

**Lajtai György – Nyitrai Károly**

**Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei  
a kiskereskedelem területén<sup>1</sup>**

---

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

1.	A kiskereskedelmi ágazat rövid bemutatása.....	4
1.2.	A kiskereskedelmi forgalom alakulása .....	5
1.3.	Szervezeti jellemzők .....	9
1.4.	A kereskedelmi ágazat jövedelmezősége .....	11
1.5.	A technológiai fejlődés irányai a kereskedelmi .....	13
	ágazatban .....	13
1.6.	Foglalkoztatási jellemzők.....	15
1.7.	Bérek, keresetek a kiskereskedelemben .....	19
2.	A kiskereskedelmi ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei.....	21
2.1.	A szociális párbeszéd kiemelt kérdései a .....	22
2.2.	A szociális párbeszéd fórumai .....	30
2.3.	A kiskereskedelemben működő szakszervezetek.....	33
3.	Kollektív alku a kiskereskedelmi ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei .....	35
3.1.	A kollektív alku tipikus színtere és fajtái .....	36
3.2.	Ágazati kollektív szerződések, .....	39
3.3.	Miért olyan kevés a hatályos kollektív szerződés .....	41
	a kiskereskedelmi ágazatban?.....	41
3.4.	A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat .....	44
4.	Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a kiskereskedelmi ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés	

lehetőségeinek feltérképezése .....	51
4.1. A kiskereskedelmi ágazat tipikus konfliktusai.....	51
4.2. Az alternatív vitarendezés lehetősége, különös tekintettel a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatra.....	58
5. Nemzetközi kitekintés.....	63
5.1. Az európai szociális párbeszéd jellemzői a kereskedelmi ágazatban .....	63
A szerzőkről.....	75

## 1. A kiskereskedelmi ágazat rövid bemutatása

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

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

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

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

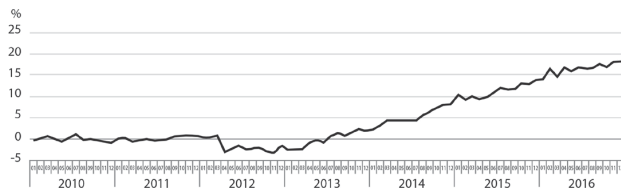
Összességében a kiskereskedelmi foglalkoztatottak túlnyomó részét a mikro- és a nagy kereskedelmi vállalatok foglalkoztatják, következésképpen a *méretskála két végén található a foglalkoztatottak döntő többsége*. Az egyik véglet a helyi igényekhez való alkalmazkodásból, a másik a méretgazdasági előnyök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

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

## ***1.2. A kiskereskedelmi forgalom alakulása***

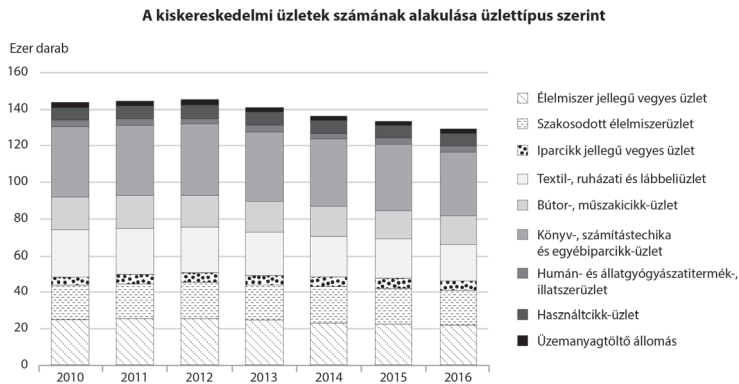
*Magyarországon a kiskereskedelmi forgalom volumene 2013 óta évről évre emelkedik.*

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



Jelentés a kiskereskedelem 2016. évi teljesítményéről, KSH, 2017

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

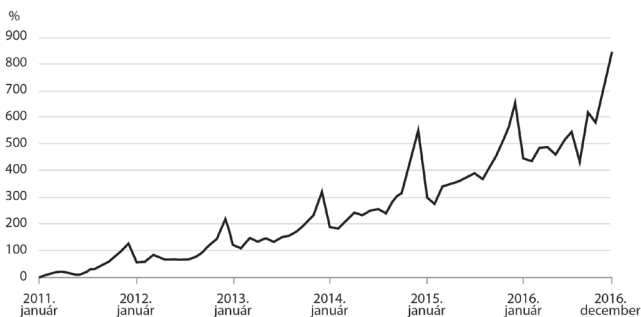


KSH, Tájékoztatási adatbázis, Belkereskedelmi egységek, üzletek

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

*utóbbiaké több mint hatszorosan.*

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



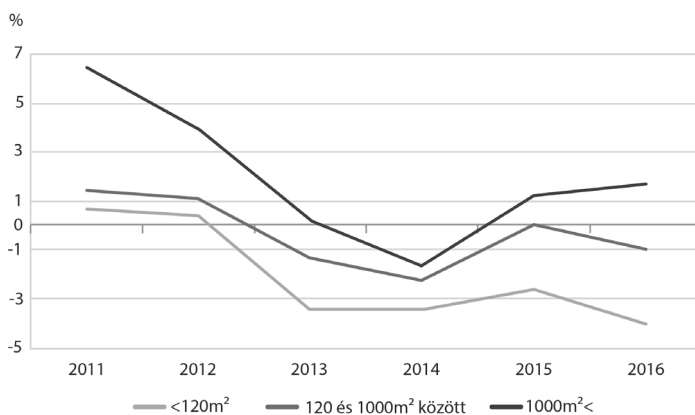
Jelentés a kiskereskedelem 2016. évi teljesítményéről, KSH, 2017

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

magasabb szintjéhez.

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

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



Jelentés a kiskereskedelem 2016. évi teljesítményéről, KSH, 2017

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



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

### **1.3. Szervezeti jellemzők**

2016 végén összesen 15,4 millió négyzetméter volt a kiskereskedelmi üzletek eladótér-alapterülete, 300 ezerrel kevesebb, mint 2010 végén. *Az egy üzletre jutó átlagos alapterület a 2010. végi 10-ről 2016 végére 120 m<sup>2</sup>-re emelkedett.* A nem élelmiszertermék jellegű üzletek átlagos alapterülete nagyobb mértékben (11,3%), az élelmiszer és élelmiszer jellegű boltoké ennél kisebb mértékben (8,4%) növekedett.

Magyarországon az elmúlt két évtizedben megjelentek, mára pedig *a kiskereskedelem meghatározó tényezőivé váltak a bevásárlóközpontok és a hipermarketek.* Jogszabályváltozás miatt 2012. január 1-jétől nem létesíthető 300 m<sup>2</sup>-nél nagyobb bruttó alapterületű kereskedelmi építmény, vagy ezt meghaladó méretre nem bővíthető, azonban a tilalom alól felmentés adható. 2010 vége óta így mindössze 8 új bevásárlóközpontot nyitottak meg hazánkban. 2016-ban 122 üzemelt, ebből 81 vidéken, 41 a fővárosban. A hipermarketek száma 2010-hez képest hárommal csökkent, így 2016 végén 163 működött, 141 vidéken, 22 Budapesten.

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

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

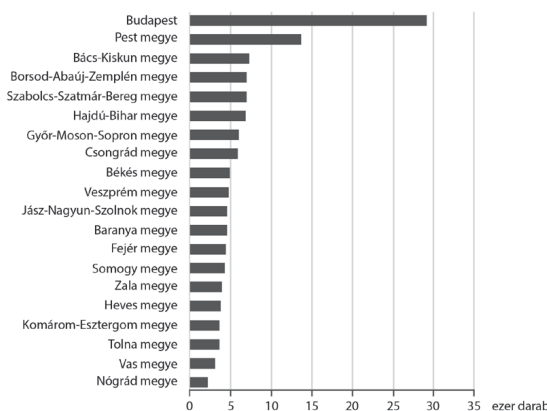
A kiskereskedelmi üzletek száma és megoszlása a település jogállása szerint, 2016. december 31.

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

#### KSH, STADAT, Területi adatok

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

A kiskereskedelmi üzletek száma, 2016. december 31.



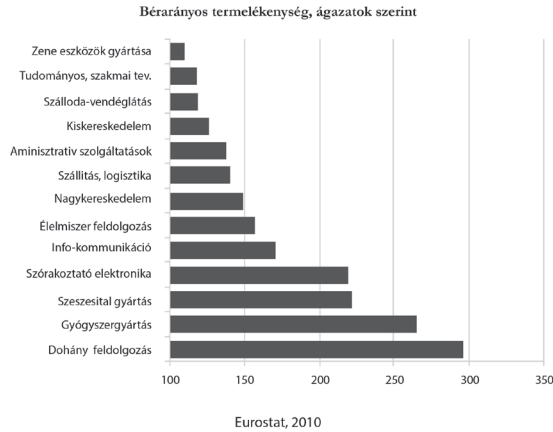
Jelentés a kiskereskedelem 2016. évi teljesítményéről, KSH, 2017

#### ***1.4. A kereskedelmi ágazat jövedelmezősége***

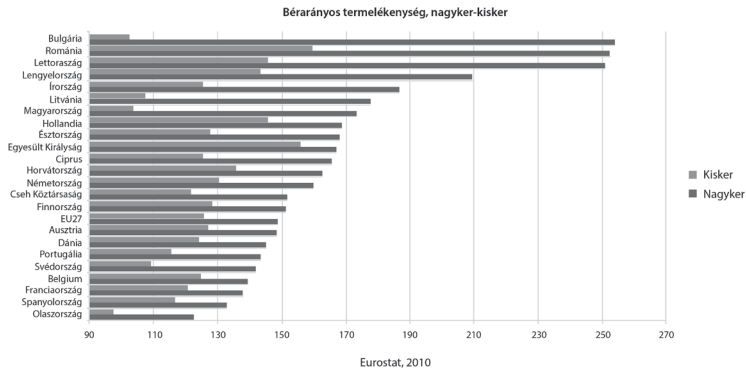
Az alacsony profitráta megnehezíti a tevékenység finanszírozását, beleértve a banki hitelekhez való hozzájutást, különösen nagy problémákat okoz ez a kis méretű kereskedelmi vállalatok esetében. *A legalacsonyabb bruttó profitráta a kiskereskedelemben az Európai Unió tagállamai között éppen Magyarországon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

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

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



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



### ***1.5. A technológiai fejlődés irányai a kereskedelmi ágazatban***

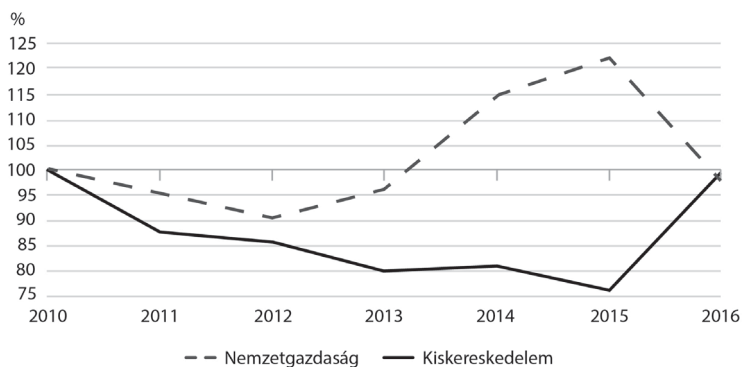
A kereskedelem növekvő nemzetköziesedése, az ellátási láncok bővülése növekvő igényeket támaszt a kereskedelmi technológiák fejlesztése iránt, különös tekintettel az informatikai technológiára. *Az üzleti innováció egyik legfontosabb forrása napjainkban az online kis- és nagykereskedelem gyors térnyerése.*

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

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

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

**A beruházások volumenének változása**  
(2010-hez képest)

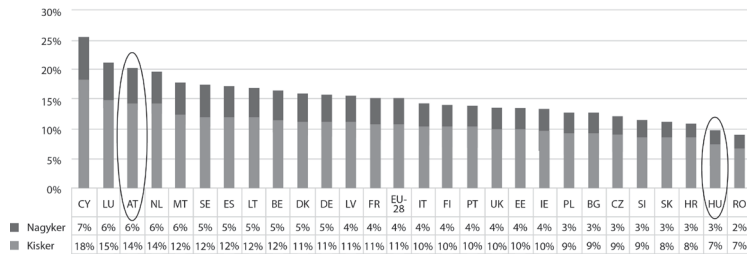


Jelentés a kiskereskedelem 2016. évi teljesítményéről, KSH, 2017

## ***1.6. Foglalkoztatási jellemzők***

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

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

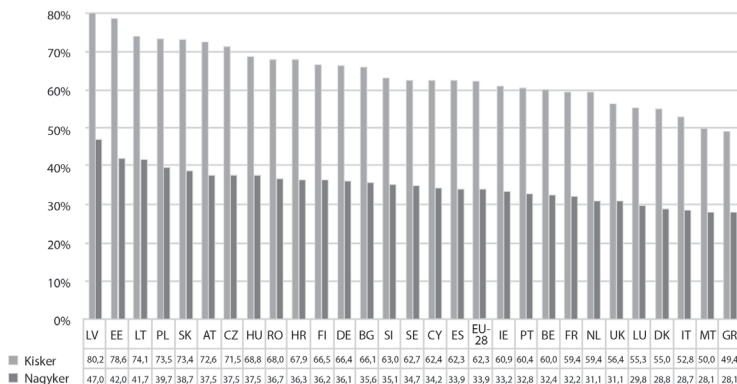


Eurostat, 2016

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



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



Eurostat, 2016

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

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

időszakban jelentősen megnő az igény a részfoglalkoztatottak iránt.

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

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

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

## **1.7. Bérek, keresetek a kiskereskedelemben**

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

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

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

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

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

Az alkalmazásban állók száma és keresete\*

1. tábla

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

\* A legalább 5 fős foglalkoztató szervezeteknél

KSH, Tájékoztatási adatbázis, Munkaerőpiaci adatok

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

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

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

## **2. A kiskereskedelmi ágazat**

munkaügyi kapcsolatainak szereplői,  
struktúrája, jellegzetességei

### ***2.1. A szociális párbeszéd kiemelt kérdései a kiskereskedelmi ágazatban Magyarországon***

- *Az üzletek nyitvatartási ideje*

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

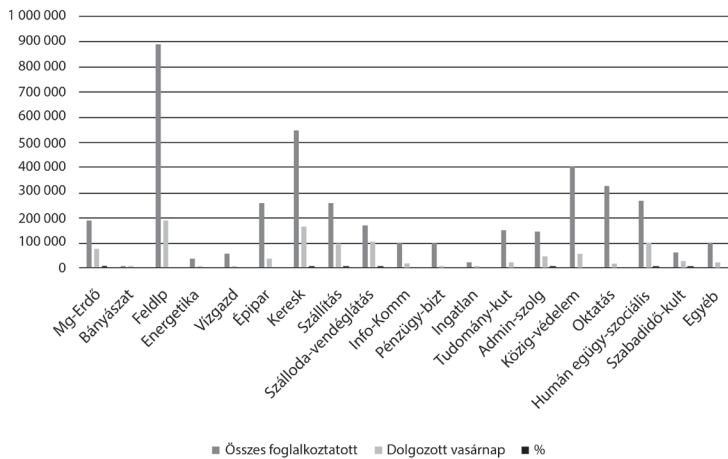
vasárnapi nyitvatartás bevezetése, kiterjesztése egyébiránt a munkaadói oldalt is erősen megosztja. Leginkább a nagy, nemzetközi üzletláncok erőltetik a bevezetését, amíg a kis, helyi üzletek egyáltalán nem hívei a javaslatnak, mert károsnak ítélik meg a kisboltok forgalma szempontjából.

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

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

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

**A vasárnap dolgozók száma és aránya, 2014**



KSH Munkaerő felmérés, 2014

• *A nemek közötti béregyenlőség ügye*

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

A szakszervezetek a kiskereskedelem átlag alatti béreit sok



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

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

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

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

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

• *Az idősödő munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek javítása*

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

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

- *A munkavállalók képzettségi szintjének növelése*

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

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

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

• *A tisztességes megélhetéshez szükséges bér*

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

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

munkavállalók *előmenetelének jól átlátható életpályája.*

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

## ***2.2. A szociális párbeszéd fórumai a kiskereskedelemben Magyarországon***

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

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

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

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

megvitatása és megoldása érdekében született meg.

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

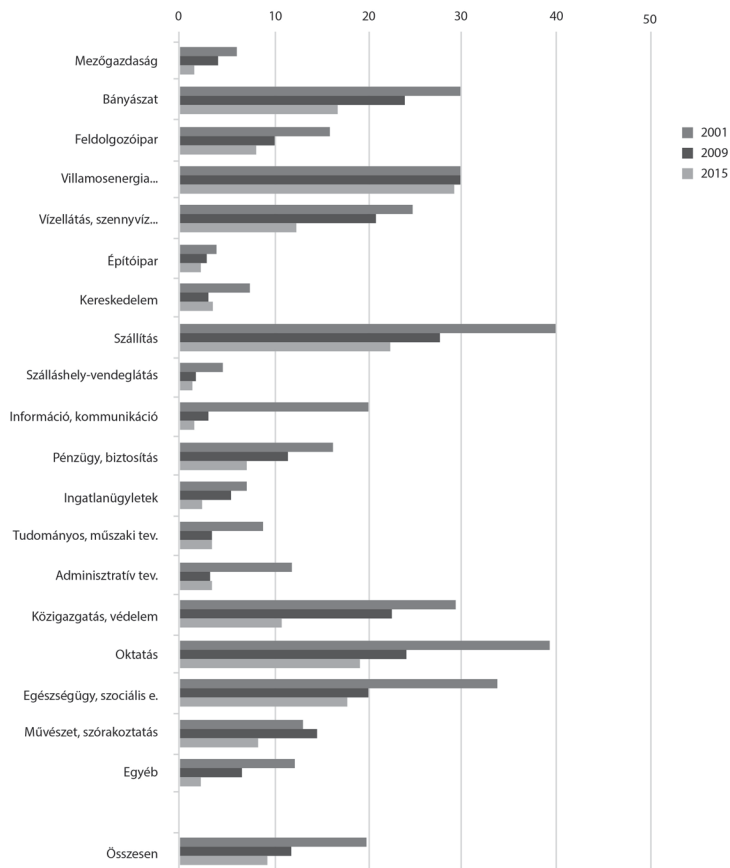
A munkahelyi és az ágazati párbeszéd előterében álló feladatok között több olyan is megjelölhető, amelyek sikeres megoldásában *minden bizonnyal előnyös lenne a Munkaiügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat igénybevétele*. Ezek közül kiemelhető:

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



### ***2.3. A kiskereskedelemben működő szakszervezetek***

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



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

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

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

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

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

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

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

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

### ***3.1. A kollektív alku tipikus színtere és fajtái***

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

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

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

szereződés a vitás kérdések feloldására állandó egyeztetőbizottságot is létrehozhat.

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

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

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

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

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

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

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

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

### ***3.2. Ágazati kollektív szerződések, az Ágazati Párbeszéd Bizottságok***

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

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

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

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



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

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

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

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

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

*A kollektív szerződés hiányának számos oka lehet az egyes munkáltatóknál:*

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

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

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

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

áll fenn.

### *3.3.1. Üzemi megállapodás*

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

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

### ***3.4. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat***

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

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

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

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

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

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

*A Szolgálat 2016 novemberétől működik, és már eddig is számos*

helyi, valamint több országos jelentőségű vitában nyújtott segítséget.

#### *3.4.1. A Szolgálat eljárásai, különösen a tanácsadó funkciója*

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

##### ***4.1. A kiskereskedelmi ágazat tipikus konfliktusai***

E konfliktusok az elmúlt években az alábbi területeken jelentkeztek:

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

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

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

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

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

c) *A munkavégzés körülményei* a kiskereskedelmi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) *Sztrájk alkalmazása a munkáltatónál*

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



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

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

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

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

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

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

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

*a) Objektivitás és pártatlanság*

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

*b) Konfliktus eszkalálódásának megakadályozása*

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

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

*c) Költségsökkentés*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **5. Nemzetközi kitekintés**

### ***5.1. Az európai szociális párbeszéd jellemzői a kereskedelmi ágazatban***

#### *5.1.1. Az európai szociális párbeszéd tematikája*

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *5.1.3. A szociális párbeszéd az Európai Unió szintjén*

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

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

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

- megállapodás az idősödő munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek javításáról

- közös nyilatkozat a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról.

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

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

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

A munkakörülményekre vonatkozó legutóbbi európai

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

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

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

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

erőszakos megnyilvánulások megakadályozására.

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

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



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



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

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

*visszaszorításukhoz szükséges intézkedések megtervezését,  
végrehajtását.*

## **A szerzőkről**

*Lajtai György*

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

*Dr. Nyitrai Károly*

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



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

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

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

- tanácsadás
- békéltetés
- közvetítés
- egyeztetés
- döntőbíráskodás.

A Szolgálat eljárása a felek részére díjmentes.

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

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

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

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