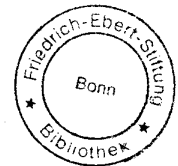


Hámori Antal

BÉRTÁRGYALÁS - BÉRMEGÁLLAPODÁS



LIGA Akadémia 1998.

A kiadvány a Friedrich Ebert Alapítvány támogatásával készült.

ISSN 1418-0472

C 98 - 03216

TARTALOM

BÉRTÁRGYALÁS — BÉRALKU — BÉRMEGÁLLAPODÁS	5
Fontosabb belső információk.....	7
Főbb külső információk.....	7
A bérekkel kapcsolatos főbb fogalmak.....	8
A munkaerőköltség fő összetevői.....	10
A tárgyaló felek bérfelhasználási céljai	10
Ágazatközi besorolási rendszer	11
Ágazatközi besorolási rendszeren alapuló helyi bértarifarendszer.....	12
A bértárgyalások mechanizmusa	14
A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE ÉS A BÉRMEGÁLLAPODÁS.....	16

BÉRTÁRGYALÁS — BÉRALKU — BÉRMEGÁLLAPODÁS

A munka díjazása a versenyszférában a munkáltatók és munkavállalók szervezeteinek, illetve a munkáltató és a munkavállaló megállapodásától függ. A Munka Törvénykönyve (Mt.) utal az országos érdekegyeztetés bérezési összefüggéseire, a kollektív szerződéssel kapcsolatos szabályozáson belül pedig a középszintű és a társasági szintű megállapodások lehetőségeire.

A bértárgyalások lehetnek:

a) *kötelező érvényű megállapodások*

Országos megállapodások, amelyeket jogszabályban is kihirdetnek. [Ilyenek azok, amelyek az ÉT egyetértésével kormányrendeletben (pl. a minimális bér), illetve azok, amelyek az ÉT egyetértésével MüM rendeletben jelennek meg (pl. munkaminősítési rendszer). Közép szinten azok a bértárgyalások tekinthetők jogszabály érvényűnek, amelyeket közép szintű kollektív szerződésben (KSZ), vállalati szinten pedig azok a bértárgyalások, amelyeket vállalati KSZ-ben rögzítenek.]

b) *nem kötelező érvényű megállapodások*

A bértárgyalások egy része nem kötelező érvényű. Ilyen például a béremelési mértékekre vonatkozó ÉT-szintű ajánlás és a középszintű megállapodás.

A jogszabályban és KSZ-ben rögzítettek megszegése jogi következményeket is von magával, az ajánlás jellegű bértárgyalások be nem tartása jogilag nem szankcionálható. Mindezt a munkáltatók, mind a munkavállalók szempontjából célszerű középszinten és társasági szinten (helyi szinten) egyaránt, hogy a bérezés, munkadíjazás minél több elemét bértárgyalásban rögzítsék.

Bérezési témák közül célszerű a helyi béralku során tárgyalni:

- az Mt.-ben és más jogszabályokban rögzített munkadíjazási témákról (a kötelező mértékekről, vagy azokhoz képest a munkavállalók javára történő „eltérítések” lehetőségeiről);
- Mt.-ben, országos és középszintű jogszabályban nem rögzített bérelemekről (bizonyos pótlékokról, például csoportvezetői pótlék bevezetéséről, illetve már korábban alkalmazott helyi pótlékokról);
- munkavállalók besorolási rendszeréről;
- munkavállalók bértarifarendszeréről;
- tárgyévre vonatkozó béremelési mértékekről és időpontokról.

A fenti és még más, a felek által fontosnak ítélt bérelemekről történt megállapodást a KSZ különböző részeiben helyes rögzíteni. Így az Mt.-ben szabályozott munkadíjakkal kedvezőbb mértékeket és a speciális bérelemeket a KSZ munkadíjazási fejezetében, a besorolási és a bértarifarendszert, a tárgyévre vonatkozó béremelési megállapodást a KSZ mellékletében.

A KSZ-ben — a KSZ mellékleteit is ideértve — szabályozott bérkérdésekre vonatkozóan különleges felmondási feltételeket célszerű kimondani. Például azt, hogy a KSZ-ben szabályozott bértárgyalásokat egyik szerződő fél sem mondhatja fel 12 hónapon belül. [Ilyen jellegű kikötésre az Mt. 39. § (1) bek. alapján lehetőség van.]

A bértárgyalás, béralku, bértárgyalás fogalmait a gyakorlatban egymás szinonimájaként szokták használni. Kétségtelen, hogy a bértárgyalás és a béralku fogalmaira ez az azonosítás reális, hiszen a tárgyalás során kimondva-kimondatlanul alku folyik, bármilyen messziről

„indítják” is a konkrét témaköröket (például nemzetközi adatok a környező országok bérhelyzetéről, hosszú távú idősorokra hivatkozás stb.). A *bérmegállapodás* azonban nem szinonim az előzőekkel, ugyanis ez — mármint a bérmegállapodás — a bértárgyalás (béralku) eredményeképpen vagy *létrejön*, vagy *nem*. A bérmegállapodás egy tárgyalási folyamatnak a teljes — ha minden kérdésben megegyeznek — vagy részleges eredménye. Ha bértárgyalás minden rész kérdésben eredménytelen, akkor nem jön létre bérmegállapodás.

A helyi béralkuban résztvevő munkáltató vagy (és) megbízottja, valamint a munkavállalók képviselői, a szakszervezet (szakszervezetek) *különböző érdekeket* képviselnek. *Széles körű és alapos informálódás*, továbbá a bérekkel kapcsolatos főbb fogalmak, a munkaerőköltség főbb elemeinek ismerete stb. nélkül egyik oldalon sem lehet az érdekeket jól s főleg eredményesen képviselni. Kétségtelen, hogy „hivatalból” a munkáltatónál vannak a bázisinformációk. Ezeket azonban célszerű „önként”, kérésre pedig kötelező a szakszervezetnek átadni. (Ugyanis erre a törvény kötelezi a munkáltatót.) Az információk önként történő átadása mellett szól, hogy a munkáltatónak jól felfogott érdeke a szükséges információk átadása a szakszervezet számára, hogy képbe hozza a tárgyaló partnerét, már csak azért is, hogy ne kelljen feleslegesen sok időt pazarolni a társaság gazdasági helyzetének, lehetőségeinek, céljainak bemutatására. Akkor tekinthető korrektnek a tárgyalás előkészítése, s valószínű, hogy akkor lesz eredményesebb is, ha azonos „térképpel” rendelkeznek a tárgyaló felek. Az azonos térkép (az azonos információk) nem jelentik azt, hogy az ellenérdekelt felek ugyanazon az úton akarnak elindulni, sőt azt sem, hogy ugyanoda akarnak eljutni.

A *megfelelő információk* önmagukban nem elégségesek. A tárgyaló felek közel azonos egyenlőségéhez az is szükséges, hogy a tárgyaló feleket *profli tárgyaló csoportok képviseljék*. Ezzel kapcsolatos tapasztalatok arra utalnak, hogy e tekintetben is a „fő” a munkáltatónál van. Bár egyre több helyi bértárgyalásba vonnak be külső szakértőket a szakszervezetek, s az is gyakoribbá kezd válni, hogy a szakágazati szakszervezet illetékes munkatársait is felkéri a tárgyalásokon való részvételre, de ez még nem általános. A külső szakértők a helyi körülményeket jól ismerő szakszervezeti megbízottal (megbízottakkal) együtt a munkáltatói tárgyaló csoport egyenrangú partnereivé válhatnak.

A helyi szakszervezetnek a tárgyalások megkezdése előtt célszerű felvennie a kapcsolatot a szakmailag és a területileg illetékes szakszervezetekkel, és informálódni az *ágazati szinten kialakult bérhelyzetről*, a *földrajzi körzetben* működő vállalatok bérpozícióiról, különös tekintettel — ez utóbbi esetben — az azonos profilú társaságokra. Például jelentősen befolyásolja a helyi bértárgyalást az, ha van középszintű KSZ, vagy terveznek ilyet kötni, és ezen belül az, hogy van-e, vagy várhatóan lesz-e középszintű bérmegállapodás. A középszintű bérmegállapodással csökkenteni lehet azoknak a munkavállalóknak a kiszolgáltatottságát, akik olyan társaságoknál dolgoznak, ahol nem kötnek KSZ-t. (Vagy ahol kötnek helyi KSZ-t, de a szakszervezet pozicionálisan gyenge, a középszintű megállapodás legalább valamilyen garanciát ad a munkavállalók számára az alapberek minimumára, a béremelési mértékekre, időpontokra stb. vonatkozóan.) A társasági szintű „erős” érdekérvényesítési lehetőséggel rendelkező szakszervezetet „nem zavarja” a középszintű megállapodás. Ugyanis a jó érdekérvényesítési lehetőségük, vagy más ok miatt előnyös pozíciójuk következtében kedvezőbb megállapodást képesek kiharcolni, mint amit a középszintű megállapodás tartalmaz.

A bértárgyalást megelőzően tehát a tárgyaló feleknek *belső* és *külső* információkra és a társaság bérezési célkitűzéseinek áttekintésére van szükség.

Fontosabb belső információk

A társaság gazdasági helyzetéről az *éves beszámoló*ból tájékozódhatnak a tárgyaló felek, amely a következő részekből áll:

- mérleg (az előző év és a tárgyév adatait tartalmazza);
- eredménykimutatás (az előző év és a tárgyév adatait tartalmazza);
- kiegészítő melléklet;
- üzleti jelentés.

A *mérleg* forintban kifejezve tartalmazza a társaság eszközeit (aktívát) és forrásait (passzívát).

Az *eredménykimutatás* az eredmény összetevőit, és arra ható főbb tényezőket mutatja be.

A *kiegészítő melléklet* a vállalkozás vagyoni, pénzügyi helyzetét és jövedelmezőségét taglalja alapvetően a tárgyidőszakra vonatkoztatva. A kiegészítő melléklet a bértárgyaláshoz szükséges közvetlen információkat is bemutat (létszám, állománycsoportonkénti jövedelmek, a munkavállalók bérköltsége és egyéb személyi jellegű kifizetések).

Az *üzleti jelentés* a társaság általános helyzetéről, várható pozíciójáról ad számot nemcsak a tárgyév, hanem néhány évre előretekintve.

Az éves beszámolóból nyert információk alapján számítások készülnek a jövedelmezőségről és a hatékonyságról, képet lehet kapni a vállalkozás fizetőképességéről, az adósságállományról stb.

Főbb külső információk

- Az Érdekegyeztető Tanács (ÉT) született megállapodások alapján kiadott kormányrendeletek, minisztériumi rendeletek és a különböző ajánlások;
- Középszintű KSZ és (vagy) bérmegállapodások;
- KSH kiadványok (átlagkeresetek, fogyasztói árindex);
- Ágazati, szakmai, területi (megyei) munkaügyi és béradatok.

A külső információk közül a szakszervezetek számára különösen az inflációra vonatkozó tájékozódás fontos. A béralku lényeges eleme az az *inflációs előrejelzés*, amit a parlament a költségvetés jóváhagyásával együtt elfogad. A szakszervezetek arra törekednek, hogy a bérnövekedés — természetesen a nettó bérnövekedés — haladjon meg vagy legalábbis érje el a prognosztizált fogyasztói árnövekedési szintet. (Ez a reálbér növelését, vagy a szinten tartását jelenti.) A munkáltatók — általában elismerve a szakszervezetek jogos követelményét — a vállalat gazdasági helyzetére hivatkozva az árnövekedés mértékénél alacsonyabb béremelésre tesznek ajánlatot. Az elmúlt időszakban a fogyasztói árak dinamikusan növekedtek, a *tényleges éves árnövekedés* általában meghaladta az adott évre prognosztizált mértéket. A nettó nominálkeresetek a fogyasztói áraknál lényegesen lassabban nőttek, s így a *reálbér* 1989–1997 között számottevően csökkent.

A bérekkal kapcsolatos főbb fogalmak

A bérekkal kapcsolatos *főbb* fogalmak és azok tartalma a *versenyszférában* (magánszféra és az állami szféra egy része) a következőkben foglalható össze.

A *kereset* tartalmára vonatkozó törvényi, jogszabályi előírások nincsenek. Keresetnek azokat a *munkáltatónál* kifizetésre kerülő munkadíjakat nevezzük, amelyeket a KSH „Munkaügyi Statisztikai Fogalmak” módszertani segédlete keresetként határoz meg. A keresetként történő kifizetések a számviteli elszámolásokban a bérköltségbe tartoznak.

A kereset (átlagkereset) főbb elemei:

- alaphér, illetve törzsbér
- bérpótlékok
- kiegészítő fizetés
- prémium
- jutalom
- 13. és további havi fizetés
- egyéb bér.

Az *átlagkereset* a főállású munkaviszonyból származó keresetként fizetett összegek egy főre jutó átlaga. Ez lehet órakereset, napi, havi, negyedéves és éves kereset. Ha nincs külön utalás, az átlagkereset a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozik. Hasonlóképpen külön hivatkozás nélkül az átlagkereset alatt a *bruttó átlagkereset* értendő. A *nettó átlagkereset* nem tartalmazza a személyi jövedelemadót, a munkavállalói járulékot, a nyugdíj- és egészségbiztosítási járulékot. A *reálbérszámítás* alapja a nettó átlagkereset. A *reálkereset változását* a nettó kereset-változás és a fogyasztói árváltozás százalékának hányadosa fejezi ki. Például, ha egy adott évben a *nettó kereset* az előző évhez képest 22%-kal, a fogyasztói árak 19%-kal növekedtek, a reálbér 2,5%-kal nőtt ($122\% : 119\% = 102,5\% - 100$).

Az *alaphér (személyi alaphér)* a munkavállalónak a munkaszerződésben meghatározott személyi alaphére, ami lehet órabér, napibér, heti, havi vagy éves bér. A napibért a gyakorlatban műszakbérnek is nevezik. A szellemi foglalkozású munkavállalók alaphérét általában havi-bérben állapítják meg. A rokkant vájárknál a részükre megállapított ún. rokkantvájár-bér minősül személyi alaphérnek. Minden munkavállaló részére meg kell állapítani személyi alaphér, függetlenül attól, hogy milyen bérformában foglalkoztatják, így az ún. „tisztá” teljesítménybéres részére is. Teljesítménybérezés esetén az alaphér meghatározott munka elvégzésére is megállapítható.

A *törzsbér* több elemből tevődik össze:

- a munkában töltött időtől függően fizetett munkabér; (Időbéres bérformában a törzsbér és az időbér azonos összeget jelent.)
- teljesítménybérforma esetén a teljesítménybér;
 - ♦ például 120% teljesítmény és 40.000 Ft-os havi személyi alaphér esetén a teljesítménybér 48.000 Ft,
 - ♦ ha a teljesítménybér részét képezi a prémium, akkor az is beleszámít a törzsbérbe,
 - ♦ jutalékos bérforma esetén a jutalék (pl. a kereskedelemben),
 - ♦ különböző okok miatt a teljesítménybéres részére utalványozott pótdíjra járó bér;
- teljesített túlmunkák alaphére;
- selejt miatt csökkentett munkabér;

- rövidebb idejű állásidőre járó bér;
- természetbeni munkabér;
- a mezőgazdaságban a részesmunkáért járó bér (termény- vagy termékrészesedés fogyasztói áron számított értéke).

A *bérpótlék* a különleges munkafeltételekért, eltérő munkaidő-beosztásért fizetett bérösszeg, amennyiben ezeket az eltéréseket a munkavállaló személyi alaphérének vagy teljesítménybérének megállapításakor nem vették figyelembe. A versenyszférában a leggyakoribb pótlékok, amelyeket a Munka Törvénykönyve (Mt.) vagy a kollektív szerződés (KSZ) tartalmaz, a következők:

- műszakpótlékok,
- különleges körülmények miatt (pl. melegüzem) fizetett pótlékok,
- túlórapótlék (a pihenőnapi pótlék is),
- oktatási pótlék,
- pénzkezelési pótlék,
- BKV autóbusszvezetők forgalmi juttatásai stb.

[Önmagában a pótlék elnevezés nem jelenti azt, hogy az a járandóság bérpótléknak számít. Például pótlék, de *nem* bérpótlék a családi pótlék (nem is a munkáltatót terheli). Pótlék, de *nem* bérpótlék a különélési pótlék, bár ez a munkáltatót terheli, de nem bérköltségként kell elszámolni. (Lásd „A munkaerőköltség fő összetevői” c. részt.)]

Kiegészítő fizetés a munkaviszonyra vonatkozó törvény vagy más szabály (pl. KSZ) alapján a le nem dolgozott időre járó díjazás, például:

- szabadságidőre járó munkabér (távolléti díj, ha a KSZ ennél kedvezőbben nem rendelkezik);
- munkaszüneti napokra fizetett távolléti díj;
- a szakszervezet tisztségviselői és üzem tanács tagjai részére az Mt.-ben meghatározott munkaidő-kedvezmény idejére fizetett távolléti díj;
- a munkáltató gazdasági körülményei miatti kényszerszabadság idejére, vagy (és) a napi munkaidő-csökkentés miatt le nem dolgozott időre fizetett munkabér [Mt. 150. § (2) bek.];
- sztrájk idejére — megállapodás esetén — fizetett munkabér;
- fagyszüneti díj;
- állampolgári kötelezettség idejére fizetett távolléti díj.

Prémium az előre meghatározott feladatok teljesítése esetén a munkavállaló részére fizetett összeg.

Jutalom az elvégzett munka *utólagos értékelése* alapján a munkavállaló részére fizetett összeg. (Ide tartozik például a törvényen felüli mértékű végkielégítés is.)

A *13. és további havi fizetés* a versenyszférában a KSZ, illetve a munkaszerződés szerinti járandóság.

Az *egyéb bérek* közé tartozhatnak olyan kifizetések, amelyeket a munkáltató állományába tartozók részére fizetnek (nem a főfoglalkozáshoz tartozó munkavégzés díjazása), és olyanok is, amelyeket állományon kívüliek kapnak [például további munkaviszony keretében foglalkoztatott munkadíja (másodállás, mellékfoglalkozás), alkalmi munkavállalók munkabére].

A munkaerőköltség fő összetevői

Az élömlmunka igénybevételevel kapcsolatban a munkáltatónak többféle költsége van:

- Keresetek (bérek)
- Munkáltató által kötelezően fizetendő járulékok, kifizetések
- Egyéb élömlmunka költségek

Keresetek (bérek) [lásd az előzőeket]

Munkáltató által kötelezően fizetendő járulékok, kifizetések (egészségbiztosítási és nyugdíj-járulék, munkáltatói járulék, szakképzési hozzájárulás).

Egyéb élömlmunka költségek

- jóléti (szociális) és kulturális költségek (például: segélyek; jóléti, kulturális, sport és gyermekintézmények üzemeltetése; üdülési és étkezési térítés; kulturális-sport kiadások; lakás-építési támogatás);
- érdekképviseltek (szakszervezetek) és társadalmi szervezetek részére nyújtott támogatás;
- bel- és külföldi kiküldetési költségek, pl. különélési pótlék;
- munkakörhöz kapcsolódó költségtérítések, pl. munkaruha, védőétel, védőital;
- megváltozott munkaképességű munkavállalók részére fizetett kereset-kiegészítés;
- betegszabadság díjazása;
- munkába járással kapcsolatos közlekedési költségtérítések;
- a munkavállaló részére kötött, de a munkáltató által fizetett baleset-, élet- és nyugdíjbiztosítás díja;
- természetbeni juttatás (természetbeni bér nélkül);
- tárgyjutalmak értéke;
- KSZ-ben meghatározott jubileumi jutalom;
- törvényben, illetve KSZ-ben meghatározott végkielégítés;
- az az összeg, amelyet a munkavállaló azért kap, hogy előírt időn belül meghatározott vállalkozásoknál nem helyezkedik el.

A tárgyaló felek bérfelhasználási céljai

A felosztásra kerülő bérekkel a *munkáltató* a munka mennyiségének növelését, minőségének javítását kívánja elérni. E célok ellen általában a szakszervezetek sem tiltakoznak. A *szakszervezet* azonban *elsősorban* a bérek vásárlóértékének növelését — szinten tartását — képviseli. E cél elérése (megközelítése) esetén támogatják a munkavállalók és az őket képviselő szakszervezet (szakszervezetek) a munkáltató által megfogalmazott célok megvalósítását. A jól megválasztott bérrendszer, az ösztönzés hatékonysága jelentősen befolyásolja a gazdálkodás eredményességét. Az eredményesség növekedése újabb forrásokat jelenthet a tárgyévi pótlólagos, illetve a következő év (évek) bérfejlesztéséhez. A béremelés mértékének és a béremelés első felosztásának természetesen ezeket a célokat is szolgálniuk kell.

A bértárgyalásokon konfliktushelyzet leginkább a bérfejlesztés mértéke miatt alakul ki. A felek álláspontja esetenként azonban abban is jelentősen eltérhet, hogy milyen formában, milyen célokra történjen a megállapodásban szereplő bérfejlesztés felhasználása, mely munkaköri csoportoknál kell (lehet) kiemeltebb, melyekben legyen mérsékeltébb a bérfejlesztés mérté-

ke. A bérfelosztási arányokkal kapcsolatos évenkénti konfliktusok csökkenthetők, ha a társaság rendelkezik *egy hosszabb és egy rövidebb távú bérézési koncepcióval*. Ha ez még nincs kidolgozva, helyes, ha a *bértárgyalás keretében* a felek megállapodnak e koncepciók kidolgozásának határidejében, majd a kidolgozott bérkonceptiót tárgyalják meg.

Utalás történt arra, hogy a társasági munka eredményessége, hatékonysága a keresetek növeléséhez, a béren kívüli juttatások bővítéséhez pótlólagos forrásokat biztosíthat. *Többnyire igazolható az is, hogy jó kereseti színvonal biztosítása esetén nagyobb követelmények támaszthatók a munkavállalókkal szemben.* A jó, tisztességes kereset növeli a munkavállalók kötődését a társasághoz, fokozottabban érdekelt a munkahelyük megtartásában.

Az ösztönzési rendszer hatékonysága jelentősen függ a társaságnál kialakult, illetve kialakítandó *béarányoktól*. Az ösztönző és elfogadható *béarányok kialakítása* részét képezi a bérkonceptiónak, így a *bértárgyalásoknak is*. A „helyes béarány” relatív kategória, sok szubjektív elemet is tartalmaz. Ha a tárgyaló felek „mindent” mérlegelve úgy ítélik meg, hogy a kialakult béarányok nem „helyesek” és ezért változtatni kell, komoly ellenállással számolhatnak. A béarány-változtatás a gyakorlatban általában azt jelenti, hogy egy-egy munkaköri csoport bérét (általában a személyi alapbérét) átlagon felüli mértékben kell növelni az adott évben (években), így a *többieknek kevesebb jut* a megállapodásban szereplő *átlagos bérfejlesztésből*. Mivel az „alul ösztönzött” vagy (és) „elmaradt” bérűnek ítélt munkaköri csoportokban dolgozók száma *általában* a társaság létszámának csak kisebb részét teszi ki, ezek kiemelését, béarányainak javítását a *többség* — általában — sérelmezi. A „kiemelések” miatti feszültségek mérséklése érdekében célszerű valamilyen elfogadható módszert alkalmazni. Például: miután a felek megállapodtak az átlagos alapbéremelés mértékében, kettébontják azt általános alapbéremelésre és béarányjavító intézkedésekre. Az általános alapbéremelésből minden munkavállaló részesül, a béarányjavító alapbéremelésből csak a közös megállapodással kiemelt csoportok. Ez a módszer szükség esetén több éven keresztül ismételtethető, addig, míg a kívánt béarányok kialakulnak. Béarányjavítás reális és valóságos prémiumfeladatokkal és azokhoz rendelt prémiumösszegekkel is megoldható. Bármilyen módszerrel is történik a szükséges és indokolt béarányjavítás, ennek elfogadtatására, tudomásulvételére akkor van reális lehetőség, ha a *munkavállalók* azon része, akik nem tartoznak a kiemelték közé, a fogyasztói árnövekedés mértéke körüli béremelésben részesülnek. Ez esetben lehet számítani a munkavállalók megértésére, illetve arra, hogy a szakszervezetek a bértárgyalásokon támogatni fogják a munkáltató béarány javítására vonatkozó előterjesztéseit. Mindez azonban nem zárja ki azt (mint ahogy a nemzetközi tapasztalatokból is kiderül), hogy a *következő év (évek) bértárgyalásain* a *szakszervezet* a kiemelésben korábban nem részesült munkaköri csoportok béréit tartsa indokolatlanul alacsonynak, és követelje e csoportok bérének gyorsabb ütemű növelését.

Ágazatközi besorolási rendszer

A központi bérszabályozási rendszer 1992—1993-tól történt megszüntetésével egyidejűleg *megszűnt a versenyszféra* alkalmazottainak alapbéréit szabályozó *központi besorolási és bértárfarendszer is*. A megszűnt központi rendszer több mint 70 kategóriát, munkaköri, illetve bércsoportot tartalmazott. Az ÉT egyetértésével 1992-ben a munkaügyi miniszter rendeletet adott ki [6/1992. (VI. 27.) MüM] a munkavállalók *ágazatközi* besorolási rendszeréről. Ebben a *besorolási rendszerben* összesen 23 kódszámmal (a besorolási rendszer csoportjainak jelzőszámaival) ellátott kategória van.

A versenyszférában a munkavállalókat e rendelet szerint kell besorolni. Középszintű megállapodás (középszintű KSZ) kötése esetén azonban a MűM rendeletben előírt besorolási feltételektől és csoportoktól el is lehet térni. Ez esetben is meg kell határozni, hogy az eltérő tartalmú besorolási csoport a rendeletben szereplő csoportok közül melyiknek felel meg.

Az ágazatközi besorolási rendszerben a vezető beosztású munkavállalókat a munkáltató a rendeletben található „A” és „B” táblázatokhoz, a szellemi foglalkozású nem vezető beosztású alkalmazottakat a „C” táblázathoz, az ügyviteli alkalmazottakat a „D” táblázathoz, a fizikai foglalkozású alkalmazottakat az „E” táblázathoz tartozó besorolási feltételek alapján sorolja be a különböző kódszámmal jelölt munkakörökbe. A besorolás elvi feltételeit a MűM rendelet példákval illusztrálva tartalmazza.

Az „A” táblázathoz két, a „B” táblázathoz három, a „C” táblázathoz nyolc, a „D” táblázathoz két, az „E” táblázathoz nyolc munkakör (kódszám) tartozik.

A munkakörökhöz tartozó, rendeletben rögzített besorolási feltételeket a helyi kollektív szerződés kiegészítheti, részletesebb előírásokat is adhat, és a besorolási csoportokon belül további csoportokat is meghatározhat.

Amennyiben nincs helyi vagy középszintű KSZ, akkor a MűM rendeletben előírt rendszer szerint *kell* a munkavállalókat besorolni. Amennyiben társasági szintű KSZ kötésére sor kerül, a munkáltató és a szakszervezet megállapodása alapján célszerű és helyes, ha a munkavállalók besorolását a KSZ-ben rögzítik.

Ágazatközi besorolási rendszeren alapuló helyi bértarifarendszer

A *társasági szintű bértarifarendszer* a béralku egyik legfontosabb témája. A bértarifarendszer jól felépíthető a vázolt ágazatközi besorolási rendszerre. Az egyes kategóriákhoz tartozó bértételekre vonatkozóan a munkáltatónak és a szakszervezetnek meg kell állapodni. Az egyik megoldás az lehet, hogy az egyes kódszámokhoz tartozó *legalacsonyabb alaphérű* munkavállalók alaphérét mindkét fél tudomásul veszi és elfogadja az adott besorolási csoport alsó bérhatáraként. Egy másik megoldás szerint a következő évben (években) a bértételek alsó határait a tényleges alaphérminimumokhoz képest valamilyen (kidolgozandó) alapelvek és módszer szerint állapítják meg. Így az éves bérfejlesztés során a kategóriák alsó határait az előre meghatározott alapelveknek és előre kidolgozott módszereknek megfelelően *különböző mértékben* emelik meg.

Az Érdekegyeztető Tanács 1993-ban (1993. II. 12.) *ajánlást* fogadott el az ágazatközi besorolási rendszer munkaköri kategóriáihoz rendelhető *alaphérminimumok* kialakításához.

Az ágazatközi besorolási rendszert és az ÉT által ajánlott szorzószámokat a következő táblázat foglalja össze az 1998. január 1-jétől érvényes országos havi minimálbér figyelembevételével. (Az ajánlott szorzószámok nagyság szerinti sorba rendezésével.)

Megnevezés	Kód-szám	Sor-rend	ÉT 1993. évi szorzó-szám ajánlása	Tarifa alsó határ 1998. január 1. Országos minimálbér = 19.500 Ft/hó
Vezető I.	11	1	3,30	64.350
Vezető II.	12	2	2,70	52.650
Termelés-, tevékenységirányító I.	21	3	2,30	44.850
Főmunkatárs III.	38	3	2,30	44.850
Főmunkatárs II.	35	4	2,00	39.000
Mester, kedvezőtlen munkafeltételek	58	5	1,75	34.125
Termelés-, tevékenységirányító II.	22	6	1,70	33.150
Munkatárs III.	37	7	1,65	32.175
Mester, normál munkafeltételek	57	8	1,60	31.200
Szellemi gyakornok III.	36	9	1,50	29.250
Munkatárs II.	34	10	1,35	26.325
Szaktanús, kedvezőtlen munkafeltételek	56	10	1,35	26.325
Termelés-, tevékenységirányító III.	23	11	1,30	25.350
Szellemi gyakornok II.	33	11	1,30	25.350
Munkatárs I.	32	12	1,25	24.375
Szaktanús, normál munkafeltételek	55	12	1,25	24.375
Betanított munkás, kedvezőtlen munkafeltételek	54	13	1,20	23.400
Ügyviteli munkatárs	42	14	1,10	21.450
Betanított munkás, normál munkafeltételek	53	14	1,10	21.450
Segéd munkás, kedvezőtlen munkafeltételek	52	14	1,10	21.450
Szellemi gyakornok I.	31	15	1,00	19.500
Ügyviteli gyakornok	41	15	1,00	19.500
Segéd munkás, normál munkafeltételek	51	15	1,00	19.500

Az ÉT által ajánlott szorzószámokhoz képest a társasági tarifátáblázat szorzószámai jelentősen eltérhetnek, és a gyakorlatban el is térnek. Az eltérítés feltétele, hogy a béralku során a felek a szorzószámokban megállapodjanak. Ugyancsak megállapodás kérdése az is, hogy a bértarifarendszert milyen módszerrel tartsák „karban”. Ilyen módszer lehet például az, hogy:

- a szorzószámok (koefficiensek) több évig (például 3 évig) változatlanok. Ez esetben az országos, ágazati, vagy a helyi minimálbér évenkénti emelkedésének megfelelően az egyes kategóriák alsó bérhatárai abszolút összegben emelkednek. A kategóriák közötti alsó alaphatár arányok nem változnak;
- a munkaköri alsó bérhatárokat nem az országos (ágazati vagy helyi) minimálbér-emelésnek megfelelő mértékben növelik, hanem az elmúlt évi tényleges vagy a tárgyévi prognosztizált fogyasztói árnövekedésnek megfelelő mértékben. Ez esetben is abszolút összegben úgy nőnek a kategória alsó határok, hogy a köztük lévő arányok nem változnak;
- a helyi minimálbért az országos minimálbér-növekedés mértékével növelik, de a *szorzószámokat* az előző évhez képest egy vagy több kategóriánál megváltoztatják (csökkentik vagy növelik). A szorzószám-változtatás lehet évenkénti megállapodásnak megfelelő mértékű és ütemű. Lehetséges azonban az is, hogy több évre szól a tarifaszorzó módosítás, amit automatikusan évenként fokozatosan érvényesítenek. Negatív irányú szorzószám-módosítás feltétele, hogy a megállapodás szerinti minimálbér olyan mértékben növekedjen, hogy az alsó bérhatár összege egy kategóriában se legyen alacsonyabb, mint volt korábban.

A bértárgyalások mechanizmusa

A helyi bértárgyalásokat *minden évben legalább egyszer* le kell folytatni. Az Mt. a munkáltató számára ugyanis évenkénti kötelezettségként előírja a munkadíjazással kapcsolatos javaslat-tételt. Az Mt. által a munkáltató számára előírt kötelezettségből önmagában még nem következik, hogy tárgyalni is kötelező. A munkáltatónak a javaslatát abból a célból kell átadnia a szerződéskötésre jogosult szakszervezetnek, hogy a javasolt témákat a KSZ-ben szabályozzák. A szakszervezetnek ki kell alakítania álláspontját és reagálnia kell a munkáltató javaslatára.

A szakszervezet lehetséges reakciói:

- a munkáltató javaslatát elfogadják;
- a munkáltató javaslatát módosításokkal elfogadják;
- a munkáltató javaslatát elutasítják, újabb javaslatot kérnek;
- a munkáltató javaslatát elutasítják, kidolgozza és átadja a munkáltatónak a munkadíjazásra vonatkozó saját elképzelését.

A lehetséges reakciók részben írásban történő közlést jelentenek, részben pedig — természetesen módon — *tárgyalásokat* igényelnek. (A javaslat, ellenjavaslat értelmezése, indokolása, bizonyítása, stb. bemutatása.)

A célszerűség is az éves bértárgyalások mellett szól, mivel egy év viszonylag jól „átlátható”. Természetesen lehet *több évre* (2-3 évre) is bértmegállapodást kötni, de ez nem mentesíti a munkáltatót az Mt. által előírt kötelezettség alól. Ez esetben az éves munkáltatói javaslatok szinkronban kell legyenek a több évre szóló megállapodással. A több évre szóló bértmegállapodás megkötésének fontos feltétele az alacsony és kiszámítható infláció. *Évenkénti többszöri* bértárgyalásra (bértmegállapodásra) is sor kerülhet, ha a tárgyaló felek ebben állapodnak meg. Az évenkénti többszöri bértárgyalást és bértmegállapodást *belső* és *külső* információk *szakszaksz* ismerete indokolhatja. Például a januári bértárgyalást és megállapodást a magas infláció és az a tapasztalat indokolja, hogy az éves infláción belül a *januári* (első negyedévi) áremelkedés a legmagasabb. A január 1-jétől végrehajtásra kerülő béremeléssel a munkáltató a munkaerő megtartását célozhatja meg, a szakszervezetek viszont a munkavállalókat sújtó, a kiugró infláció terheinek enyhítése érdekében kezdeményezik ezt. A *második* bértárgyalásra az *éves*

beszámoló ismertetése és elfogadása után kerülhet sor. Ismertté válik a társaság gazdasági helyzete, a profit alakulása, ennek növelési lehetőségei stb. Ez az időpont körülbelül a tárgyév május hónapja. Ekkor már a januári „megelőlegezett” bértfejlesztésen *túlmenő* bérezési lehetőségekről lehet tárgyalni és megállapodni. A „*harmadik ütem*” akkor esedékes, ha egyfelől ismertté, „biztossá” válik a várható éves társasági eredmény, másfelől akkor, ha nagy biztonsággal lehet a prognosztizálthoz képest ténylegesen bekövetkező inflációt kalkulálni. Az *évenkénti tárgyalások számát, időpontjait célszerű a KSZ-ben rögzíteni*.

A bértárgyalásban résztvevő felek ellenérdekeltek. A tárgyalások során a felek vagy mereven ragaszkodnak álláspontjukhoz, vagy — mivel felismerik a megegyezés előnyeit — engednek eredeti célkitűzéseikből. Ennek megfelelően az egyik *alapeset*, hogy a tárgyaló felek — ismerte egymás eredeti álláspontját — nem akarnak megegyezni. Egyik fél sem kíván vagy nem tud engedni ajánlatából, javaslatából. Az ilyen helyzet néhány esetben kemény érdekérvényesítési eszközök „bevetésével” is együtt járhat. Ez a munkavállalók szempontjából lehet eredményes, de végződhet kudarcra is. A merev szembenállás azonban a munkavállalók kiszolgáltatottságának időszakában (jelentős munkaerő-kínálat, gyenge szakszervezetek) nem jellemző. A szakszervezet sok esetben „fejet hajt” és néhány módosítással (vagy anélkül) „elfogadja” a munkáltató béránajlatát. Sok esetben egy ilyen gyenge kompromisszum is jobb, mint a semmi. A megegyezés hiánya gazdasági és politikai következményekkel járhat.

Ha a szakszervezet merev és „nem enged”:

- politikai nyereséget jelenthet számukra (a munkavállalók elismerik a kemény magatartást);
- sztrájk esetén a résztvevők anyagiilag hátrányosabb helyzetbe is kerülhetnek (sikertelen sztrájk);
- a munkáltató előbb-utóbb megtorolhatja a sztrájkot;
- sztrájk miatti veszteségek ellensúlyozására a munkáltató csökkenti a létszámot, sőt ezek a veszteségek esetleg a cég „bezárását” is jelenthetik;
- a munkavállalók egy része — akik nem vettek részt a sztrájkban, vagy (és) a közvélemény — a sztrájkolók ellen fordulhat.

Ha a munkáltató „keményít be” és elutasít minden megegyezést, akkor:

- megmutatja az erejét, ami jól jöhet egy következő tárgyaláson;
- gazdasági pozíciói kedvezőbbek lesznek a szakszervezeti követelés elfogadásához képest;
- ha sztrájkra kerül sor, csökken a termelés, csökken a piaci részesedés;
- romlik a munkahelyi hangulat, a meglévő feszültségek kiéleződnek, újak keletkeznek.

Másik alapeset, hogy *mindkét fél érdekelt a megegyezésben*, bár álláspontjaik a tárgyalás kezdetén jelentősen eltértek egymástól (például a szakszervezet 25%-os éves béremelést javasol, a munkáltató 12%-ot). Mind a két fél tisztában van azzal, hogy a sztrájk egyikük számára sem a legelőnyösebb megoldás. A munkáltató természetesen a béremelési javaslatát — a cég adott gazdasági körülményeit figyelembe véve — a lehetőség maximumaként tünteti fel. A szakszervezet pedig néhány %-os reálbérnövekedést szeretne elérni, mivel a cégnél az elmúlt években a bérek növekedése jelentősen elmaradt a fogyasztói árnövekedéstől. Természetesen egyik tárgyaló fél sem fogja azonnal elfogadni a másik fél javaslatát, annak ellenére, vagy éppen azért, mert tudják, hogy a másik fél is érdekelt a megegyezésben. Ha a konfliktus valószínűségét mindkét fél azonosnak ítéli, valamelyik fél újabb ajánlatot tesz.

A *két fél megegyezése* következményekkel, előnyökkel és hátrányokkal jár. Az esetek jelentős részében azonban — tapasztalatok szerint — a megegyezés bár mindkét fél számára veszteséget is jelent, de ez a veszteség kisebb, mint ami megegyezés nélkül keletkezne. A megegyezés

ugyanakkor mindkét fél számára előnyökkel jár, bár ezek az előnyök kisebbek, mintha valamelyik fél eredeti álláspontja érvényesült volna.

A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE ÉS A BÉRMEGÁLLAPODÁS

Néhány, a Munka Törvénykönyvében szabályozott, béreket is érintő témát kiemelünk abból a célból, hogy a bértárgyaláshoz az Mt. alapján is gondolatokat ébresszünk. Ezeknek a témáknak a zömét KSZ-ben szabályozandóként fogalmazzuk meg. A KSZ-nek bérekkel összefüggő elemeit viszont a bértárgyalás részének tartjuk, mint ahogy erre már az előzőekben utalás történt.

Mt. 13. §-hoz

A KSZ-ben bármilyen munkaviszonnyal, így *munkadíjazással kapcsolatban* is meg lehet állapodni, ami nem ellentétes jogszabállyal (törvénnyel, illetve egyéb jogszabállyal). A munkavállalókra nézve kedvezőbb feltételekben azonban a KSZ-ben, illetve a munkaszerződésben a felek megállapodhatnak azokban a témákban, amelyeket az Mt. *harmadik része* tartalmaz. Értelmszerűen ez a bérezésre is vonatkozik.

Mt. 17. §-hoz

A KSZ-ben, illetve a munkáltató és a munkavállaló között érvényesen nem lehet kisebb *minimálbért* megállapítani, mint amit a kormány az ET egyetértésével kihirdet.

A munkavállalók besorolási rendszerénél a munkaügyi miniszter által kiadott *munkaminősítési* rendszer előírása mindenütt kötelező, ahol e tárgyban ágazati megállapodás nem született [6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet]. Amennyiben KSZ kötése sor kerül, a besorolási rendszert *célszerű* a KSZ mellékleteként kezelni.

A helyi bértárgyalásoknál *célszerű figyelembe venni* az ET- vagy (és) a középszintű *átlagkereset-növelési* ajánlásokat.

Mt. 21. §-hoz

A szakszervezeti érdekképviselési tevékenység ellátásához, így a bértárgyalásokhoz is *kötelesek* az állami szervek és a munkáltatók a szükséges *információkkal ellátni a szakszervezeteket*, és a szakszervezetek munkadíjazással kapcsolatos észrevételeire, javaslataira vonatkozó álláspontjukat és annak indoklását velük közölni.

A bértárgyaláshoz és általában a vállalat bérhelyzetének ismeretéhez szükséges *béradatakat és információkat*, ezek tartalmát, bizonyos információknak a rendszerességét, az adatszolgáltatási, válaszadási kötelezettség maximális idejét stb. *célszerű a KSZ-ben szabályozni*. A KSZ-ben megállapodhatnak abban is, hogy a szakszervezet (szakszervezetek) is megkapják mindazokat az információkat, amelyeket az Mt. 65. § (4) bek. c) pontja alapján az üzemi tanácsoknak *kell* kapniuk a munkáltatótól.

Mt. 25. §-hoz

Ha az Mt. 25. § (2) bekezdés szerinti *munkaidő-kedvezményt* a szakszervezeti tisztségviselők igénybe veszik, akkor erre az időtartamra *távolléti díj* jár (kedvezőbb díjazás megállapodás esetén lehetséges). A munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartamot, de *legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét* a szakszervezet kérésére a munkáltató köteles pénzben megváltani.

ni. A megváltás összegét a munkáltató az érintett tisztségviselők előző naptári évi *átlagkeresete* alapján állapítja meg és havonta bruttó összegben fizeti ki a szakszervezet számára. A munkáltató az átutalandó összeget a költségek között vállalati egyéb költségként számolja el. Az ily módon átutalt összeget a szakszervezet csak az érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel.

Mt. 37. §-hoz

A munkáltató *köteles évente* javasolni a szakszervezetnek a *munka díjazásával kapcsolatos szabályok KSZ-ben történő rendezését*. Ez nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a szakszervezet is kezdeményezhet munkadíjazással kapcsolatos javaslatokat. A munkáltató számára azonban ez kötelezettséget, a szakszervezet számára lehetőséget jelent. A KSZ-ben ezzel kapcsolatban legalább két dolgot célszerű rögzíteni:

- mely időpontig kell a munkáltatónak átadni a szakszervezet számára az említett javaslatot (például a tárgyévet megelőző év november 30-ig);
- milyen munkadíjazási *témákat* kell a munkáltatónak „letenni az asztalra” a KSZ-ben rögzített határidőig.

Mt. 62. §-hoz

Az üzemi tanács tagjának, illetve elnökének járó *munkaidő-kedvezmény* időtartamára távolléti díj jár. A fel nem használt munkaidő-kedvezmény azonban pénzben nem váltható meg.

Mt. 76. § (3) bekezdéshez

A munkaszerződés *egyik* kötelező eleme a *személyi alapbér* rögzítése. A személyi alapbér nem lehet kevesebb az érvényes minimálbérnél, illetve ha van közép- vagy (és) vállalati szintű bértarifarendszer, akkor az adott munkavállaló bérkategóriájának alsó határánál. Másrészt ajánlható, hogy a KSZ-ben kössék ki azokat az egyéb sajátos bértényezőket is, amelyeket az egyéni munkaszerződésben akarnak szerepeltetni. (Például olyan bérelemeket, amelyekre vonatkozóan a KSZ-ben nincs, illetve feltételezhetően nem lesz megállapodás.)

Mt. 84. §-hoz

A hosszabb, törvényben biztosított távollét, illetve törvényi kötelezettség miatti távollét után a *visszatérő munkavállaló személyi alapbérért* kötelező az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállaló részére időközben megvalósított bérfejlesztésnek megfelelően emelni. A KSZ-ben célszerű értelmezni az azonos munkakör és gyakorlat tartalmi elemeit, az átlagos éves bérfejlesztés fogalmát (pl. ha nincs a cégnél azonos munkakör, akkor a vállalati átlagnak megfelelő mértékű béremelést kell biztosítani).

Mt. 87. §-hoz

A *határozott időre szóló munkaviszony* általában közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg. Ettől eltérő munkaviszony megszüntetés esetén a munkavállalót egy évi, illetve, ha a hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó *átlagkeresete* illeti meg. Például két évre szóló munkaszerződést kötöttek a munkavállalóval, amit 6 hónap elteltével a munkáltató megszüntet. Ez esetben átlagkereset nem másfél, hanem maximum csak 1 évi időtartamra jár a munkavállalónak.

Amennyiben a munkaviszonyt másfél év után szünteti meg a munkáltató, legfeljebb a munkavállaló 6 havi átlagkeresetét kell kifizetnie.

Az Mt. érvényes szabályozása visszaélésekre adhat lehetőséget azáltal, hogy a munkáltató esetleg a határozott idő lejártá előtt annyi idővel szünteti meg a munkaviszonyt, hogy kisebb átlagkereset-fizetési kötelezettség terhelje, mint amit a határozatlan időre szóló munkaszerződések rendes felmondása esetén kellene fizetnie. Az ilyen esetek számának korlátozását jelentheti az olyan megoldás, hogy a KSZ-ben rögzítik, hogy melyek azok a munkakörök, amelyekben egyáltalán lehet (és mennyi időre szóló) határozott időre szóló munkaszerződést kötni.

Mt. 93. §-hoz

Rendes felmondás esetén az Mt.-ben, illetve KSZ-ben kikötött felmentés idejére a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. A felmentés tartamára kifizetett átlagkereset akkor sem követelhető vissza, ha a munkavállaló a felmentési idő alatt munkavégzéssel járó jogviszonyt létesített.

Mt. 95. §-hoz

A munkáltató rendes felmondása, illetőleg jogutód nélküli megszűnése esetén a munkáltatónál eltöltött évek alapján a törvényben előírt mértékű **végkielégítésnél** magasabb mértéket is lehet a KSZ-ben rögzíteni a felek megegyezése esetén. Végkielégítésként átlagkeresetet kell számítani, illetve fizetni. Végkielégítés jár akkor, ha a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, illetőleg jogutód nélküli megszűnése miatt szűnik meg. Ha az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg a munkaviszony, a törvényi végkielégítés mértéke három hónappal emelkedik.

Nem jár végkielégítés annak — függetlenül a munkáltatónál eltöltött évektől —, aki a munkaviszony megszűnésének időpontjában öregségi nyugdíjra jogosult, korengedményes nyugdíjat állapítottak meg számára, rokkantsági nyugdíjban részesül, vagy a fő munkaviszonya melletti további munkaviszonya (például másodállást is betölt) szűnik meg.

Mt. 96. §-hoz

Ha a munkavállaló szünteti meg rendkívüli felmondással a munkaviszonyát, a munkáltató ugyanolyan mértékű felmondási **átlagkeresetet** és **végkielégítést** köteles fizetni a munkavállalónak, mint amennyi akkor járna, ha a munkáltató rendes felmondással szüntetné meg a munkaviszonyát. Ennek a törvényi szabályozásnak fontos részét képezi az is, hogy a munkavállaló is indokolni, igazolni tudja, hogy a munkáltató megszegte munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit szándékosan, súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Mivel ezek a fogalmak elég bő és eltérő értelmezésekre nyújtanak lehetőséget, célszerű a KSZ-ben tételesen meghatározni e fogalmak **helyi tartalmát** a munkáltatóra és a munkavállalóra egyaránt. Erre az Mt. ezen paragrafusának (3) bekezdése is lehetőséget nyújt.

Mt. 104. §-hoz

Ha a munkavállaló **a munkavégzést jogszerűen tagadja meg**, a kieső időre — amíg nem végez munkát — **távolléti díjat** kell számára fizetni. A KSZ-ben ezt azért is célszerű rögzíteni, mert ennek hiányában a munkavállaló nem biztos, hogy tudomást szerez arról, hogy a jogtalan utasításokat megtagadhatja, és emiatt anyagi kár sem érheti.

Mt. 105. §-hoz

A munkavállaló köteles különösen indokolt esetben **munkakörébe nem tartozó, illetve állandó munkahelyén kívüli munkát** is végezni, amit az adott munkakörben érvényes szabályok szerint kell díjazni. Ez nem lehet kevesebb az eredeti munkaköre szerinti átlagkeresetnél, bár a KSZ vagy az érintett felek **ettől a szabálytól eltérhetnek** (azaz alacsonyabb is lehet a díjazás). A szakszervezeteknek azonban célszerű a törvény általános rendelkezéséhez ragaszkodniuk. Ajánlható, hogy a **KSZ-ben rögzítve legyen** az is, hogy a dolgozót mennyi munkabér (**helyettesítési díj**) illeti meg akkor, ha a munkakörébe tartozó munka **mellett** végez munkakörébe nem tartozó munkát. Az Mt. nem rendelkezik a helyettesítési díj összegéről. Célszerű legalább a helyettesített dolgozó személyi alapbérét fizetni (a „rendes” saját munkabére mellett). Az Mt. nem rendelkezik arról sem, hogy a helyettesítési díj mikortól illeti meg a helyettesítő munkavállalót. A többlet munkavégzés akkor is fennáll, ha egynapos helyettesítésről van szó, akkor is, ha többről. Mivel az Mt. nem bízta ezt a felek megállapodására vagy a KSZ-re, véleményünk szerint a helyettesítési díj a helyettesítés első napjától jár.

Mt. 141—144. §-hoz

A munkavállalónak **munkaviszonya** alapján a munkáltatótól **munkabér jár**. **Ettől eltérő megállapodás érvénytelen.**

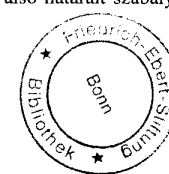
A munkavállalónak — eltérő megállapodás hiányában — a munkaszerződésben megállapított személyi alapbér jár. Az eltérő megállapodás alatt a KSZ-szabályozás is érthető, amennyiben az kedvezőbb, mint ami a munkaszerződésben szerepel. Ebben az esetben az érvényes **személyi alapbér** az, amit a KSZ tartalmaz. Ilyen helyzet alakul ki akkor, ha a társaságnál van helyi bértarifarendszer, amit a KSZ is tartalmaz, vagy van olyan ágazati (középszintű) bértarifarendszer, aminek a hatálya kiterjed a társaságra is. A munkavállalót a munkaköri besorolása alapján legalább az a minimum személyi bér illeti meg, amit az adott kategóriában fizetni kell. Ha nincs bértarifarendszer, akkor a munkavállalónak személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként legalább a mindenkor érvényes minimálbér jár.

Az Mt. rögzíti a **bérformák** fő típusait (időbér, teljesítménybér, illetve a kettő összekapcsolása). A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybért az Mt. a munkáltató hatáskörébe utalja, amelyeket alkalmazásuk előtt az érintett munkavállalókkal írásban kell közölni. Mindez nem zárja ki azt, hogy ezeket a témaköröket a KSZ-ben szabályozzák. A **KSZ-ben** ugyanis **munkaköri csoportonként ajánlatos szabályozni a bérformákat**, azok alkalmazási feltételeit. Teljesítménybéres formát csak akkor célszerű alkalmazni, ha — többek között — a bérformában foglalt teljesítménykövetelmények teljesítése túlnyomó részben az adott munkavállalóktól (munkavállalói csoportoktól) függ. A formális, tartalmatlan teljesítménybérformák helyett **célszerű a fizikai állományban is minél szélesebb körben időbéres (lehetőleg havibéres) formát alkalmazni.**

Garantált bér megállapítása kötelező, ha a teljesítménykövetelmény teljesítése jelentős részben nem csak a munkavállalón múlik.

Mt. 145—149. §-hoz

A személyi alapbérén, illetve a teljesítménybérén kívül az Mt. részletesen foglalkozik a bérpótlékokkal. A törvény a kötelezően **fizetendő pótlékokat** és azok alsó határait szabályozza. Ebből következnek:



- a törvényben szabályozott bérpótlék-minimumokon felüli mértékeket munkaszerződésben vagy a KSZ-ben kell rögzíteni;
- a kötelezően előírt bérpótlékokon túlmenő további bérpótlékokban és más kereseti összetevőkben is meg lehet állapodni.

A bérpótlék a speciális munkakörülményeket, eltérő munkaidő-beosztást honoráló bérösszeg, amit azért és akkor kell külön bérpótlékként számítani és fizetni, ha e körülményeket a munkavállaló bérének (alapbérének) megállapításánál nem vették figyelembe. Ilyen specialitás igen sokféle lehet, azonban az Mt. csak az

- éjszakai pótlék,
- többműszakos és folytonos munkarendi pótlékok,
- túlmunka pótlékok,
- a heti pihenőnapon végzett munkapótlék,
- a munkaszüneti napon végzett munkáért és készenlét esetén járó minimális díjazás mértékét rögzíti.

Nem minden esetben ajánlatos az Mt.-ben rögzített pótlékmértékeken felüli mértékekben megállapodni, illetve az Mt.-ben rögzített pótlékon kívüli pótlékok bevezetését szorgalmazni. A munkavállaló ugyanis általában a minél magasabb alaphéren, lehetőleg havidíjas időbéres formában érdekelt. A munkavállalói érdekképviseletek az alaphérek növelését általában kiemelten kezelik. Ennek megfelelően egy sor speciális körülményt a munkavállalók munkaköri feladatkörébe tartozó tevékenységként célszerű megítélni és ezért azokat inkább magasabb alaphérral elismerni. Ennek figyelembevételével helyes lehet a már meglévő — Mt. által nem előírt — pótlékok körét, illetve a kiugróan magas pótlékmértékeket felülvizsgálni.

Mint már utalás történt rá, az Mt. egy sor kereseti elemmel nem foglalkozik (például prémium, jutalom, 13. havi fizetés stb.). Amennyiben a munkáltató és a munkavállaló, illetve a munkáltató és a szakszervezet megegyezik, az Mt. által nem szabályozott kereseti elemeket a munkaszerződésben vagy a KSZ-ben célszerű szabályozni. A szakszervezeteknek törekedniük kell arra, hogy minél több keresetelem legyen — azok kifizetési feltételeivel együtt — a KSZ-ben rögzítve. Ennek megfelelően, célszerű a KSZ-ben, illetve a KSZ mellékletében rögzíteni:

- a társasági szintű bruttó-nettó átlagkereset-növekedés mértékét;
- az átlagkereset-növekedési mértéken belül az átlagos alaphéremelés növekedésének mértékét és időpontját (esetleg időpontjait);
- az egyéni átlagkereset-növelés minimális mértékét %-ban vagy (és) fix összegben (esetleg alanyi jogi járandóságként, ami lehet például a fogyasztói ár-növekedés, vagy a vállalati bér-növekedés 50%-a);
- a minimális bér vállalati szintű összegét;
- a kategóriánkénti személyi alaphéer alsó bérhatárokat és ezek növelési mértékét;
- a premizálás céljait, feltételeit, a fizethető legkisebb prémium %-át vagy (és) összegét. Az alaphéercentrikus bérezés érdekében célszerű, ha a munkavállalói érdekképviseletek a formális premizálás visszaszorítására törekszenek, azaz ha a minél több premizálendő feladat beépül a munkavállaló munkakörébe úgy, hogy a prémium összegével vagy annak egy részével a személyi alaphéert növelik;
- a jutalmazás elveit és fizetésének feltételeit. Ajánlható az egyéni esetenkénti jutalmazás korlátozása, illetve feltételekhez kötése (például kitüntetés, tisztségviselés stb.);

- a 13. vagy (és) 14. havi bért és kifizetésének feltételeit. A 13. havi és esetleg a 14. havi fizetést indokolja az is, hogy a vállalkozási szférában megszűnt a jubileumi jutalom fizetésének kötelezettsége.

Mt. 150. §-hoz

Ha a munkáltató működési körében felmerülő okból nem tud munkát végeztetni (állásidő), akkor erre az időre a munkavállalónak legalább a személyi alaphéer jár. A KSZ-ben ezzel kapcsolatban célszerű rögzíteni a munkáltató működési körébe tartozó olyan jellemző okokat, amelyek miatt állásidő-díjazást kell fizetnie. Ha a teljesítménybérben dolgozók törzsbérében jelentős mértékű a személyi alaphéren magasabb díjazást fizessenek az állásidőre. Ha a terhes nőnek (terhessége megállapításától gyermeke 1 éves koráig) a munkáltató nem tud egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni és erre az időszakra állásidőre járó díjazásban kell részesíteni.

Az állásidő-díjazás szabályait kell alkalmazni akkor is, ha a munkáltató átmenetileg, gazdaságilag indokolt esetben az előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja a munkavállalót. A KSZ-ben ezzel kapcsolatban a következő főbb kérdéseket célszerű szabályozni:

- mi tekinthető gazdaságilag indokolt esetnek;
- mennyi lehet az a maximális időtartam, ami „átmenetinek” tekinthető;
- mekkora lehet a munkaidő-csökkentés mértéke (naponta órában, hetente vagy havonta napokban);
- a kiesett munkaidőre személyi alaphéert, vagy ettől eltérő díjazást fizetnek a munkavállalónak.

Mt. 151. §-hoz

1995 szeptemberétől bevezetésre került bizonyos távollétek idejére a távolléti díj intézménye, amit az Mt. is rögzít. Ennek részletezése előtt meg kell említeni, hogy erre is vonatkozik az Mt. 13. §-a, amely szerint a KSZ-ben a munkavállalók számára kedvezőbb feltételekben is meg lehet állapodni. Például úgy, hogy általában, vagy egyes munkaköri csoportokban, vagy egyes bérformákban stb. a távolléti díj törvényi szabályainál kedvezőbb konstrukciót alkalmaznak, de nincs kizárva az átlagkereset fizetésének lehetősége sem. Az Mt.-ben előírtnál magasabb távolléti díj fizethető úgy, hogy például a távolléti díj számításánál kötelezően figyelembe veendő pótlékokon kívül a KSZ-ben rögzített további pótlékokat, illetve magasabb pótlékmértéket vesznek figyelembe. Lehetséges a mindenki számára fizetett bérelemek (például 13. havi bér stb.) figyelembevétele is a távolléti díj számításánál.

A távolléti díj törvényi rendszerénél előnyösebb megoldások esetén azonban ügyelni kell arra, hogy a kedvezőbbnek ítélt módszer ne legyen hátrányosabb az Mt.-szabályozásnál. A teljesítménybérek teljesítménybérébe esetleg beépített, a bérforma részét képező prémium (pl. minőségi prémium) a távolléti díj szerves része, mint ahogy például a kereskedelembe fizetett jutalék is az.

Mit tartalmaz a távolléti díj?

- a) A távollét idején (időszakában) érvényes személyi alaphéert. Ez az órabéres és a havidíjas (időbéres) munkavállalóknál az érvényes alaphéert jelenti. Teljesítménybéres munkavállalóknál azonban a távolléti díj számításához az érvényes személyi bért úgynevezett teljesít-

ménytényezővel kell „felszorozni”. Ez a teljesítménytényező az előző évi 1 órára jutó teljesítményből és a tárgyév január 1-jén érvényes személyi alaphér hányadosa.

- b) **Rendszeres bérpótlékokat.** A személyi alaphérre (időbéreseknél az érvényes besoroláskori, a teljesítménybéreseknél a teljesítménytényezővel felszorozott személyi alaphérre) kell számítani a rendszeres bérpótlékokat. Rendszeres bérpótléknak számít az a bérpótlék, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetőleg munkaszerződés rögzít, s amelyek a munkavégzés esetén a munkavállalót folyamatosan megilletik. A KSZ-ben a távolléti díjra vonatkozó szabályozásnál meg kell fogalmazni (nevesíteni kell) azokat a pótlékokat, amelyeket a távolléti díj számításánál figyelembe kell venni. Természetesen nem kell külön „nevesíteni” azokat a pótlékokat, amelyeket az Mt. a távolléti díj-számítás részeként kötelezően előír.

Ha nincs KSZ, akkor az egyéni munkaszerződésben rögzített rendszeres pótlékokat kell a távolléti díj számításánál figyelembe venni.

Műszakpótlék a távolléti díj számítása szempontjából két műszak esetén a személyi alaphér 7,5%-a. Két műszak esetén, ha az éjszakai műszak aránya a heti, illetőleg havi munkaidőkeret 30%-át meghaladja, valamint három műszakos munkarendben a személyi alaphér 15%-a, folytonos munkarendben történő foglalkoztatásnál a személyi alaphér 20%-a. Ha a KSZ-ben ezeknél a mértékeknél magasabbak a %-ok (akár 2 műszakban, akár 3 műszakban, vagy folytonos munkarendben) és a KSZ szövegéből kitűnik, hogy azokat a mértékeket kell figyelembe venni a távolléti díj számításánál, akkor ez utóbbiakat kell alkalmazni.

Túlmunka miatti kiegészítő pótlékot akkor kell a távolléti díj számításánál figyelembe venni, ha a munkavállaló a tárgyévet megelőző évben 50 túlóránál többet teljesített. Ha a munkavállaló 50 túlóránál többet, de 100 óránál kevesebbet túlórázott, akkor a személyi alaphér 3%-át, ha 100 óránál többet, a személyi alaphér 5%-át kell a távolléti díj számításánál figyelembe venni.

Mt. 154. §-hoz

A KSZ-ben kell szabályozni a **munkabér bankszámlára** átutalással történő fizetésének lehetőségét és annak módját. Ha ezt a KSZ nem tartalmazza, a munkáltató az átutalást csak a munkavállaló kérésére eszközölheti. Célszerű azonban KSZ-szabályozás esetén is ehhez — ti. a bankszámlára történő átutaláshoz — a munkavállaló egyéni hozzájárulását is kérni.

KSZ-rendelkezés vagy egyéb munkaviszonyra vonatkozó előírás kell ahhoz is, ha a munkabér egy részét árucikkben vagy valamely szolgáltatás formájában (természetben) fizeti a munkáltató. Ez esetben rögzíteni kell a természetbeni juttatás *konkrét formáját* (formáit) és *mértékét*. A természetbeni juttatás nem lehet szeszes ital vagy más káros élvezeti cikk, és alkalmasnak kell lennie a munkavállaló és családtagjai szükségleteinek kielégítésére. A természetbeni juttatás mértékét a KSZ csak a munkabér 20%-án belül szabályozhatja.

Mt. 155. §-hoz

- a) KSZ-ben kell szabályozni a havonta többszöri **bérfizetést** és ezek napjait. (Ha ezt a KSZ vagy a felek közötti megállapodás nem szabályozza, havonta csak egyszer kell bért fizetni.)
- b) A havi egyszeri bérfizetés esetén a KSZ rögzítheti a tárgyhónapot követő konkrét bérfizetési napot. Ez maximum a tárgyhót követő 10. nap lehet. (Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.)

Mt. 158. §-hoz

KSZ-ben célszerű a munkabérfizetés helyét és módját — esetleg telephelyenként eltérően — konkrétan szabályozni (az Mt.-tiltás figyelembevételével).

A KSZ-ben kell szabályozni a munkabér fizetésének idejét, ha munkaidőn kívüli kifizetést is lehetővé kívánnak tenni. (Ezzel a lehetőséggel csak kivételesen és rendkívül indokolt esetben célszerű élni, általában a munkabért a munkaidőben kell kifizetni.)

Mt. 159. §-hoz

A **munkabér-kifizetés késedelme** esetén legalább 20%-os kamatot kell fizetni a munkavállaló részére. A KSZ-ben célszerű a kamat mértékét az éves prognosztizált inflációhoz igazítva megállapítani, ha az 20%-nál magasabb.

Mt. 160. §-hoz

A KSZ mellékleteként célszerű csatolni a **munkabér-elszámolás** tartalmát szemléltető összeállítást az egyes jellemző bérformákra vonatkozóan, a munkavállalók tájékoztatása érdekében. Ugyanis a munkavállaló részére munkabéréről olyan részletes elszámolást kell adni, hogy ellenőrizni tudja a kiszámítás, a munkabérből való levonás helyességét. Például nem fogadható el egy olyan kódszámú bérelszámolás, ami nem tartalmazza az egyes kódszámok pontos tartalmát.

