) 1978-ban alakult meg. 217 tagszervezettel mintegy 8 millió közszolgáltatásban dolgozó tagot képvisel 36 EU-s és csatlakozni kívánó államból. Központjuk Brüsszelben van. A VKDSZ tagja mindkét nemzetközi szakszervezeti szövetségnek.

Az EPSU egyik állandó bizottsága a *közszolgáltatásban foglalkoztatottak* (ezen belül alprogramok vannak: villamos-

energia, víz, hulladék) érdekvédelmére alakult. A víz világnapján (március 22.), mely a bizottság legutolsó, 48. ülése volt, a bizottság tagjai elkötelezték magukat, hogy a „Right2Water”-t (vízhez való jog) konkrét jogalkotási javaslattá kívánják fejleszteni, amely túlmutat az Európai Bizottság legutóbbi, ivóvízhez való joggal kapcsolatos javaslatán. A vízhez való jog több, mint a minden európai állampolgárt megillető ivóvízhez való hozzáférés joga, ezért a vízhez való jog emberi jogként való elismeréséért és deklarálásért küzdenek.

A bizottság felhívta a figyelmet a köztulajdonban lévő közszolgáltatási feladatokat ellátó vállalatok demokratikus ellenőrzésének megteremtésére a köztulajdon védelme érdekében.

A *World Water Council* (Víz Világtanács) egy 1996-ban alapított, kormányoktól független, nonprofit nemzetközi szervezet, amely székhelye Franciaországban, Marseille-ben van.

A szervezet megalakítását a vízgazdálkodás területén szükséges összehangolt fellépések, valamint a vízügyi szektorban jelen lévő kihívások és problémák közös

megértésének, illetve megoldásának szükségessége ösztönözte.

A Víz Világtanács célja, hogy átfogja, és egy asztalhoz ültesse a világ országainak vízügyi szektorban vezető szerepet játszó szervezeteit, a globális, regionális és nemzeti vízügyi stratégiák összehangolása érdekében. A Tanács célja továbbá, hogy közreműködjön a világ vizeinek minőségét javító technológiák kidolgozásában, valamint a vízhez való hozzáférés növelésében.

A *European Water Regulators – WAREG* (Európai Víziközmű-szolgáltatásért Felelős Szabályozó Szervek Hálózata) nevű szervezetet 2014. áprilisban alapította meg 12 ország hivatali szerve. Jelenleg 25 állam a tagja, és négy állam megfigyelőként vesz részt a munkájában.

A WAREG célja, hogy egy asztalhoz ültesse az európai országok víziközmű-szolgáltatásért felelős szabályozószerveit. Az állandó együttműködés kialakításával arra törekszik, hogy – a legjobb nemzeti gyakorlatok és tapasztalatok megosztása mellett – véleményezőként bekapcsolódhasson az európai uniós döntéshozatalba, illetve jogalkotásba a víziközmű-szolgáltatás szabályozása terén.