



Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság

**UNIÓS ÉPÍTŐIPARI BÉRTARIFA  
RENDSZEREK ÖSSZEHASONLÍTÁSA  
(AUSZTRIA, NÉMETORSZÁG, FINNORSZÁG, NAGY-BRITANNIA)**

Készítette:  
az MKIK Szolgáltató Nonprofit Kft.  
Mervai Péter szakértő

2014. augusztus

## *Tartalomjegyzék*

<b>Bevezetés</b>	2
<b>Építőipari bértarifa rendszerek</b>	4
Németország	6
Ausztria	34
Finnország	45
Nagy-Britannia	53
<b>Összefoglalás</b>	63

# *Uniós építőipari bértarifa rendszerek összehasonlítása (Németország, Ausztria, Finnország, Nagy-Britannia)*

## **Bevezetés**

„Európa búcsút mond az ágazati bértarifa rendszereknek” – hangzik el a jövődőlés így vagy közel azonos tartalommal azon szakértők szájából, akik az ágazati bértarifa szerződéseket a modern munkaerőpiac egyik legnagyobb ellenségének tartják. Ugyanakkor pedig az figyelhető meg, hogy éppen akkor, amikor az európai munkaerőpiac komolyabb nehézségekkel küzd, mutatkozik igény a bértarifa rendszerek további működtetésére, elsősorban a tradicionálisan régi szakszervezeti hagyományokkal rendelkező nyugat-európai országokban. Nem véletlen ez a folyamat: a bértarifa rendszer fenntartása, alkalmazása és aktualizálása szakszervezeti oldalról azért kap erőteljes hangsúlyt, mert azzal jobban védhetővé válnak a kiélezett munkaerőpiaci helyzetben munkát kereső munkavállalók érdekei, munkáltatói oldalról pedig egyfajta versenyegyenlőség-biztosítást látnak a rendszer - lehetőleg általánosan kötelező érvényű - alkalmazásában, elkerülendő azt, hogy az Európai Unión belül a különböző bérezési és foglalkoztatási feltételek miatt a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás piacán kialakulhasson egy, a tisztességes versenyfeltételeket csorbító magatartásforma.

Az Európai Unió tagállamaiban nincs egységes bértarifa rendszer. Sokkal inkább mondható el az, hogy az egyes tagállamokban működtetett ágazati bértarifa rendszerek sokszínűséget tükröznek, amelyek sok esetben igen nagymértékben eltérnek egymástól.

Az úgynevezett tarifa autonómia – bérmegállapodási önállóság - azaz az a jog, hogy a gazdasági élet szereplői állami beavatkozástól függetlenül kollektív szerződéseket köthessenek a munkavállalók bérezési és egyéb foglalkoztatási feltételeinek meghatározására, jogszabályilag minden európai uniós tagállamban biztosított. Számos tagállamban ezt a jogot maga az alkotmány biztosítja, más tagállamokban az egyesületi jog garantálja, vagy pedig a jog alkalmazását az Európai Unió Alapjogi Chartájára hivatkozva indokolják.

Az Európai Unió szinte mindegyik tagállamában kötelező alkalmazni a megkötött ágazati bértarifa szerződéseket. Csak Nagy-Britanniában és Írorszáiban nincs ez így, ezekben a tagállamokban a megkötött bértarifa szerződéseket a bértarifa szerződéses partnerek tagjainak csak akkor kell kötelezően alkalmazniuk, ha ezt a bértarifa szerződéses partnerek kifejezetten előírják. Mivel erre nagyon ritkán kerül sor, a megkötött bértarifa szerződéseknek csupán ajánlás jellegük van, amit a munkáltatók figyelembe vehetnek, de nem kötelező érvényű rájuk nézve.

Amennyiben egy tagállamban a bértarifa szerződések kötelező érvénnyel bírnak, az azokban foglalt normák hatálya jogilag különböző lehet. Egy sor tagállamban a bértarifa szerződéseknek törvényi ereje van. Normatív jogszabályként funkcionálnak, azaz közvetlenül és kötelezően vonatkoznak minden, a bértarifa szerződés hatálya alá eső munkaviszonyra. Ilyen jogi helyzet van Németországban, Ausztriában, Görögországban, Franciaországban, Spanyolországban és Portugáliában. Ezekben a tagállamokban a bértarifa szerződések nem képezik részét a munkavállalókkal kötött munkaszerződéseknek, azaz, ha változik a bértarifa szerződés tartalma, akkor ugyan változnak a foglalkoztatási feltételek, de a munkaszerződést ezért nem kell megváltoztatni. Más tagállamokban – így pl. Svédországban vagy Dániában, a munkáltató a bértarifa szerződésekben foglaltak betartásáért csak a szakszervezet felé tartozik felelősséggel, azaz a munkavállaló bértarifa szerződéses jogainak biztosítását csak a szakszervezet kérheti számon a munkáltatótól, a munkavállalónak közvetlenül erre nincs lehetősége.

A tagállamok túlnyomó többségében a bértarifa szerződések csak egyoldalúan írnak elő kötelezően betartandó alapfeltételeket, amelyektől a munkavállalókkal kötött egyéni munkaszerződésekben el lehet térni a munkavállalók javára. Ezekben a tagállamokban a bértarifa szerződés ezért csak minimálisan betartandó alapfeltételeket tartalmaz, azonban nem írnak elő semmit a maximális bérezési és foglalkoztatási feltételekre. Azokban a tagállamokban, ahol a kötelezően betartandó bértarifa szerződéses feltételeket kétoldalúan írják elő, arra törekednek, hogy a munkáltatók közötti eltérően kedvező foglalkoztatási feltételek miatt nehezebb legyen az elvándorlás a „kedvezőbb munkáltatóhoz”, ha már kizárni ezt a folyamatot nem is lehet. Vannak ugyanakkor

olyan normák, részben európai uniós irányelvekben foglalva, amelyek azokban a tagországokban is, ahol megengedik a bértarifa szerződéses feltételektől való egyoldalú eltérést, maximálisan betartandó feltételeket szabnak meg, pl. a napi, heti vagy havi maximális munkaidőt illetően.

Egyes tagállamokban, pl. Németországban, a bértarifa szerződések alkalmazása csak akkor kötelező, ha munkaviszony mindkét szereplője, azaz a munkáltató is és a munkavállaló is tagja a bértarifa szerződést megkötő tarifaszerződéses partnereknek, azaz egy munkaadói szövetségnek (munkáltató) és egy szakszervezetnek (munkavállaló). A munkáltató, az egyenlő elbánás elvét alkalmazva, természetesen kiterjesztheti a rá vonatkozó bértarifa szerződést azokra a munkavállalóira is, akik nem szakszervezeti tagok (és rendszerint ez a gyakorlat is), de alapvetően erre nem kötelezhető. Az Európai Unió tagállamainak mintegy felében azonban már akkor kötelező egy bértarifa szerződés alkalmazása, ha csak maga a munkáltató tagja egy tarifaszerződéses partnernek (munkaadói szövetségnek). Ez a rendszer él pl. Belgiumban, Dániában, Franciaországban, Luxemburgban, Hollandiában, Ausztriában, Lengyelországban, Spanyolországban, Csehországban és Szlovákiában.

Az Európai Unióban minden munkáltató maga is köthet bértarifa szerződést, amelyet rendszerint üzemi kollektív szerződésnek neveznek. A munkavállalói érdekképviseltek joga, hogy tarifaszerződést kössenek, azonban már nem ilyen egyértelmű. Míg pl. Olaszországban, Hollandiában, Portugáliában és Svédországban minden munkavállalói érdekképviselőt köthet bértarifa szerződést, ez a joga a német, osztrák vagy belga szakszervezeti tömörüléseknek sokkal korlátozottabb. Rendszerint igazolni kell, hogy a szakszervezeti egyesülés, tömörülés kellő kompetenciával bír tagjai érdekeinek képviselőjére és kellő súlyt képvisel a nemzetgazdaságban. Belgiumban például a szakszervezeti egyesülésnek ágazatok felettinek kell lennie és tagja kell legyen a Nemzeti Munkatanácsnak.

### **Építőipari bértarifa rendszerek**

Az építőipar az Európai Unióban az egyik legjelentősebb termelői ágazat:

- az Unió nemzeti össztermékének mintegy 11 %-át az építőipar adja
- az ágazatban kb. 16 millió munkavállalót tartanak nyilván, a ténylegesen foglalkoztatottak száma ennél jóval nagyobb, ha hozzávesszük az illegálisan foglalkoztatottak és a színlelt egyéni vállalkozók számát
- az építőipar „beszállítóinak” száma további 10 millió munkavállaló (építőanyag-ipar, mérnöki irodák, értékesítési szolgáltatók), tehát az építőiparból közvetlenül és közvetve mintegy 26 millió munkavállaló él meg az Európai Unióban

Az Európai Unió építőipara a 90-es évek kezdetétől mintegy bő 15 éven keresztül látványos növekedésen ment keresztül, jóllehet ennek mértéke országonként eltérő volt, alapvetően azonban a 2008-as gazdasági válságig mindenütt felfelé ívelő tendenciát mutatott.

A kedvező konjunkturális adottságok természetesen kihatással voltak az egyes tagállamokban megkötött vagy újratárgyalt építőipari bértarifa szerződések tartalmára, feltételeire is. A gazdasági válság pedig arra kényszerítette az európai uniós tarifaszervező partnereket, hogy tanúsítsanak önmérsékletet a bértarifa szerződések feltételeinek újratárgyalása és kialakítása során.

Ugyancsak a 90-es évek kezdetétől indult meg tömegesen az Európai Unión belül a határon átnyúló építőipari szolgáltatásnyújtás, kialakultak a jellemzően „fogadó országok”, így például Németország, Ausztria, Hollandia, valamint a tipikusan „küldő országok”, pl. Spanyolország, Portugália, Lengyelország, Magyarország, Románia, Horvátország.

A „fogadó országok” alapvető érdeke volt, hogy az építőipari bértarifa szerződéseikkel is korlátozzák az „olcsó konkurencia” tömeges beáramlását, a hazai és a külföldi vállalkozások közötti versenyegyenlőség szétzilálását, a „szociális dömping” elterjedését. Az Európai Unió Bizottsága az ún. kiküldetési irányelvekkel is ezt a célt kívánta szolgálni, amelyet legelőször éppen a „fogadó országok” ültettek át nemzeti jogrendjükbe és legelőször az építőiparban kezdték alkalmazni. Az alkalmazáshoz

nélkülözhetetlen volt egy modern és mindenre kiterjedő építőipari bértarifa szerződés megléte is.

A szakértői anyag négy európai uniós ország bértarifa, ezen belül pedig az építőipari bértarifa rendszerének bemutatását célozza meg: Németország, Ausztria, Nagy-Britannia és Finnország.

Az adott országok választásának indoka Németország és Ausztria esetében az volt, hogy ez a két tagállam a magyar építőipari vállalkozások legfontosabb szolgáltatási exportpiaca. Az exportpiacon hatályos építőipari bértarifa szerződések számos pontja kötelező érvénnyel bír a külföldi (így a magyar) vállalkozásokra nézve is. Fontos tehát, hogy a magyar bértarifa rendszer is tartalmazzon a két ország rendszerében is előforduló elemeket az egységesség érdekében.

Finnország a skandináv közösség egyik tagállama, az építőipari bértarifa rendszere azonban jelentősen eltér a skandináv szokásoktól, sokkal inkább a német-osztrák rendszert követi. Finnországban közel 150 éve ismert az építőipari bértarifa rendszer, a finn gazdaságban az építőipar meghatározó szerepet játszik, az iparág közvetlenül mintegy 140 ezer embernek és családjának biztosít megélhetést, közel annyinak, mint amennyi munkavállalót a magyar építőipar foglalkoztatott a nemzetközi gazdasági válságot megelőző időben.

Nagy-Britannia építőipari bértarifa rendszere lényegesen eltér a kontinentális nyugat-európai, valamint a közép-kelet európai rendszertől, angolszász jogrendszerre épül és pótolja a jogilag egyáltalán nem szabályozott foglalkoztatási feltételeket (nincs alkotmány, nincs munka törvénykönyv, nincsenek törvényileg leszabályozott foglalkoztatási feltételek), ugyanakkor pedig a brit építőipari bértarifa rendszer ajánlásként funkcionál, betartása nem kötelező.

## Németország

A Németországi Szövetségi Köztársaság 16 tartományból álló, föderális berendezkedésű ország, lakosainak száma a legutóbbi népszámláláskor 80 millió volt, az Európai Unió legnépesebb országa, a világ 4. gazdasági hatalma.

A szociális állam elvét, ami magában foglalja a tarifa-autonómia elvét is, az alkotmány (alaptörvény) garantálja.

A német építőipar mintegy 750 ezer munkavállalót foglalkoztat. Az építőipari vállalatok száma közel 70 ezer. Emellett mintegy 200 ezer egyéni vállalkozó tevékenykedik az építőipari piacon, részben színlelt egyéni vállalkozóként.

Az építőipar nagy részét a nyers építőipar teszi ki, saját bértarifa szerződéssel, az építőipari szakipar (festők-mázolók, tetőfedők, állványzatépítők, épületbontási munkákat végzők) külön bértarifa szerződés alá esik.

A tágabb értelemben vett építőipar (nyers építőipar, építőipari szakipar és építőanyag ipar) mintegy 1,8 millió munkavállalónak ad megélhetést. Az építőipari szakszervezet, az Építőipari, Mezőgazdasági és Környezeti Ágazati Szakszervezet (IG Bau-Agrar-Umwelt) az összes munkavállalói létszám 35 %-át képviseli, a két építőipari munkaadói szövetség, a Német Építőipari Főszövetség (Hauptverband der Deutschen Bauindustrie) és a Német Központi Építőipari Kisipari Szövetség (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes) a munkáltatók 65 %-át fogják össze.

A bérezési és egyéb foglalkoztatási feltételek kitárgyalása a tarifaszervezések partnerek között túlnyomó részben ágazati szinten történik. Az ágazati bértarifa tárgyalásokra az egyes ágazati szakszervezetek és a munkaadói szövetségek között kerül sor. Csak nagyon ritka esetben fordulnak elő üzemi kollektív szerződések (ilyen például a Volkswagen üzemi kollektív szerződése), amelyet az egyes munkáltatók tárgyalnak ki az ágazati szakszervezettel.



A német gazdasági élet szereplői abban látják a bértarifa rendszerük erősségét, hogy a bértarifa szerződéseket, amelyek elsősorban a munkavállalók bérezési és egyéb foglalkoztatási feltételeiről rendelkeznek, az üzemi szintnél magasabb szinten kötik, míg üzemi szinten a munkáltatók a munkahelyen működő ún. üzemi tanácsok (Betriebsrat) arra ügyelnek, hogy ezeket az ágazati bértarifa szerződéseket a felek be is tartsák, saját érdekükben.

A versenyszférában a munkavállalók kb. 60 százaléka esik ágazati bértarifa szerződés vagy üzemi kollektív szerződés hatálya alá a nyugati tartományokban és kb. 50 százaléka a keleti tartományokban. A tarifa szerződések azonban közvetve kihatnak a nem bértarifa köteles vállalkozásokra is: a bértarifa szerződés hatálya alá közvetlen nem eső munkáltatók mintegy fele figyelembe veszi az ágazatában hatályos bértarifa szerződés feltételeit munkavállalóinak javadalmazása és foglalkoztatási feltételei kialakítása során. Így mintegy 35 millió német munkavállaló foglalkoztatására vannak kihatással az ágazati bértarifa szerződések a mintegy 42 millió összes foglalkoztatottat tekintve.

A német ágazati bértarifa szerződéseket többnyire nem országos, hanem regionális szinten kötik, ugyanakkor azonban ezek a regionális szerződések tartalmilag nem nagyon térnek el egymástól. Főleg a legfontosabb elemében, a rendszerint újra kitárgyalandó bérnövekedésben nem térnek el regionálisan egymástól. Egyetlen eltérés létezik csak a bérmegállapodásban: a „kelet-nyugati” eltérés. Az ágazati szerződések legtöbbjében a nyugati tartományokban alkalmazandó bérek mintegy 10 százalékkal magasabbak a keleti (volt NDK-s) tartományokban alkalmazandóknál.

Az üzemi tanácsoknak (Betriebsrat) nincs törvényes felhatalmazásuk arra, hogy bértarifa szerződéseket vagy üzemi kollektív szerződéseket tárgyaljanak ki. Azonban lehetőségük van arra, hogy a munkáltatókkal olyan témákban egyeztessenek, amelyek nem képezik az ágazati bértarifa szerződések tárgyát, valamint arra is kiterjed felhatalmazásuk, hogy az ágazati tarifa szerződésekben foglaltak végrehajtására gyakorlati tanácsokat adjanak a munkáltató részére. Az ágazati bértarifa szerződések egyre inkább rugalmas lehetőséget adnak az üzemi tanácsok számára, hogy azok a helyi munkáltatóval olyan megállapodásokat kössenek, amelyek a bértarifa szerződéstől

ugyan eltérnek, de ezt azért teszik, hogy adott esetben még optimálisabban lehessen figyelembe venni az egyes munkáltatók speciális helyzetét. Ilyen speciális helyzet áll fenn pl. akkor, ha egy munkáltatónál gazdasági válság esetén lecsökken a rendelésállomány. Ilyen esetekben az üzemi tanács és a munkáltató megállapodhat arról, hogy meghatározott időre elhalasztja az ágazati bértarifa szerződésben rögzített következő béremelés idejét. A munkavállalók közel 30 százaléka esik olyan ágazati bértarifa szerződés hatálya alá, amelyik engedélyezi az ilyen üzemi tanácsi-munkáltatói megállapodást. Azt is hozzá kell tenni, hogy a munkáltatóknak vagy üzemi tanácsoknak csak alig fele él ezzel a külön megállapodási lehetőséggel.

Az a tendencia, hogy számos munkáltató egyre inkább az üzemi kollektív szerződések megkötését tartja jövőbe mutatóbbnak az ágazati bértarifa szerződések helyett, ahhoz vezetett, hogy számos munkáltató inkább kilépett a munkaadói szakmai szövetségéből, hogy ne legyen rá nézve kötelező érvényű a bértarifa szerződés betartása.

A Német Szakszervezeti Szövetség (DGB-Deutscher Gewerkschaftsbund) országos szinten munkaadói szövetséggel nem folytat országosan, minden ágazatra egységesen érvényes bértarifa tárgyalásokat.

A bértarifa szerződések kitárgyalása az ágazati szakszervezetek és a munkaadói szövetségek között folyik. A kitárgyalt és elfogadott szerződésekben foglaltak betartása jogilag kötelező érvénnyel bír minden szakszervezeti tagra nézve, gyakorlatilag egy munkáltató összes munkavállalójára, munkáltatói oldalról pedig azokra, akik tagjai a munkaadói szövetségnek.

2010-ig az a szabály volt érvényben, hogy egy munkáltatónál csak egy bértarifa szerződést lehetett alkalmazni, a jelenlegi szabályozás viszont lehetővé teszi, hogy bár egy munkáltatónál egy munkavállalóra csak egy bértarifa szerződés vonatkozhat, azonban a munkáltatónál párhuzamosan több bértarifa szerződés is alkalmazható, pl. külön a fizikai állományú és külön az adminisztratív munkavállalókra.

Jogilag lehetőség van arra is, hogy egy ágazati bértarifa szerződés kötelező alkalmazását kiterjesszék azokra a munkáltatókra is (általánosan kötelező érvényűvé való nyilvánítás), akik nem tagjai a szerződést aláíró munkaadói szövetségnek. A kiterjesztés feltétele, hogy az elfogadott bértarifa szerződés már a kiterjesztés előtt az ágazatban foglalkoztatott munkavállalók legalább felére hatályos legyen, valamint, hogy a kiterjesztést mindkét tarifaszereződés partner kérelmezze a munkaügyi kormányzatnál. Az ágazati bértarifa szerződések teljes körű kiterjesztése egy ágazaton belül azonban inkább kivételnek számít, mint gyakorlatnak, a tarifaszereződések csupán 1 %-a általánosan kötelező érvényű egy ágazaton belül. Ebbe az 1 %-ba azonban beletartozik az építőipar.

A külföldi szolgáltató cégek egyre nagyobb térnyerése Németországban arra készítette a munkaügyi kormányzatot, hogy jogszabályilag biztosítsa egy bértarifa szerződés általánosan kötelező érvényű kiterjesztését abban az esetben is, ha a szerződés a munkavállalók kevesebb, mint 50 százalékára vonatkozik egy ágazaton belül. A jogszabály megalkotásának háttérében az állt, hogy a külföldi szolgáltatók saját, kiküldött munkavállalóikat jóval az ágazati bértarifa szerződésben foglalt bérezési feltételek alatt javadalmazták, ami bérfeszültséghez és a munkaerő-piac szétzilálásához vezetett. Emellett a munkaügyi miniszter arra is felhatalmazást kapott, hogy tarifaszereződéses kötelezettség alá nem eső munkáltatók számára kötelezően kifizetendő munkabéreket írjon elő. Az eljárás alapján számos fontos gazdasági szektorban már most is léteznek kötelezően biztosítandó minimál órabérek, ilyen az építőipar.

Az ágazati bértarifa szerződésekben foglalt bérezési és foglalkoztatási feltételeket általában azok a munkáltatók is biztosítják munkavállalóiknak, akik nem tagjai a szerződést aláíró munkaadói szövetségnek. A trend az utóbbi években azonban abba az irányba változott, hogy az új munkáltatók inkább nem létesítenek tagsági viszonyt munkaadói szövetséggel, illetve a tagsággal rendelkezők inkább kilépnek a munkaadói szövetségből, hogy ne kelljen bértarifa szerződést alkalmazniuk. Különösen a keleti tartományokban érvényesül dominánsan ez a folyamat.

A bértarifa szerződéseket rendszeresen újratárgyalják. A bérezési feltételeket általában egyéves időszakra határozzák meg, több évre előre. A foglalkoztatás egyéb feltételeiben két vagy több évre, vagy akár időbeni korlátozás nélkül állapodnak meg, ez utóbbi esetben bármely szerződéses fél kérheti a feltételek módosítását, erre a bértarifa szerződések lehetőséget adnak a módosítási igények időben történő jelzése esetén.

Németországban törvényileg előírt minimálbér nem volt, az új német kormány azonban a közelmúltban fogadta el, hogy 2015-től bevezetik a törvényileg előírt minimálbér rendszerét.

A német építőipari bértarifa rendszer 104 éves múltra tekint vissza.

Az 1910-ben megkötött első építőipari bértarifa szerződés (akkori elnevezéssel: építőmunkás tarifa) óriási eseménynek számított Németországban. Eddig az időpontig a munkaadói szakmai szövetségek is és az építőipari szakszervezet is ellenezte az ilyen jellegű ágazati tarifaszerződések létrehozását. A munkaadói oldal a bérek szabad meghatározásának korlátozását látta benne, a szakszervezet pedig tartott attól, hogy a szerződésben rögzített bérezési és egyéb foglalkoztatási feltételek gyengítik a munkavállalók „osztályharcszemléletét”. Csak az 1899-ben megtartott szabad szakszervezeti kongresszusnak sikerült meggyőző érveket felsorakoztatni az „építőmunkás tarifá”-nak a munkaadói oldallal történő megkötésére, hivatkozva arra, hogy csak ez a fajta együttműködés tud a jövőben a munkáltatókkal azonos jogú részvételt biztosítani a szakszervezet számára a munkavállalók bérezési és foglalkoztatási feltételeinek kitárgyalásához, alakításához.

2013-ban a német Építőipari, Mezőgazdasági és Környezeti Ágazati Szakszervezetnek (IG Bau-Agrar-Umwelt) közel 700 ezer tagja volt, ami azt is mutatja, hogy ez a szakszervezet a Német Szakszervezeti Szövetség 4. legjelentősebb tagja a 11 tag közül.

Az építőipari bértarifa rendszer nemcsak a múltjára nézve az egyik legjelentősebb bértarifa szerződéses intézményrendszer, hanem egy olyan, az egyes bérezésre, foglalkoztatásra és szociális biztonságra irányuló szerződések összessége, amely a

német ágazati bértarifa rendszerek közül a legátfogóbban szabályozza a foglalkoztatott munkavállalók bérezési- és foglalkoztatási feltételeit, valamint a szociális biztonságukra irányuló egyéb feltételeket.

A német építőipari bértarifa rendszer kizárólag azokra a munkáltatókra vonatkozik, akik tevékenysége túlnyomó részben (azaz több, mint 50 százalékban) az alábbi építőipari szolgáltatásokra irányul:

1. Acélhajlítási és -fonatolási munkák, amennyiben azokat más építési munkákkal együtt végzik
2. Ács- és asztalosmunkák, kizárólag kisipari szinten
3. Aknaépítés
4. Bélelési és pólyázási munkák
5. Betonnal, betonvassal és betonacéllal kapcsolatos munkák
6. Csatornaépítés
7. Csempézés, burkolás
8. Csővezeték építés, csővezeték mélyépítés, kábelfektetés
9. Előre gyártott építési elemekkel történő építés: építmények létesítésével, karbantartásával, vagy átalakításával összefüggő előre gyártott elemek beépítése, vagy összeszerelése, előre gyártott építési elemek előállítása
10. Építmények azbeszt-mentesítése
11. Építménykiszárítási munkák
12. Esztrich-munkák, pl. cement, aszfalt, anhidrit, magnezit, gipsz, műanyag és egyéb anyagok terítése
13. Faanyagvédelem
14. Felvonóépítés
15. Földmozgatással járó munkák, pl. útépítés, földterület-nyerési és gátépítési munkák, folyószabályozás és lavinaveszély-elhárítás, sportpályaépítés valamint utak mentén történő hangszigetelő fal és útszegély építés
16. Fugázás
17. Fúrási munkák
18. Homlokzatépítés

19. Kőművesmunkák
20. Kútépítés
21. Magasépítési munkák
22. Mélyépítés
23. Nem tárolható építőanyagok (pl. beton- és malterkeverék) előállítása abban az esetben, ha az építőanyagot felhasználó építőipari cég tulajdoni viszonyai az építőanyagot előállító cégével részben, vagy egészben összefüggenek
24. Padlóburkolás más építési munkákkal együtt
25. Robbantási, bontási és törmelékeltakarítási munkák, kivéve azokat a bontási munkákat, amelyek a bontásból származó hasznos anyag kinyerésére vagy a bontási anyag újrafeldolgozására irányulnak
26. Sínfektetés
27. Stukkó-, vakoló-, gipsz- és sodronyhálós habarcs munkák, beleértve az alszerkezetek és anyaghordozó részek felszerelését is
28. Sulykolás, földdöngölés
29. Talajvíz-elvezetési munkák, pl. termőföld kiszárítás, mocsárlecsapolás, beleértve az árokásási és vízvezetőcső-fektetési munkákat, valamint zsiliprendszer-építés
30. Útépítés, pl. kő, aszfalt, betonútépítés, faburkolatú útépítés
31. Úthengerlés
32. Üveggel és üveggel kapcsolatos munkák
33. Vegyi úton történő talajlekötés
34. Velencei padlókészítés
35. Vízmű-építés, víztároló-építés (vízi utak építése, zsiliprendszer-építés)
36. Zsaluzás

Fenti felsorolás alapján megállapítható, hogy a német építőipari bértarifa rendszer – ellentétben a magyar építőipari ágazati kollektív szerződéssel – nem terjed ki egyes jelentős építőipari szakipari szolgáltatásokat nyújtó munkáltatókra, ilyen szolgáltatások többek között:

1. Betonelem gyártás
2. Tetőfedés
3. Állványzatépítés

4. Üvegezés
5. Festés, mázolás
6. Parkettázás
7. Asztalozás
8. Bádogozás
9. Gáz- és vízvezeték-szerelés
10. Villanszerelés
11. Központi fűtés szerelés
12. Klímaberendezések szerelése
13. Kőfaragás

Az építőipari bértarifa rendszer (Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe = Országos Építőipari Keret Tarifa Szerződés) négy témacsoportra tagozódik és mintegy 40, az ágazaton belül többnyire országos szinten érvényes tarifa szerződést tartalmaz.

A négy témacsoport:

1. Bértarifa szerződések
2. Foglalkoztatási keretszerződések
3. Szociális biztonsági pénztárakra vonatkozó szerződések
4. Eljárási szerződések

A bértarifa szerződések elsősorban az egyes szakmai besorolásokban foglalkoztatott munkavállalók bérezési feltételeit rögzítik, valamint szabályozzák a munkavégzéssel összefüggő egyéb bérezési feltételeket is, mint például a 13. havi fizetés vagy a nyugdíj előtakarékosági hozzájárulás. A bérezési feltételeket, azaz a bruttó órabérek mértékét, rendszerint egy éves futamidőre határozzák meg, azonban ettől a tarifaszerződéses partnerek eltérhetnek és ezzel a lehetőséggel élnek is, ha dekonjunkturális jelek mutatkoznak az építőiparban. E lehetőséggel azért is élnek, mert a munkabéreköltségek az építőipari bruttó termelési értéken belül az építőiparban az átlagosnál jóval magasabbak, fontos, hogy dekonjunkturális időben jó előre tudjanak kalkulálni a munkáltatók ezzel a fontos költségtényezővel.

A bértarifa szerződésekben a bérek meghatározásában külön csoportot képeznek a fizikai állományú munkavállalók, az építésvezetők, valamint a műszaki és adminisztratív alkalmazottak. Ugyancsak külön bérezést rögzítenek a szakmunkások foglalkoztatására valamint a műszaki-adminisztratív tanulmányokat folytató gyakornokokra is.

A foglalkoztatási keretszerződésekben többnyire a napi és heti munkaidőt, a túlóra és éjszakai műszakpótlékot, az ünnepnapon végzett munka idejére járó pótlékot határozzák meg. Ugyancsak ezekben a szerződésekben szabályozzák a családi okok miatti rendkívüli szabadság után járó bért, e szerződésben sorolják fel az egyes szakmai besorolások ismérveit, itt állapítják meg, hogy milyen pótlólagos bérezés jár nehéz fizikai munka végzésének esetében, milyen pótlólagos javadalmazás jár kiküldetés esetén, mennyi szabadság jár a munkavállalónak, milyen feltételeket kell biztosítani, ha a munkavállalót munkaközösségbe (ARGE) adnak ki, mennyi a felmondási idő.

A foglalkoztatási keretszerződéseket rendszerint több évre kötik, túlnyomó részben három vagy négy évre, amelyek lejárta után a szerződések akár változatlan formában is meghosszabbíthatók.

A foglalkoztatási keretszerződéseket szintén munkavállalói csoportokra lebontva kötik meg. Külön foglalkoztatási szerződést kötnek a fizikai állományú munkavállalókra, külön, de a bértarifa szerződésektől eltérően ez esetben közösen az építésvezetőkre, valamint a műszaki és adminisztratív alkalmazottakra, és külön a szakmunkásokra és gyakornokokra.

A szociális biztonsági pénztárakra vonatkozó szerződések szabályozzák a munkavállalók bérköveteléseit és a munkáltatók költség-ellentételezési kötelezettségeit azokban az esetekben, amelyekben a bérezési és költség-ellentételezési kötelezettség nem közvetlenül a munkáltatónál jelentkezik, hanem a szociális biztonsági pénztárnál. Ezek a szerződések rögzítik a magánnyugdíjpénztárak működtetését és az ún. szabadság- és bérkiegészítő pénztárak feladatait is.



A szabadság- és bérkiegészítő pénztár kialakulásának okai:

Az építőiparban foglalkoztatottak kb. 40 %-a nincs egész évben munkaviszonyban, ami a munkavállaló, de a munkaadó esetében is hátrányokkal jár a szabadság igénybe vételét, illetve kiadását illetően. Németországban az érvényes szabadságtörvény szerint a munkavállalónak legalább 6 hónapig kell ugyanannál a cégnél alkalmazásban lennie, hogy a teljes évi szabadságát igénybe vehesse. Az építőiparban ez azt jelenthetné, hogy a munkáltatónak 6 hónap foglalkoztatás után ki kellene adnia a munkavállaló részére a teljes évi szabadságát és az ennek megfelelő térítést is.

Annak érdekében, hogy az a munkáltató, akinek a szabadságot engedélyeznie kell, ne kerüljön anyagilag hátrányos helyzetbe, valamennyi építési foglalkoztató járulékot fizet a szabadságpénztárba, mellyel a szabadságok kerülnek finanszírozásra.

Azért, hogy a német építkezéseken ne legyenek különböző szabályozások a szabadságok terén, ezért a más országból kiküldött munkavállalókra is kötelező jelleggel érvényes ez a különleges szabályozás.

A németországi szabadság- és bérkiegészítő pénztárhoz hasonló pénztárat működtetnek Ausztriában, Belgiumban, Dániában, Franciaországban, Hollandiában és Olaszországban is.

A szociális biztonsági pénztárakat egy úgynevezett szolidaritási kiegyenlítési eljárás keretében finanszírozzák, ami a gyakorlatban nem jelent mást, mint azt, hogy a munkáltató a nála foglalkoztatott munkavállalók bruttó bére után, a bruttó bér meghatározott százalékának megfelelő összeget köteles ebbe a pénztárba pótlólag befizetni. Ez jelenleg kb. 20 százalék.

A szociális biztonsági pénztárakból fedezik a munkavállalóknak a szabadság után járó bért és bérkiegészítést, emellett a szakmunkásképzés során felmerülő ösztöndíjakat és a képzéssel összefüggő egyéb költségeket is.

Az eljárási szerződésekben szabályozzák a szakmunkás bizonyítványok kiadásának feltételeit, a bérfizetési igazolások tartalmi kellékeit, a társadalombiztosítási füzetek tartalmának összetételét, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó kötelező jelentések idejét, a szociális biztonsági pénztárból történő kifizetések dokumentálásának módozatait.

A Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe, az Országos Építőipari Keret Tarifa Szerződés (**továbbiakban: szerződés**) az egyik legkidolgozottabb bértarifa szerződéses rendszer az Európai Unióban, ezért érdemes részletesebben megvizsgálni tartalmi elemeit.

A szerződés meghatározza, hogy az abban foglaltak kire és mire vonatkoznak területileg, építőipari szakmákra és munkavállalókra lebontva. Egyértelműen kimondja, hogy a szerződés csak Németország területére vonatkozik (Németországból történő külföldi kiküldetésre nem). Hatálya alá az előzőekben felsorolt építőipari szakmák tartoznak. A szerződésben foglaltakat kizárólag fizikai állományú munkavállalókra kell alkalmazni.

Rendelkezik a munkaviszony megkezdésének szabályairól. Részletesen meghatározza, hogy a munkavállalónak milyen dokumentumokat kell a munkáltató részére átadni a munkaviszony kezdetén. Ilyen dokumentum a korábbi fizetésigazolás, szabadság-kimutatás, magán nyugdíjpénztári befizetések igazolása.

A munkaviszony megkezdését írásban kell rögzíteni, melyre a szerződés mintát is tartalmaz. A mintaszerződés számos alaki kelléket ír elő, ezek: a munkáltató neve és címe, a munkavállaló személyes adatai, állampolgársága, kitanult szakmája, utolsó munkaköre, jövőbeni munkaköre, munkába állásának időpontja, ha meghatározott idejű munkaviszony létesül, akkor az utolsó munkanap dátuma, a munkavégzés helye, a szakmai besorolás megnevezése. A munkaszerződésben meg kell nevezni az alkalmazandó bértarifa szerződést és - amennyiben van - az üzemi kollektív szerződést. A munkaszerződésben fel kell sorolni azt is, hogy a munkavállaló milyen dokumentumokat adott át a munkáltatónak, pl. adókértve, nyugdíj-befizetési füzet, betegbiztosítási pénztári igazolás, szakmai végzettséget igazoló dokumentumok. Nem

európai uniós állampolgár esetében szükséges a tartózkodási engedély másolatát is leadni.

A heti munkaidőt a szerződés 40 órában határozza meg.

A napi munkaidő évszakonként változó. Január-március hónapokban, valamint decemberben hétfőtől csütörtökig napi 8 óra (a munkaközi szüneteket nem számolva), pénteken 6 óra, hetente 38 óra (téli munkaidő). Áprilistól novemberig hétfőtől csütörtökig napi 8,5 óra, pénteken 7 óra, a heti munkaidő 41 óra (nyári munkaidő).

A szerződés lehetőséget ad arra is, hogy a munkáltatók a napi munkaidő-előírástól eltérjenek anélkül, hogy hosszabb napi munkaidő esetén túlórapótlékot kellene fizetniük. Fontos azonban, hogy két hét átlagában a napi és a heti munkaidőt ne lépjék túl. Ezt az ún. kéthetes munkaidő-kiegyenlítést azonban előre egyeztetni kell az üzemi tanáccsal, vagy ha ilyen nincs, akkor közvetlenül a munkavállalókkal.

A szerződés arra is lehetőséget ad, hogy a munkáltatók a munkavállalókkal tizenkét hónapos munkaidő-kiegyenlítésben állapodjanak meg anélkül, hogy a havi munkabért csökkentenék, illetve több bért fizetnének. Ilyen jellegű üzemi szintű megállapodást a munkáltató az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a munkavállalóval köt. A megállapodásban ki kell kötni azt is, hogy a munkaidő-kiegyenlítés során mely napokon hány órát kell dolgoznia a munkavállalónak és a munkáltató hány nappal korábban köteles ezt bejelenteni.

A munkáltató 12 hónapon belül 150 órát jogosult „előre dolgoztatni”, illetve 30 órával kevesebbet dolgoztatni azzal, hogy a le nem dolgozott órákat a következő kiegyenlítési időszakban köteles a munkavállaló ledolgozni.

Üzemi szintű munkaidő beosztás esetén a havi munkabért április-november között 178 munkaórára, december-március között pedig 164 munkaórára kell megfizetni függetlenül attól, hogy a munkavállalók adott hónapban hány munkaórát teljesítettek.

A havi bér csökken azokkal a munkaórákkal, amelyet a munkáltató nem köteles fizetni, ilyen pl. a szabadság, betegség, rövidített munkavégzés, fizetés nélküli szabadság, indokolatlan távollét. Ugyancsak csökken a havi munkabér rendkívül időjárási viszonyok miatti munkaidő-kiesés miatt.

Minden munkavállaló esetében vezetni kell egyéni munkaidő- és fizetési feljegyzést. Ebben a feljegyzésben kell nyilvántartani a ténylegesen ledolgozott havi munkaidőt, valamint a ténylegesen ledolgozott munkaidő és a ténylegesen kifizetett havi munkabér különbségét.

A ledolgozott munkaidő-többség és ezáltal a visszatartott bér nem haladhatja meg a 150 órát, a le nem dolgozott munkaidő és az utána kifizetett munkabér pedig a 30 órát. Ha a munkaidő-többség eléri a 150 órát, az azon felül ledolgozott munkaidőt ki kell fizetni a munkavállalónak.

A munkaidő-kiegyenlítéses időszak végén, azaz a 12 hónap lejártá után a többség munkaidőt illetve a le nem dolgozott munkaidőt ki kell mutatni és el kell számolni. Amennyiben egy munkavállaló munkaviszonya időközben megszűnik, akkor pénzügyileg kell rendezni az időszakot.

Annak érdekében, hogy a munkavállaló ténylegesen megkapja a ledolgozott munkaidejére járó bért az elszámolási időszak végén, a munkáltatónak pénzügyi biztosítékokat kell bemutatnia az üzemi tanács vagy a munkáltató felé. Ilyen biztosíték lehet a banki fizetési kezesség, meghatározott összegre zárolt számla vagy a Német Építőipari Szociális Pénztárnál (SOKA-BAU) letett összeg. A biztosíték nagysága a munkavállaló bruttó bérének másfélszerese.

A napi munkaidőt, beleértve a szüneteket is, a munkáltató az üzemi tanáccsal egyetértésben állapítja meg.

Ha a napi munkaidő a kedvezőtlen időjárás miatt nem volt tartható, a munkáltató a kiesett idő erejéig pótmunkaidőt rendelhet el 24 munkanapon belül. Az így végzett

többletmunkáért azonban túlórapótlékot kell fizetnie (kivéve, ha az üzemben működik a munkaidő-kiegyenlítéses rendszer).

A szerződés rögzíti, hogy december 24. és december 31. olyan munkavégzés-mentes nap, amelyért nem jár fizetés.

A gépkezelők heti munkaidejét maximum 4 órával, a gépjármű vezetők heti munkaidejét pedig maximum 5 órával lehet meghosszabbítani. Emellett a gépjármű vezetők napi nettó munkaideje nem haladhatja meg a 8 órát.

Amennyiben az építőipari munkavégzés nem építőipari munkahelyen történik, akkor megengedett a munkaidőt ennek a munkahelynek a munkaidejéhez igazítani.

A munkaidő az építkezés helyszínén kezdődik és fejeződik be, kivéve, ha a munkáltató és az üzemi tanács másban állapodik meg. Területileg nagy kiterjedésű építkezési helyszínek esetén a munkáltató és az üzemi tanács megállapodhat abban is, hogy a munkakezdés és befejezés egy meghatározott gyűjtőhelyen kerüljön rögzítésre.

Túlórapótlék minden olyan munkavégzésért jár, amely a szerződésben rögzített napi munkaidőt meghaladja, kivéve, ha az üzemben munkaidő-kiegyenlítési alkalmazásában állapodott meg a munkáltató és az üzemi tanács. Gépkezelők, valamint a járművezetők esetében a napi rögzített munkaidőn túl minden esetben jár a túlórapótlék. Túlórapótlék jár a munkaidő-kiegyenlítéses rendszerben működő üzemeknél abban az esetben is, ha a rendszerben a ténylegesen ledolgozott munkaidő túllépi a 150 órás többletkeretet.

Éjszakai műszaknak a 20.00-5.00 óra közötti időszakban végzett munka számít, kétműszakos munkavégzés esetén a 22.00-6.00 óra közötti időszak, háromműszakos munkavégzés esetén az éjszakai műszakban végzett munka.

Vasárnapi- és ünnepnap munkavégzésnek számít a vasárnap és ünnepnapon 0.00-24.00 óra között végzett munka.

Soron kívüli és sürgősen elvégzendő munkák esetén a munkáltató, az üzemi tanáccsal egyetértésben, rendkívüli-, vasárnapi- és ünnepnap munkavégzést is elrendelhet. Ez esetben a napi munkavégzés nem haladhatja meg a 10 órát, kivéve, ha a munkáltató beszerezte a munkaidőről szóló törvényben meghatározott felügyelő hatóság engedélyét.

Túlóráért, éjszakai műszakért, vasárnapi- és ünnepnap munkavégzésért a munkavállalót bérpótlék illeti meg. Túlóráért a bruttó bérének 25 %-a, éjszakai műszakért 20 %-a, vasárnapi munkavégzésért valamint ünnepnap munkavégzésért, amelyik vasárnapra esik, 75 %, húsvéti és pünkösdvasárnapi, továbbá a május 1-jei és karácsony első napjára eső munkavégzésért, akkor is, ha azok vasárnapra esnek, 200 %, a többi ünnepnapra, amennyiben az nem vasárnapra esik, 200 %.

Ha a munkavégzésért több jogcímen is jár bérpótlék, azt a külön-külön is meg kell fizetni.

Munkabér, eltérően a német Ptk-ban foglaltaktól, kizárólag a tényleges ledolgozott munkaóra után jár. A szerződés azonban felsorol néhány kivételt:

Családi okok miatti távolmaradásért munkabér jár:

- Házasság vagy bejegyzett élettársi kapcsolat létrehozása esetén 3 napra
- Házastárs vagy bejegyzett élettárs születése esetén 2 napra
- Szülők, házastárs, bejegyzett élettárs vagy gyerek halála esetén 2 napra
- Háztartásában élő hozzátartozó súlyos megbetegedése esetén, ha az orvos igazolja a beteg előzetes ápolásának szükségességét, 1 napra
- Saját háztartásban együtt élők költözködése esetén, ha az nem a munkaviszony felmondása után történik, 2 napra, de évente maximum egy alkalommal

Fentiekén túl a munkavállaló élhet azzal a jogával, hogy ezekre az alkalmakra a neki járó távolléti díjon felül a munkaidő-kiegyenlítés keretében szerzett túlóráit is felhasználja, kivéve, ha a munkavégzés alóli további felmentést a munkafolyamatok alakulása nem teszi lehetővé.

A munkavállalónak bérezés jár akkor is, ha orvoshoz kell fordulnia és az orvosi ellátás csak a munkaidejében biztosítható, valamint, ha nem tartós kezeléstről van szó. Ugyancsak fizetett munkavégzésmentes idő jár bírósági vagy más hatósági idézésen való megjelenés idejére, kivéve, ha ezért neki nem jár kártérítés, vagy gyanúsítottként, vádlottként volt megidézve.

Bérezés jár abban az esetben is, ha a munkavállaló törvényi kötelezettségei alapján tiszteletbeli feladatokat lát el, illetve szövetségi szintű bértarifa tárgyalásokon vesz részt.

A munkából való távolmaradást előre kell jelezni a munkáltató felé. Amennyiben erre nincs mód, utólag, hihetően kell igazolni a távolmaradás okát. Ennek hiánya esetén a távolmaradás idejére megtagadható a bérfizetés.

Ha a munkavégzést időjárási problémák gátolják vagy pedig a törvényileg rögzített rossz-időjárási időszakban (december-január-február-március) a munkavégzés gazdasági okok miatt nem folytatható, nem jár a munkavállalónak bér. Ha a rossz-időjárási időszakban az így kieső bér nem pótolható a munkaidő-kiegyenlítési keretből, a munkáltató köteles a következő bérelszámoláskor a szezonális rövidített munkaidőre járó bért a törvényes előírások mértékéig megfizetni. A heti munkaszüneti napok bérkieséseit a munkáltató akkor köteles pótolni, ha a munkavégzés ezeken a napokon az időjárás vagy gazdasági okok miatt lehetetlen lett volna.

Időjárási problémák akkor állnak fenn, ha légköri hatások (eső, hó, fagy) vagy azok utóhatása olyan erős vagy tartós, hogy egyszerű védőintézkedésekkel (védőruházat, ablak-ajtó szigetelés, építőanyag letakarás) sem lehet műszakilag folytatni a munkát, illetve a munkavégzés a munkavállalóktól sem várható már el.

A munkavállalónak ilyen esetben egészen addig a munkahelyen kell maradnia, amíg a munkáltató eldönti, hogy folytatható-e a munkavégzés a rossz időjárási körülmények elmúltával, vagy véglegesen be kell fejezni az aznapi munkavégzést.

Azok a munkavállalók, akik teljesítmény-bérezésben részesülnek, az időjárási problémák miatt kiesett munkaidőre a bértarifa szerződésben megállapított bruttó órabéren felül 25 százalék bérpótlékot kapnak.

A mindenkori bértarifa szerződéses béreket a bértarifa szerződéses partnerek, azaz a munkavállalói érdekképviselő, valamint a munkaadói szakmai szövetségek tárgyalják ki.

A munkavállalókat 6 bércsoportba kell besorolni.

A besorolás a munkavállaló végzettsége, szakmai ismerete valamint az általa ellátandó munkakör alapján történik. A besorolást a munkavállalóval írásban kell egy hónapon belül közölni.

Ha egy munkavállaló több olyan feladatot lát el, amelyet különböző bércsoportban is megneveznek, akkor a munkavállalót abba a bércsoportba kell besorolni, amely az össz tevékenységére a leginkább jellemző.

A munkavállaló önállóságát nem csorbítja a tény, hogy munkája felett felügyeletet gyakorolnak.

A bércsoportok ismérvei:

1. bércsoport: betanítatlan segédmunkás/gépkezelő
2. bércsoport: betanított segédmunkás/gépkezelő/ járművezető, ezen belül aszfaltozó, raktárgondnok, betonvashajlító- és fonatoló, készházelemgyártó, fűgázó, sínfektető, aknatelepítő, vakoló, rabiló, verőkos-mester, csőfektető, zsaluszerelő, fekete burkolat gyártó, hegesztő, mozaikpadló készítő
3. bércsoport: szakmunkás, építkezési gép vezető, hivatásos járművezető
4. bércsoport: speciális szakmunkás
5. bércsoport: brigádvezető szakmunkás, előmunkás
6. bércsoport: létesítményvezető szakmunkás



A munkavállalót megilleti a bércsoportjára meghatározott bér, ami egyrészt a bértarifa szerződés szerinti órabérből, másrészt pedig az építőipari pótlékból tevődik össze.

A bércsoportra meghatározott bértarifa szerződés szerinti bér, amennyiben az szakmai vizsgálathoz kötött, a munkavállalót csak attól a pillanattól illeti meg, amikor bemutatja a sikeres vizsgájáról szóló bizonyítványt.

Ha a munkavállalót az 1. bércsoportnál magasabb bércsoportba sorolják, azonban ahhoz szakmai vizsgával nem rendelkezik, akkor az 1. bércsoportra megállapított bérezésben kell részesíteni egészen addig, amíg bemutatja a sikeres szakmai vizsgájáról szóló bizonyítványt. Ha ez megtörténik, a bérét visszamenőleg is rendezni kell a bércsoportjára megállapított bérek szerint.

Ha egy munkavállaló vállalja, hogy munkatársait a munkaidőn kívül a munkáltató által rendelkezésre bocsátott gépjárművel szállítja az építkezésre vagy más munkahelyre, a tevékenységéért járó bérezést egyéni szerződés keretében kell rögzíteni.

A munkavállaló alapvetően azt a bért kapja, amelyet a bértarifa szerződés az adott munkahelyre meghatároz. Átmenetileg más munkahelyre kirendelt munkavállalók ragaszkodhatnak ahhoz, hogy ne a másik munkahelyen, hanem az állományba vételük helyén érvényes bért kapják. Amennyiben a kirendelés helyén magasabb bértarifa szerződéses béreket fizetnek, a munkavállaló a kirendelés idejére ezt a magasabb bért kapja.

Teljesítménybérben dolgozó munkavállalók munkabéréről külön bértarifa szerződés rendelkezik, kivéve Berlin esetében.

A bérszámfejtés havonta történik. A bérszámfejtési időszak lejártát követően a munkáltatónak írásos bérelszámolást kell adnia, amelynek tartalmaznia kell a bért, a magánnyugdíjpénztárba befizetett összeget, valamint az egyéb juttatásokat vagy levonásokat. Ezt az elszámolást a tárgyhónapot követő hónap 15. napjáig kell elkészíteni.

Munkaidő-kiegyenlítéses rendszerben történő munkavégzés esetén a bérelszámoláson túl közölni kell a munkavállalóval a munkaidő-számláján nyilvántartott többlet-munkaórákat, az azok után visszatartott bér összegét, illetve a havi munkaidőnél kevesebbet ledolgozott órák számát és az azok után kifizetett bér nagyságát, mindezt hónapra lebontva és összesítve is.

A munkabért a tárgyhót követő hónap 15. napjáig kell kifizetni. Ez nem vonatkozik arra a bérre, amelyet a munkaidő-kiegyenlítéses rendszerben a munkáltató visszatart.

A munkavállalót bizonyos munkafolyamatok végzéséért nehézségi pótlék illeti meg. A szerződés felsorolja azokat az eseteket, amelyek során a munkavállalónak nehézségi pótlékot kell fizetni, ezek:

1. védőöltözékben történő munkavégzés, azon belül is levegőt nem áteresztő egyszer használatos védőruhában, vegyvédelmi védőruhában, vegyvédelmi védőruhában és arcra rögzíthető maszkban történő munkavégzés
2. légzőszervet védő berendezéssel történő munkavégzés
3. átlagosnál nagyobb szennyeződést okozó tevékenység
4. vízben történő munkavégzés
5. magasban történő munkavégzés
6. extrém melegben történő munkavégzés
7. bontási munkákon történő munkavégzés
8. alagútban, vágatban történő munkavégzés
9. csatornában történő munkavégzés
10. légkalapáccsal történő munkavégzés
11. víz alatti munkavégzés

Ha a munkáltató és a munkavállaló nem tud megegyezni abban, hogy az elvégzendő tevékenységért jár-e nehézségi pótlék, akkor annak eldöntését a kerületi munkaadói és munkavállalói érdekképviselői szervekre kell bízni.

A munkavállaló a munkáltató bármelyik munkahelyén vagy építkezésén foglalkoztatható, még akkor is, ha az nem érhető el napi rendszerességgel a lakásától.

A munkáltató bármelyik munkahelye vagy építkezése alatt a munkáltató székhelyét, telephelyét, képviselőjét vagy egyéb állandó irodáját kell érteni.

Ha a munkavállalónak nem jár kiküldetési pótlék, akkor útiköltség-térítést és étkezési hozzájárulást kell biztosítani az alábbiak szerint:

- ha a munkavállaló lakhelyétől legalább 10 km-re eső munkahelyen dolgozik és azt saját járművel közelíti meg, akkor öt naponta és kilométerenként 0,30 euró utazási költség-térítés illeti meg, maximum 50 km. erejéig.
- ha a dolgozó lakhelyétől legalább 10 km-re eső munkahelyet tömegközlekedési eszközzel közelíti meg, akkor az utazási jegy árát kell téríteni
- nem jár útiköltség-térítés abban az esetben, ha a munkavállaló szállításáról a munkáltató gondoskodik saját járművel

Amennyiben az útiköltség-térítés adóköteles, akkor az adót a munkáltatónak kell megfizetnie, és azt nem háríthatja át a munkavállalóra. Ez vonatkozik arra az esetre is, ha a munkáltató gondoskodik a munkavállaló szállításáról, amit az adóhatóság természetbeni juttatásnak tekint.

Ha a munkavállaló kizárólag munkavégzési céllal naponta több, mint 10 órát van távol lakhelyétől, akkor naponta 4,09 euró jár számára étkezési hozzájárulásként.

Ha a munkavállalót a munkáltatója olyan munkahelyen vagy építkezésen foglalkoztatja, amelyik a lakhelyétől több, mint 50 km távolságra van és annak megközelítése több, mint 75 perc utazást igényel, akkor a munkavállalónak kiküldetési pótlék jár az alábbiak szerint:

- a kiküldetési pótlék összege naponta 34,50 euró

- ha a munkavállaló a munkáltatója által biztosított szálláshelyen éjszakázik, akkor a munkáltató a napi kiküldetési pótlékból 6,50 eurót vonhat le
- a kiküldetés idején a szállás és a munkahely közötti utazást, amennyiben a munkavállaló saját járművével teszi meg, kilométerenként 0,15 euróval kell megtéríteni
- a szállás és a munkahely közötti utazás munkaidőnek számít, ezért az utazás idejére a bértarifa szerződésben a bércsoportjára megállapított órabér jár, pótlékok nélkül
- kiküldetés idején a munkahelyek közötti utazást, amennyiben azt a munkavállaló saját járművével teszi meg, kilométerenként 0,30 euróval kell megtéríteni

A munkavállaló saját járművével történő hétvégi hazautazásokat kilométerenként 0,30 euróval kell megtéríteni, és az ilyen utazásokra nem vonatkozik a maximum 50 km-es napi korlát.

A hétvégi hazautazások, valamint kórházi kezelés idejére, illetve a munkavállaló indokolatlan távolmaradása esetén nem jár kiküldetési pótlék. A szállásköltséget a hétvégi hazautazások idejére a munkáltató naponta a munkavállaló bércsoportjában előírt órabér fele erejéig téríti meg a munkavállalónak. Ugyanez vonatkozik a kórházi ápolás idejére is, maximum 14 napig.

A berlini székhelyű munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó útiköltség-térítések (ha nem kiküldetésről van szó):

- ha a munkavállaló lakhelye és munkahelye Berlin területén van, de a foglalkoztatásának helye nem a munkáltatója munkahelye, akkor útiköltség-térítésként naponta 5,40 euró illeti meg
- ha a munkavállaló lakhelye és munkahelye Berlin területén van, a munkahelyére a munkáltatója ingyen szállítja, útiköltség-térítésként 3,90 euró illeti meg naponta

- ha a munkavállaló lakhelye és munkahelye Berlin területén van, és a munkáltatójának munkahelyén foglalkoztatják, útiköltség-térítésként 3,90 euró illeti meg naponta

Ha a munkavállaló lakhelye Berlinben van, de a foglalkoztatási helye Berlinen kívülre esik, akkor őt az előbbi felsorolás első két pontjában meghatározott összegén túl a városhatártól a munkahelyig megtett út után kilométerenként 0,27 euró térítés illeti meg, maximum 50 km távolságig.

A munkavállalók jogosultak évente 30 munkanap pihenőszabadságra. Testi fogyatékkal élők további 5 nap pótszabadságban részesülnek.

A szombati napok nem számítanak munkanapnak.

A munkavállaló szabadságnapjainak száma függ az építőiparban eltöltött foglalkoztatási idejétől is. Minden 12 építőiparban eltöltött munkanapért 1 nap szabadság jár. Testi fogyatékkal élők esetén ez 10,3 napot jelent. Az építőiparban eltöltött munkanap az a naptári nap, amelyet a munkavállaló az e szerződés hatálya alá eső munkáltatónál töltött munkavégzés keretében egy „szabadságév” alatt. Ez alól kivételt képeznek azok a napok, amelyen a munkavállaló indokolatlanul távol maradt a munkavégzéstől, vagy 14 napnál hosszabb fizetés nélküli szabadságon volt. A teljes foglalkoztatási hónapokat 30 foglalkoztatási nappal kell számolni, a töredékhónapok foglalkoztatási napjait egyenként kell kiszámolni. A munkaviszony megszűnte esetén napra pontosan ki kell számolni a foglalkoztatási napokat és le kell vonni belőlük azokat a foglalkoztatási napokat, amelyekért a munkavállaló már kapott és igénybe vett szabadságnapokat. A „szabadságév” lejártá után ki kell számolni a foglalkoztatási napok alapján a még ki nem vett szabadságnapokat és át kell vezetni őket a következő naptári évre.

Ha a munkavállaló szabadsága idején megbetegszik, akkor orvosi igazolásra a betegen eltöltött napok száma nem számolható letöltött szabadságnapnak.

A szabadságnapokat a munkavállaló igényeinek és a munkáltató szükségleteinek megfelelően kell biztosítani, az üzemi tanáccsal együttműködve. A szabadságnapokat lehetőleg egyben kell kiadni, hogy az valóban a munkavállaló pihenését szolgálja.

Ha a munkavállalónak korábbról megmaradtak szabadságnapjai, akkor először azokat kell felhasználnia.

A munkavállalónak szabadsága idejére díjazás jár. A díjazás az éves és a személyi jövedelemadózás alapját képező bruttó bérének 14,25 %-át teszi ki. A díjazás két komponensből tevődik össze: a szabadságért járó fizetésből, ami az éves bruttó bér 11,4 %-át teszi ki, és a pótlólagos szabadságpénzből, ami a szabadságért járó fizetés 25 százaléka.

Egy munkavállaló a szabadságának pénzbeli megváltását a szabadsági idejére járó díjazás mértékben akkor kezdeményezheti, ha:

- több, mint három hónapja nem áll olyan munkáltatóval munkaviszonyban, akire ez az építőipari keret tarifa szerződés hatálya vonatkozik, de nem munkanélküli
- több, mint három hónapja nem áll olyan munkáltatóval munkaviszonyban, akire ez az építőipari keret tarifa szerződés hatálya vonatkozik, leszázalékolt lett vagy pedig nincs szándékában ismét az építőiparban dolgozni
- nyugdíjas vagy rokkantnyugdíjas lett
- kikerült a fizikai állományú munkavállalói körből és szellemi tevékenységet végez az építőiparban
- alkalmi munkavállaló volt, gyakornokként dolgozott és több, mint három hónapja befejezte tevékenységét a munkáltatójánál

A pénzbeli megváltás iránti kérelmet a Német Építőipari Szociális Pénztár (SOKA-BAU) felé kell benyújtani. A Pénztár a pénzbeli megváltásra vonatkozó kérelemnek akkor tesz eleget, ha a kérelmező munkáltatója a szabadságév során ténylegesen befizette a munkavállaló szabadsága idejére járó díjazás biztosítására befizetendő havi összeget.

A szabadság természetben történő kiadása vagy pénzbeli megváltása a szabadságnapok megszerzését követő naptári év lejártával évül el.

Az elévülést követően a munkavállaló további egy naptári évek kártérítést kérhet a Német Építőipari Szociális Pénztárnál (SOKA-BAU) szabadságának pénzbeli megváltására a szabadságért jó díjazás mértékéig.

A munkavállaló szabadságért járó díjazását a munkavállaló halála esetén annak örökösei számára is biztosítani kell. Az örökösök az összeg kifizetését a Német Építőipari Szociális Pénztárnál (SOKA-BAU) kérvényezik.

A bértarifa szerződéses partnerek által létrehozott közös intézmény, a wiesbadeni székhelyű Német Építőipari Szociális Pénztárnál (SOKA-BAU) feladata, hogy biztosítsa a munkavállalók szabadsága idejére járó díjazás feltételeit. A berlini munkavállalók díjazását a berlini székhelyű Berlini Építőipari Szociális Pénztár (SOKA-Berlin) biztosítja. A munkáltatóknak ebbe a pénztárba kell befizetniük tagdíj formájában a munkavállalók díjazását képező pénzfedezetet. A tagdíjak mértékét, a befizetés módját valamint a pénztár egyéb szolgáltatásait külön tarifa szerződés, az ún. Építőipari Szociális Pénztárakról szóló Tarifaszerződés szabályozza.

Ha egy külföldi székhelyű építőipari munkáltató, aki Németországba küldi ki munkavállalóit munkavégzés céljából, a munkavállalók németországi kiküldetése idejére akkor mentesül a SOKA-BAU-n belüli Építőipari Szabadságpénztárba történő tagdíjbefizetés alól, ha a székhelyén ennek a Szabadságpénztárnak a működésével megegyező szabadságpénztárba a kiküldetés ideje alatt is fizet tagdíjat.

A munkáltatók és munkavállalók szabadságpénztári peres ügyeinek illetékességi köre a wiesbadeni bíróságnál van, ez alól kivételt képeznek a berlini, valamint a bajor székhelyű munkáltatók és munkavállalók.

A munkáltatónak jogában áll a munkavállalót átadni olyan munkaközösségbe (ARGE), amelyben ő maga is tag. Az átadás csak a munkavállaló egyetértésével történhet.

Az ARGE-be történő átadás előtt igazolást kell kiállítani, amely tartalmazza az ARGE nevét és címét, az átadás várható időtartamát, a munkavállaló feladatainak leírását, bérezését, valamint egyéb javadalmazását.

Az átadás idejére szünetel a munkavállalónak az eredeti munkáltatójával fennálló munkaviszonya. A munkavállaló az ARGE-vel áll munkaviszonyban. A munkavállalót az ARGE-vel való munkaviszonya alatt is ugyanazok a bértarifa szerződéses jogok illetik meg, mint amelyek őt az eredeti munkáltatójánál is megillették.

Az ARGE-hez történő átadás befejezését követően reaktivizálódik a munkavállaló munkaviszonya az eredeti munkáltatójával. A munkavállalónak az eredeti munkáltatójánál töltött évek számába az ARGE-ben eltöltött időt is be kell számítani.

Amennyiben a munkavállaló meghal, házastársa részére, vagy ha nem volt házas, akkor az általa eltartottak részére temetési segélyt kell biztosítani.

A temetési segély mértéke:

- a munkáltatónál több, mint egy éve foglalkoztatott munkavállaló esetén a munkavállaló 1 heti bére
- a munkáltatónál több, min öt éve foglalkoztatott munkavállaló esetén a munkavállaló 3 heti bére
- a munkáltatónál több, mint tíz éve foglalkoztatott munkavállaló esetén a munkavállaló 4 heti bére
- amennyiben a munkavállaló üzemi baleset következtében hunyt el, függetlenül a munkáltatónál eltöltött időtől a munkavállaló 4 heti bére

A foglalkoztatási idő kiszámításánál a megszakításokat is be kell számolni abban az esetben, ha a megszakítás nem a munkavállaló kezdeményezésére történt és nem haladja meg a 6 hónapot. A temetési segély kiszámításának az alapja a 40 órás munkahét.



Fennálló munkaviszonyt mindkét fél 6 munkanapos felmondási idővel mondhatja fel. Minimum 6 hónapos munkaviszony után az általános felmondási idő 12 munkanap.

Növekszik a felmondási idő a munkáltató számára, ha a munkavállaló hosszabb ideje volt nála munkaviszonyban. A felmondási idő az alábbiak szerint változik:

- 3 év munkaviszony után 1 hónap
- 5 év munkaviszony után 2 hónap
- 8 év munkaviszony után 3 hónap
- 10 év munkaviszony után 4 hónap
- 12 év munkaviszony után 5 hónap
- 15 év munkaviszony után 6 hónap
- 20 év munkaviszony után 7 hónap

A foglalkoztatási idő kiszámításánál a megszakításokat is be kell számolni abban az esetben, ha a megszakítás nem a munkavállaló kezdeményezésére történt és nem haladja meg a 6 hónapot.

Felmondani csak írásos formában lehet.

A munkaviszonyt december 1. - március 31. között időjárási okokra hivatkozva nem lehet felmondani.

A felmondás során a munkavállalónak minden, a munkaviszonyával összefüggő dokumentumot át kell adni.

A tarifaszereződéses partnerek jogában áll bármikor belépni a munkásszállásokra, valamint a munkáltató szociális helyiségeibe.

A munkáltató köteles megismertetni a munkavállalókkal a vonatkozó munkavédelmi és egészségvédelmi szabályokat.

A szerződést kitárgyaló és aláíró tarifaszervezők kötelezettséget vállalnak arra, hogy nem kötnek olyan tarifaszervezőt más szervezetekkel és munkáltatókkal, amely tartalmában eltérne a jelen szerződéstől.

A tarifaszervezők kötelezettséget vállalnak arra, hogy kérvényezik a szerződés általánosan kötelező érvényűvé nyilvánítását.

## **Ausztria**

Ausztria föderális berendezkedésű ország, 9 tartományból áll, lakosságának száma 8,5 millió.

Hivatalos nyelve a német, ezen kívül regionális hivatalos nyelv még a magyar, a horvát és a szlovén.

Az osztrák építőiparban 180 ezer munkavállalót foglalkoztatnak, a vállalkozások száma 5.200.

Az Osztrák Szakszervezeti Szövetségnek 1,2 millió tagja van. Az építőipari munkavállalók érdekeit képviselő Építő- és Faipari Szakszervezet ( Gewerkschaft Bau-Holz) 120 ezer tagot tart nyilván.

Ausztriában a legtöbb bértarifa szerződést ágazati szinten kötik. A bértarifa szerződéses tárgyalópartnerek egyrészt a szakszervezetek, másrészt a munkaadói oldalt képviselő gazdasági kamarák. Mivel a munkáltatók részére kötelező a gazdasági kamarai tagság, a kamarák által megkötött ágazati bértarifa szerződések betartása minden munkáltató részére kötelező érvénnyel bírnak.

A munkáltatók és munkavállalói képviseletek köthetnek üzemi kollektív szerződéseket is, de ezeket tartalmilag alá kell rendelniük az ágazati bértarifa szerződéseknek. Az ágazati szerződéseket rendszerint külön kötik fizikai állományú munkavállalókra és külön a szellemi foglalkozású és adminisztratív alkalmazottakra.

A szakszervezeteket tömörítő Osztrák Szakszervezeti Szövetség (ÖGB) nem vállal szerepet az egyes ágazati bértarifa szerződések kitárgyalásában, ezt az ágazati szakszervezetek végzik, azonban egyeztetnek az elérendő béremelési célok mértékéről, függően az ország gazdasági kilátásaitól.

A kitárgyalt és elfogadott ágazati bértarifa szerződések törvényileg biztosítva minden egyes munkavállaló foglalkoztatására érvényesek, függetlenül attól, hogy a

munkavállaló tagja-e a szerződés kitárgyalásában és elfogadásában részt vevő szakszervezetnek.

A bértarifa tárgyalásokat rendszerint a szakszervezetek és a gazdasági kamarák folytatják le. A kamarák gyakorlatilag minden ágazatban működnek, a munkáltatók részére törvény írja elő a kötelező kamarai tagságot. Osztrák sajátosság, hogy a munkavállalóknak is vannak hasonló kamaráik - az ún. munkáskamarák - ahol a tagság szintén kötelező. A munkáskamarák feladata a munkavállalók és a munkavállalókat tömörítő szakszervezetek maximális szakmai támogatása, azonban - ellentétben a gazdasági kamarákkal - nem vesznek részt a bértarifa szerződések kitárgyalásában.

A pénzügyi szektor egyes részterületein, valamint a nyomdaiparban a bértarifa szerződéses tárgyalásokat munkaadói oldalról nem a kamarák, hanem az ágazati munkaadói szövetségek folytatják le a szakszervezetekkel.

Az üzemi kollektív szerződéseket a munkáltató és az üzemi tanács tárgyalja ki. Az üzemi kollektív szerződések tárgyalásának alapfeltétele, hogy a szerződésben az ágazati bértarifa szerződésnél nagyobb mértékű béremelést kell rögzíteni. A szigorú feltétel miatt marginális az ilyen üzemi kollektív szerződések száma.

Az ágazati bértarifa szerződéseket rendszerint évente folytatják le, s mintegy 700 szerződés megkötésére kerül sor.

A tárgyalások során a béreken és a bérjellegű juttatásokon, valamint az alapvető foglalkoztatási feltételeken kívül a nyugdíjakkal és a munkafolyamatok optimalizálásával összefüggő kérdésekről egyeztetnek. A bértárgyalások témája a minimálbérek százalékos emelésének mértéke valamint a rendszerint magasabb mértékű emeléssel járó effektív üzemi bértételek meghatározása. A szakszervezet stratégiája a tárgyalások során rendszerint abból áll, hogy a minimálbérek százalékos emelése meghaladja az effektív üzemi béremelés mértékét, ezzel segítve az alacsony keresetűek felzárkóztatását.

Ausztriában nincs törvényileg előírt minimálbér. A közelmúltban azonban az ÖGB valamint az országos gazdasági kamara képviselői abban állapodtak meg, hogy a bértarifa tárgyalások során szem előtt fogják tartani azt a célt, hogy egy bértarifa szerződésben se kerüljön elfogadásra havi 1.000 eurónál alacsonyabb bértétel. Mivel ezt a célt a bértarifa szerződések már elérték, a szakszervezetek új célként 1.300 eurós havi minimálbért tűztek ki célul, jóllehet erről a munkaadói oldallal nem egyeztettek.

Az osztrák építőipari keret-tarifaszerződést, amelyet osztrák-német nyelvhasználatlaltal „kollektív szerződésnek” hívnak, az Osztrák Építőipari Szakszövetség, a Szövetségi Építőipari Egyesület köti az Építő- és Faipari Szakszervezettel (Gewerkschaft Bau-Holz).

A kollektív szerződés az építőipari fizikai állományú munkavállalók foglalkoztatási feltételeit rögzíti, a mindenkor aktuális béreket külön bértarifa szerződésben rögzítik.

A kollektív szerződés felépítésében valamint az általa rögzített foglalkoztatási feltételekben rendkívül nagy hasonlóságot mutat a német Országos Építőipari Keret Tarifa Szerződés-sel, több pontjában pedig még ennél a szerződésnél is részletesebben írja körül a betartandó szabályokat.

A kollektív szerződés fontosabb pontjai:

A heti munkaidőt 39 órában határozza meg. Az ebédidőt külön meghatározza, 1 óra terjedelemben. A munkaközi szünetek nem számítanak bele a napi munkaidőbe. A heti munkaidőt nem lehet 5 egymást követő munkanapnál rövidebb időszakra felosztani, kivéve a többműszakos munkavégzést.

A heti 39 órás munkaidőbe nem számít bele a munkába járás ideje, valamint azok a kisebb horderejű, többnyire segédmunkák, amelyek a munkavégzést előzik meg, illetve a munkavégzést követik. Ilyenek pl. a szerszámok összekészítése, megtisztítása stb.

A heti 39 órás munkaidő nem vonatkozik az építési területet felügyelő személyzetre valamint a portásokra. Az ő esetükben a heti munkaidő maximum 48 óra lehet azzal,

hogy napi 12 óránál többet nem dolgozhatnak. 6 munkanap után egy pihenőnapot kell beiktatni, ami 36 órás pihenést jelent. Minden harmadik pihenőnapnak vasárnapra kell esnie.

A heti 39 órás munkaidő ugyancsak nem vonatkozik a járművezetőkre, a konyhai és raktárszemélyzetre. Az ő esetükben a munkaidőre vonatkozó törvény figyelembevételével heti maximum 8 órás túlórában lehet üzemi szinten megállapodni.

A heti 39 órás munkaidő szintén nem vonatkozik azokra a munkavállalókra, akik ügyeleti formában olyan munkacsoportokba kerülnek beosztásra, amely munkacsoportok feladata a közlekedési és vezetékes szolgáltatási rendszerekben történő üzemzavar elhárítása. Ilyen pl. a gáz-, víz-, villanyáram-, telefon- vagy szennyvízvezetékben történő üzemzavar. E munkavállalói kör esetében a heti munkaidő maximum 60 óra lehet azzal, hogy a napi munkaidő nem lépheti túl a 12 órát.

Amennyiben december 24. és december 31. munkanapra esik, a munkavállalóknak fizetett szabadnapot kell kiadni. A szabadnapot nem lehet szabadságnapnak tekinteni.

A heti 39 órás munkaidőt üzemi kollektív szerződésben ki lehet bővíteni heti 40 órára azzal, hogy munkaidő-kiegyenlítési rendszerben egy meghatározott időszakon belül a kollektív szerződésben foglalt heti 39 órát nem lehet túllépni. Erről a munkáltató állapodik meg az üzemi tanáccsal, annak hiányában a munkavállalókkal. A munkaidő-kiegyenlítési keret 13 héttől egy évig terjedhet. A felhalmozódott többlet munkaórákat szabadnapként kell kiadni a munkaidő-kiegyenlítési időszak után. Amennyiben erre a munkáltatóra visszavezethető okok miatt nincs lehetőség, akkor túlóráként kell elszámolni. Ugyanez vonatkozik a váltott műszakban foglalkoztatott munkavállalókra is. A munkaidő-kiegyenlítési rendszer üzemi alkalmazásáról a munkavállalókat 2 héttel korábban kell értesíteni.

Munkaidő beosztás rövid és hosszú hétre. A vonatkozó törvényi előírások figyelembevételével a heti 39 órás munkaidő úgy is biztosítható, hogy üzemi szinten bevezetésre kerül a kéthetenkénti rövid és hosszú munkahét. A rövid munkahéten a munkavállalók hétfőtől csütörtökig dolgoznak, a hosszú héten pedig hétfőtől péntekig.

A heti rendes munkaidő a rövid munkahéten nem lehet kevesebb 35 óránál, a hosszú munkahéten pedig nem lehet több 45 óránál. A rövid munkahéten munkanapot nem lehet elrendelni pénteki napra, a hosszú munkahéten pedig szombati napra.

A rövid és hosszú hetes munkarendben is van lehetőség a heti 40 órás munkaidő elrendelésére, azonban ezt a munkaidő-kiegyenlítéses rendszerben maximum 52 hét átlagában heti 39 órás átlag munkaidőre kell kiegyenlíteni.

Amennyiben a rövid hét pénteki napjára ünnepnap esik, akkor azt a hetet hosszú hétnek kell tekinteni.

Amennyiben a kéthetes munkaidő-kiegyenlítést alkalmazzák a rövid és hosszú hetes munkarendben és egy munkavállalónak a rövid héten szűnik meg önhibáján kívül a munkaviszonya, akkor a hosszú héten felhalmozódott többlet munkaóráit túlórapótlékkal kell kifizetni.

A munkáltatónak a kollektív szerződés arra is lehetőséget ad, hogy április 1. - november 30. között háromhetes keretben, maximum 30 hetes munkaidő-kiegyenlítéses rendszerben két hosszú és egy rövid munkahétben állapodjon meg a munkavállalókkal. A hosszú heteken 43-45 munkaóra a megengedett, a rövid heteken pedig 35-36 munkaóra.

Egy naptári éven belül, február 15-ével kezdődően maximum 90 munkaidő-kiegyenlítéses többlet munkaórát lehet összegyűjteni, az e fölötti munkaórákat túlórapótlékkal kell kifizetni.

A kollektív szerződés konkretizálja a túlórák, a vasárnapi, ünnepnap, éjszakai és váltott műszakban történő munkavégzés fogalmát.

Túlórának számít minden napi 9 órán túl végzett munka, kivéve azokban az esetekben, amelyekben törvényileg megengedett az ennél hosszabb munkavégzés is.

A munkavállalók nem kényszeríthetők túlórában történő munkavégzésre.

Vasárnapi munkavégzésnek számít a vasárnap 0.00-24.00 óra között végzett munka, három műszakos munkavégzés esetén a vasárnap 6.00 – hétfő 6.00 óra között végzett munka.

Éjszakai műszaknak számít a 20.00-05.00 óra között végzett munka, kivéve a többműszakos munkahelyeken.

Ünnepnapnak számít január 1, január 6, húsvéthétfő, május 1, áldozócsütörtök, pünkösdhétfő, úrnapja, augusztus 15, október 26, november 1, december 8, 25. és 26. Nagypéntek – az ünnepnapokról szóló törvény értelmében – az evangélikus, az ókatolikus és a methodista egyház hívei részére ünnepnap.

Az ünnepnapokon történő munkavégzést az ünnepnapokról szóló törvényben foglaltak szerint kell javadalmazni. Ha egy ünnepnap vasárnapra esik, akkor azt nem kell ünnepnapnak tekinteni, a munkavállalót a szokásos vasárnapi pótlékkal kell javadalmazni. Ha egy munkavállaló egy ünnepnap előtti vagy utáni napon távol marad a munkahelyétől, akkor részére az ünnepnapra járó fizetése csak akkor esedékes, ha a távolmaradása indokolt volt.

Váltott műszakban történő munkavégzés akkor áll fenn, ha minimum két héten át váltott sorrendben de időben ugyanakkor történik a munka váltása, a váltott sorrend akkor áll fenn, ha a két munkavégzés között van megszakítás.

Kivételes esetekben, fontos közérdek miatt pótlólagos túlórák is elrendelhetők.

A túlórák, a vasárnapi, ünnepnap, éjszakai és váltott műszakban történő munkavégzés után pótlékokat kell fizetni. A pótlékok százalékos mértékét a kollektív szerződés részletesen felsorolja.

Amennyiben az adott munkavégzésre több pótlék is járna, akkor csak a legmagasabb pótlékot kell megfizetni.

A munkavállalót az állományba vételének helyén érvényes bértarifa szerződéses bér illeti meg. Az egyes munkaköri beosztásokra vonatkozó béreket külön kollektív szerződés rögzíti.



Teljesítménybérezés esetén a munkavállalóval írásos megállapodást kell kötni. A megállapodásban törekedni kell arra, hogy a munkavállaló átlagos teljesítménye és az átlagos munkahelyi körülmények között harminc százalékkal magasabb bért érjen el, jóllehet ez a harminc százalék nem a felső határ.

Teljesítmény bérezéses megállapodás során a kollektív szerződésben rögzített mindenkori órabért a munkavállalónak mindenképpen meg kell kapnia.

16 éven aluliak, valamint a szakmunkás tanulók 18. életévükig nem foglalkoztathatók teljesítmény bérezéses keretben.

A munkavállalók nem kötelezhetők arra, hogy teljesítmény bérezéses keretben dolgozzanak.

A teljesítmény után járó többletbért a rendes havi bérrel együtt kell kifizetni. Ha a teljesítmény mérése több időt vesz igénybe, akkor a havi bér mellett a teljesítmény után járó bér 75 %-át kell kifizetni. A teljesítményes megállapodás lejártá után a munkavállalóval írásban kell elszámolni.

A munkavállalót bizonyos munkafolyamatok végzéséért nehézségi pótlék illeti meg. A szerződés felsorolja azokat az eseteket, amelyek során a munkavállalónak nehézségi pótlékot kell fizetni, ezek:

1. védőöltözékben történő munkavégzés, azon belül is levegőt nem áteresztő egyszer használatos védőruhában, vegyvédelmi védőruhában, vegyvédelmi védőruhában és arcra rögzíthető maszkban történő munkavégzés
2. légzőszervet védő berendezéssel történő munkavégzés
3. átlagosnál nagyobb szennyeződést okozó tevékenység
4. vízben történő munkavégzés
5. magasban történő munkavégzés
6. extrém melegben történő munkavégzés
7. bontási munkákon történő munkavégzés
8. alagútban, vájatban történő munkavégzés
9. csatornában történő munkavégzés
10. légkalapáccsal történő munkavégzés
11. víz alatti munkavégzés

A munkavállalónak bérezés jár akkor is, ha:

- önhibáján kívül megbetegszik
- önhibáján kívül üzemi balesetet szenved
- olyan ambuláns orvosi kezelésben részesül, amely csak munkaidőben végezhető
- olyan személyes megjelenésre kötelezett, amelyet törvény, rendelet, alapszabály kártérítéssel nem kompenzál

Fenti esetekben akkor jár bér a munkavállalónak, ha legalább 3 hete már a munkáltató állományában volt. Ez a feltétel akkor nem érvényes, ha a munkavállaló üzemi balesetet szenved.

A munkavállalónak a távolmaradása okát azonnal, legkésőbb azonban három nappal az első távolmaradás után közölnie kell szóban vagy írásban a munkáltatójával, ellenkező esetben elesik a távolmaradás idejére járó bérétől.

Személyes megjelenésre kötelezett a munkavállaló az alábbi esetekben:

- bírósági, hatósági, közigazgatási hivatali idézés
- törvényes választói jogának gyakorlása, amennyiben az a munkaidejére esik
- házasságkötés
- házasságkötés ügyintézése
- gyermekeinek házasságkötése
- házastárs, élettárs, szülők, gyerek, mostohagyerek halála
- testvérek, házastárs szüleinek, nagyszülők halála
- háztartásában élő hozzátartozó súlyos megbetegedése esetén, ha az orvos igazolja a beteg előzetes ápolásának szükségességét
- költözködés
- sorozás
- szakiskolai vizsga
- jogosítvány vizsga

A béreket havonta kell elszámolni. A kifizetett bér egy naptári hónapra vonatkozik. A béreket a munkavállalók folyószámlájára kell átutalni.

A béreknek a munkavállalók folyószámlájára legkésőbb a tárgy hónapot követő hónap 15. napjáig meg kell érkezniük. A bérelszámolást a munkavállalónak írásban haladéktalanul, de legkésőbb a tárgy hónapot követő hónap 15. napjáig át kell adni. Ha a hónap 15. napja szombatra vagy ünnepnapra esik, akkor a kifizetésnek az előző munkanapon kell megtörténnie, ha a hónap 15. napja vasárnapra esik, akkor a kifizetésnek pénteken kell megtörténnie.

A munkáltatónak pontos kimutatást kell adnia a bérekről, pótlékokról, levonásokról.

Kiküldetési pótlék illeti meg azt a munkavállalót, akit munkáltatója a munkáltató központi székhelyén kívül foglalkoztat. Ilyen formában minden építkezés székhelyen kívüli foglalkoztatásnak számít.

A kiküldetési pótlék akkor jár, ha a munkavállaló legalább 3 órát dolgozik az adott építkezésen, vagy rossz idő esetén legalább 3 órát van készenlétben. A kiküldetési pótlék összege napi 10,30 euró, 9 óránál hosszabb munkavégzés esetén 16,50 euró.

Ha a munkavállalót olyan építkezésen vagy egyéb munkahelyen foglalkoztatják, amelyet lakhelyéről napi ingázással nem ér el (több, mint 100 km. távolság), ezért az építkezés helyszínén kell éjszakáznia, akkor a kiküldetési pótlék 26,40 euró. Ez a pótlék akkor is jár, ha a munkavállaló megbetegszik vagy rossz idő miatt nem tud dolgozni, viszont nem a lakhelyén, hanem a munkavégzés helyszínén éjszakázik.

A munkavállalót akkor is megilleti a napi 26,40 euró pótlék, ha lakhelye és a munkáltató központi székhelye közötti távolság több, mint 100 km, vagy ha e távolság miatt a napi hazautazás aránytalan terhet jelent a munkavállalónak.

Abban az esetben, ha a munkáltató a kiküldetés során nem biztosít ingyenes szálláslehetőséget, a munkavállalók napi 12,34 euró szállásköltség-kiegészítést kapnak a ténylegesen szálláshelyen töltött éjszakák alapján. Amennyiben a munkavállaló nem

talál ilyen összegben megfelelő szálláshelyet, a munkáltató –számla ellenében- a tényleges szállásköltséget köteles fizetni.

A munkáltató köteles a munkavállaló útiköltségeit is megfizetni, ha az utazások a munkáltató utasítására történnek az egyes munkahelyek között. Az útiköltség megfizetésén felül a munkavállalónak az utazás idejére is jár a kollektív szerződésben meghatározott órabére, naponta azonban csak maximum 9,33 órára.

Az utazás útvonalát és az igénybe vehető közlekedési eszközt a munkáltató határozza meg. Az utazás ideje a lakhely elhagyásának időpontjával kezdődik és a munkavégzés helyére történő megérkezésig tart.

Azok a munkavállalók, akik a munkavégzés helyszínétől 3 km-nél nagyon távolságra laknak, napi egyszeri oda- és visszautazásra útiköltség-térítést kapnak, amelynek összege a legolcsóbb tömegközlekedési eszközre szóló jegy ára. Az útiköltség-térítés akkor is megilleti a munkavállalót, ha a munkahelyén megjelent, de a rossz időjárási viszonyok miatt nem tudott dolgozni. Az útiköltség-térítés a tömegközlekedési eszközre megváltandó jegy árának nagysága helyett kalkulálható 12 cent/km. összeggel is.

A kiküldetésben lévő és nem a lakhelyén éjszakázó munkavállalónak a hétvégi hazautazásainak költségét a munkáltató viseli a legolcsóbb tömegközlekedési eszközre megváltandó jegy árának erejéig.

A munkáltató köteles az étkezésekhez, az átöltözéshez és a munkavállalók munkaeszközeinek tárolására megfelelő, fűthető és zárható, kellő ülőhellyel rendelkező helyiséget biztosítani. Ezen felül gondoskodnia kell ivóvízről és tisztálkodási lehetőségről is.

A szakszervezeti képviselőknek jogukban áll bármikor felkeresni a foglalkoztatás helyszíneit, de ezt előzetesen jelentkezniük kell az építésvezetőnél. Kerülniük kell a

munkavégzés akadályoztatását, a munkavállalók képviselőjével vagy magukkal a munkavállalókkal való elbeszélgetés azonban nem jelent akadályoztatást.

Azoknak a munkavállalóknak, akik legalább egy hónapja a munkáltató állományában vannak, karácsonyi pénzjutalom jár, ami az órabérük 3,41-szerese.

Az 5 éven belüli munkaviszony bármikor megszüntethető mindkét fél részéről, jöllehet a munkáltatónak a munkaviszony megszüntetését 5 nappal korábban közölnie kell a munkavállalóval. A munkaviszony egy naptári hét utolsó munkanapjával mondható fel egy építkezés befejezésekor vagy olyan munkahely esetén, amelyen a munkavégzés a munkáltató hibáján kívüli okok miatt több, mint egy hétig szünetel.

5-10 év közötti munkaviszony esetén a felmondási határidő 2 hét, 15 év esetén 3 hét.

Ha a munkáltató mond fel a munkavállalónak, akkor a munkavállalónak járó bért azonnal ki kell fizetnie. Ha a munkavállaló mond fel, akkor a bérének azonnali kifizetésére csak abban az esetben tarthat igényt, ha felmondási szándékát 24 órával korábban jelezte munkáltatója felé.

Kilépés esetén a munkáltató köteles átadni a munkavállalónak minden, a foglalkoztatásával összefüggő dokumentumot.

A munkavállaló delegálható munkaközösségi (ARGE) munkára, azonban csak abban az esetben, ha munkáltatója is egyik munkaközösségi tag.

A kollektív szerződést a tarifaszervezők felek határozatlan időre kötötték, 1983. április 1-jén. A szerződés három hónapos felmondási idő betartásával minden év március 31-ei nappal mondható fel.

## **Finnország**

Finnország 1917-ben vált függetlenné a cári Oroszországtól, ma 5,2 millió lakosa van.

Az építőiparban kb. 140 ezer munkavállalót foglalkoztatnak, mintegy 30 ezer építőipari vállalkozást tartanak nyilván.

Az építőiparban az első szakszervezetet 1888-ban alapították. Jelenleg is egy építőipari szakszervezet működik (Rakennusliitto), amely az építőipari munkavállalók mintegy 85 százalékát tömöríti. Az építőipari munkaadói szövetség (Rakennusteollisuus) többnyire nagy építőipari vállalatokból áll, a kis- és közepes vállalkozások tagsága elenyésző.

A finn szakszervezeteknek 2,2 millió tagja van. A tagságot nemcsak az aktív munkavállalók teszik ki, számos nyugdíjas, munkanélküli vagy diák is tagja valamelyik szakszervezetnek. Éppen a magas szakszervezeti szervezettség miatt (69 %) a bértarifa szerződések kitárgyalásában a finn szakszervezetek igen erős pozícióban vannak.

A legnagyobb finn szakszervezet, a Finn Szakszervezetek Központi Szövetsége (finn nevének rövidítése: SAK) mintegy 1,1 millió tagot számol. Leginkább a fizikai munkavállalók érdekképviselőjét látja el, az alkalmazotti foglalkoztatottak tagsága marginális. A második legnagyobb szakszervezet, az STTK közel 600 ezer tagot tart nyilván és ő képviseli az alkalmazottak érdekeit. A harmadik szakszervezet, az AKAVA (500 ezer taggal) a felsőfokú végzettségű értelmiségiek érdekképviselője. A három szakszervezet szorosan együttműködik, az együttműködést egy 1978-ban aláírt kooperációs megállapodás szabályozza.

A három fő szakszervezeten belül működnek ágazati vagy területi önálló szakszervezetek is.

A SAK-on belül 21 önálló ágazati szakszervezet van. A legnagyobb ezen belül a közalkalmazottakat és az egészségügyben foglalkoztatottakat tömörítő szakszervezet, de számottevő tagsággal bír a szolgáltatói szektorban és a fémfeldolgozó iparban

foglalkoztatott munkavállaló érdekképviselője is. Az STTK-nak 18 önálló, míg az AKAVA-nak 35 önálló szakszervezete van.

A SAK formálisan nem ápol pártkapcsolatokat, de mivel leginkább a fizikai állományú munkavállalók érdekeit képviseli, a baloldali pártok támogatójának tekinthető. A másik két szakszervezet deklaráltan pártsemleges.

A munkavállalói érdekképviselőt vállalati szinten ugyancsak a szakszervezetek látják el, tekintettel arra, hogy egy munkáltatónál a legtöbb munkavállaló egyben szakszervezeti tag is. A szakszervezeti képviselő széleskörű tájékoztatási- és meghallgatási joggal bírnak. Hasonló feladatokat látnak el, mint Németországban és Ausztriában az üzemi tanácsok.

Egy üzemben belüli szakszervezeti képviselő biztosítását törvény nem írja elő, viszont belefoglalják a kötelezően betartandó kollektív megállapodásokba, amelyet országos szinten kötnek meg. Törvényileg csak a szakszervezeti képviselők védelme van szabályozva olyan üzemekben, ahol a szakszervezeti tagság meghaladja a 20 főt. Míg korábban a szakszervezeti képviselők tájékoztatási joga csak a munkavállalói létszám tervezett leépítésére vonatkozott, 2007-től törvényileg szabályozták azt is, hogy milyen, a munkavállalókat érintő közvetlen vagy közvetett intézkedések esetében kell tájékoztatást adni és meghallgatást biztosítani a szakszervezeti képviselők számára.

Azt, hogy egy munkáltatónál hány szakszervezeti képviselő tevékenykedhet, az ágazati bértarifa szerződésekben vagy az üzemi kollektív szerződésekben határozzák meg. A finn szakszervezeti mozgalom struktúrája letükröződik üzemi szintre is, azaz egy munkáltatónál akár több szakszervezet képviselője is tevékenykedhet (külön a fizikai és külön a szellemi foglalkozású munkavállalók érdekképviselőjének ellátására).

Az üzemi szakszervezeti képviselők nem csak a szakszervezet és a munkavállalók érdekeit képviseli a munkáltatók felé, hanem magát a szakszervezetet is a tagságukkal szemben. Ez azt jelenti, hogy nemcsak a munkáltatót kérhetik számon egy üzemi kollektív szerződésben foglalt kötelezettség betartását, hanem a munkavállalókat is ellenőrzik arra nézve, hogy azok betartják-e a kollektív szerződésben foglalt

kötelezettségeiket. Erre azért van szükség, mert a munkáltató a szakszervezeten, és nem a munkavállalókon, kérheti számon, ha a kollektív szerződésben foglaltak valamelyikét a munkavállalók nem tartják be.

Az üzemi szakszervezeti képviselőknek törvényileg megengedett, hogy ne csak tájékoztatási és meghallgatási joggal éljenek, hanem döntéshozatali joguk is legyen, jöllehet ezzel a joggal csak annyiban élhetnek, amennyiben a munkaadó pénzügyi helyzete a szakszervezeti döntés kivitelezhetőségét lehetővé is teszi.

A szakszervezeti képviselőknek ahhoz is joguk van, hogy rendszeres tájékoztatást kapjanak a munkaadó pénzügyi helyzetéről, a munkavállalók fizetésének alakulásáról. Külön tájékoztatási kötelezettsége van a munkáltatónak akkor, ha tevékenységébe alvállalkozót, vagy részidős munkavállalókat, kölcsön munkavállalókat akar átmenetileg bevonni.

Az üzemen belüli kollektív szerződések kitárgyalásának fontos témaköre a foglalkoztatással összefüggő közvetett kérdések tisztázása is. A szakszervezeti képviselőknek meghallgatási joga van olyan kérdésekben, mint: munkavállalók felvétele, szakmai továbbképzések, kölcsön munkavállalók alkalmazása, információ-áramlás üzemen belül, de állást foglalhatnak olyan kérdésekben is, mint pl. alkohol- vagy drogfogyasztás.

Új munkavállaló felvétele esetén információkat kérhetnek a munkavállalóról, de előírhatják, hogy az új munkavállaló részére milyen tájékoztatási kötelezettsége van a munkáltatónak.

A szakmai továbbképzésre a szakszervezet előírhatja éves képzési terv összeállítását.

A kölcsön munkavállalók esetében a szakszervezeti képviselő tájékoztatást adhat a munkáltató törzsállománya részére arról, hogy milyen munkakörben és milyen foglalkoztatási feltételek mellett kerül sor a kölcsön munkavállalók foglalkoztatására.



Az alkohol- és drogfogyasztás esetén meghatározhatja, hogy milyen megelőző vagy ellenőrző intézkedéseket foganatosíthat a munkáltató, kezdve a drogtest alkalmazásától a kamerával történő megfigyelésig. Szabályozhatja az üzem belüli magán e-mail forgalmat.

A szakszervezeti képviselők időről időre kezdeményezhetik az üzemi kollektív szerződések felülvizsgálatát, módosítását vagy kiegészítését.

E szándékukról a munkáltatót megfelelő időben kell tájékoztatni. Amennyiben a munkáltató egy javasolt módosítási téma kitárgyalásával nem ért egyet, indokait írásban köteles rögzíteni. Ha elfogadja a módosítási javaslatot, lehetővé kell tenni, hogy a szakszervezeti képviselők az üzem belüli alaposan tájékozódhassanak a javaslat indoklására való felkészüléshez.

A módosítási tárgyalások eredményét a munkáltató nem köteles elfogadni. Törvényes kötelezettsége csak abban merül ki, hogy köteles ezekről a módosítási javaslatokról tárgyalni a szakszervezeti képviselőkkel.

A szakszervezeti képviselőket a munkavállalói érdekképviseletük ellátásához szükséges mértékben fel kell menteni a munkavégzés alól, de a munkabérüket változatlanul fizetni kell. A munkáltatót törvény kötelezi arra is, hogy megfelelő helyiséget biztosítson a munkaidőn kívüli megbeszélésekhez, tárgyalásokhoz.

Azok a finn vállalatok, amelyek 500 főnél több munkavállalót foglalkoztatnak, kötelesek biztosítani azt, hogy az üzemi szakszervezeti képviselők az ágazati szakszervezeti munkában is részt vehessenek. Fontos, hogy ezek a szakszervezeti képviselők az üzemi foglalkoztatottak minden rétegét (fizikai állomány, alkalmazott, vezető beosztású felsőfokú végzettséggel rendelkező) legalább egy fővel képviseljék.

2007-ig a finn bértarifa tárgyalások három szinten folytak: országos, ágazati és üzemi szinten. Az országos szintű tárgyalások (amelyeknek egyik központi témája az általános jövedelempolitika meghatározása volt) az egész finn gazdaságra irányultak és ajánlásokat fogalmaztak meg az egyes ágazati bértarifa tárgyalásokhoz, többek között

az építőipari bértarifa szerződések tartalmához. Az országos szintű tárgyalásokon fontos szerepet kapott az állam is, mivel ezeknek az országos szintű tárgyalásoknak az eredménye alapján kellett megalkotnia a végrehajtáshoz szükséges jogi háttérrel. Az országos szintű bértarifa tárgyalások sokszor eredmény nélkül zárultak, így országosan nem szabályozták le azt, hogy ágazati szinten milyen országos feltételek figyelembevételével kerüljenek kitárgyalásra bértarifa szerződések.

2007-től a legnagyobb finn munkaadói szövetség, a Versenyszféra Munkaadói Szövetsége (finn nevének rövidítése: EK, továbbiakban így kerül említésre) tartózkodott attól, hogy újabb nemzeti szintű bértarifa szerződést tárgyaljon ki és ragaszkodott ahhoz, hogy a finn bértarifa rendszer csak ágazati szerződésekből és üzemi kollektív szerződésekből álljon. Érvelésük alapja az a felismerés volt, hogy a már látható gazdasági válság miatt több rugalmasságot kell adni az ágazati bértarifa szerződéses partnereknek az ágazatok sajátosságainak figyelembevételéhez az ágazati szerződések kitárgyalása során.

2007-től tehát a tarifaszervezőket ágazati szinten tárgyalják, 2008-ban az EK azt is közölte, hogy a jövőben sem kívánnak visszatérni az országos szintű bértarifa rendszerhez. Az EK koordináló szerepe az ágazati bértarifa tárgyalásokban azonban mindvégig megmaradt. 2010-ben például ajánlást fogalmazott meg az ágazati tarifaszervezőknek arra, hogy a bértárgyalásaik során ne lépjenek túl az 1 %-os béremelési keretet valamint arról is nyilatkozott, hogy a jövőben is koordinálni fogja a tagságába tömörült ágazati munkaadói szövetségek tárgyalási pozícióit annak érdekében, hogy az országban csak mérsékelt bérszínvonal emelkedésre kerüljön sor.

A gazdasági válság során, 2011-ben a munkaadói szövetségek újra kezdeményezték egy országos szintű bértarifa szerződés kitárgyalását, amelynek eredményeként olyan országos szintű keret-megállapodást írtak alá, amely főbb vonalakban feltételeket ír elő az ágazati szintű bértarifa szerződések tartalmára. A korábbi országos szintű bértarifa szerződésektől ez a keret-megállapodás annyiban tér el, hogy a benne foglalt bértarifa szerződéses feltételek nem minden munkáltatóra és munkavállalóra vonatkoznak, hanem csak azokra, akik esetében létezik ágazati bértarifa szerződés is.

Az ágazati bértarifa tárgyalások alapvetően a fizetendő bruttó órabéreket és az egyes ágazatokban figyelembe veendő egyéb foglalkoztatási feltételeket határozzák meg. Olyan minimális bérezési és foglalkoztatási feltételeket határoznak meg, amelyek betartása többnyire az ágazat minden munkáltatójára nézve kötelező, függetlenül attól, hogy a munkáltató tagja-e a bértarifa szerződéses partnernek (munkaadói szövetségnek). Külön független bizottság dönt arról, hogy általánosan kötelező legyen-e az ágazati bértarifa szerződés minden egyes pontjának betartása minden munkáltató részére. Amennyiben egy ágazati bértarifa szerződés az ágazatban foglalkoztatottak több, mint 50 %-át érinti, a szerződést általánosan kötelező érvényűvé lehet nyilvánítani. A foglalkoztatotti létszámot a bértárgyalásokon jelen lévő munkaadói szövetségbe tömörült munkáltatók által foglalkoztatott munkavállalók létszáma adja ki.

Tekintettel arra, hogy a finn építőipari munkaadói szövetségbe tömörült munkáltatók által foglalkoztatott munkavállalók száma jóval meghaladja az 50 %-os küszöböt, a finn építőipari ágazati bértarifa szerződés általánosan kötelező érvényű és így a Finnországban szolgáltatást nyújtó külföldi vállalkozásokra is korlátlanul érvényes.

Az ágazati bértarifa szerződések mellett egyre nagyobb jelentőséggel bírnak az üzemi kollektív szerződések is. Az üzemi kollektív szerződések gerincét az ágazati bértarifa szerződések tartalma képezi. Az üzemi kollektív szerződések tartalmazhatnak a munkavállalók számára kedvezőbb vagy pedig az ágazati bértarifa szerződésektől eltérő elemeket is. A piaci feltételekhez történő rugalmas alkalmazkodás elősegítésére 2010-től arra is lehetőséget adtak az üzemi kollektív szerződések megkötésében, hogy a béremelések mértéke az ágazati bértarifa szerződésekben foglaltaknál alacsonyabb legyen. (Ezzel a lehetőséggel élt pl. a Nokia is, és az üzemi kollektív szerződésében a technológiai ipari ágazati bértarifa szerződésben foglaltaknál kisebb mértékű béremelést hajtott végre). Amennyiben az üzemi kollektív szerződésre irányuló tárgyalások eredménytelenek maradnak, akkor a munkavállalók bérezésére és egyéb foglalkoztatási feltételeire az országos szintű keret-megállapodásban foglaltak lesznek az irányadók (és nem az ágazati bértarifa szerződés).

Az országos szintű bértarifa tárgyalás, ahogy az az előzőekben említésre került, reneszánszát éli. A tárgyalásokat az országos szakszervezetek és az országos munkaadói szövetségek folytatják, az utóbbiak az EK koordinálásával. Ágazati szinten a tárgyalások az ágazati szakszervezetek (sok esetben ehhez a szakszervezeti csoportok „kartellba” tömörülnek) és az ágazati ipari munkaadó szövetségek között folyik, az építőiparban mindkét tarifaszervezéses partner egy-egy ágazati képvisellel bír. Az üzemi kollektív szerződéseket az egyes munkáltatók kötik a mindenkori helyi szakszervezeti képvisellel.

Az országos szintű bértarifa tárgyalások legfőbb témaköre a béremelés mértéke. Emellett foglalkoznak olyan kérdésekkel is, mint az apák részére járó gyermekgondozási segély folyósítási idejének meghosszabbítása, de a témák között szerepel a társasági adó csökkentésének lehetősége, a szolidaritási járulék mértékének meghatározása és egyéb szociális kérdések is. Az ágazati tarifa szerződések és az üzemi kollektív szerződések a bérek és béren kívüli juttatások konkrét összegét vagy mértékét határozzák meg, valamint rögzítik a munkavállalók foglalkoztatási és munkavállalási kérdéseivel járó munkáltatói és munkavállalói jogokat és kötelezettségeket.

Finnországban nincs törvényileg meghatározott országosan egységes minimálbér, azonban az ágazati bértarifa szerződésekben rögzített bértételek az ágazatban kötelezően betartandó minimálbéreként funkcionálnak.

Az építőipari bértarifa szerződés öt bércsoportba sorolja a fizikai állományú munkavállalókat:

1. bércsoport: segédmunkás
2. bércsoport: szakmunkás, 3 év szakmai gyakorlattal
3. bércsoport: szakmunkás, több éves szakmai gyakorlattal
4. bércsoport: szakmai vizsgát tett építőipari szakmunkás
5. bércsoport: mestervizsgával rendelkező építőipari szakmunkás és előmunkás

A heti munkaidő 40 óra.

A túlórapótlék 25 %, éjszaki műszakban történő munkavégzésért pedig az ágazati tarifa szerződésben meghatározott bruttó órabéren felül további 1,92 eurót kell fizetni.

A szabadság idejére járó bért 35 euróval kell kiegészíteni.

Kiküldetés esetén napi 60 euró kiküldetési díj jár, ezen felül szállásköltség-hozzájárulás címen további napi 10 eurót kell kifizetni. Ha a munkavállaló nincs kiküldetésben, akkor naponta étkezési hozzájárulást kell biztosítani számára, amelynek mértéke napi 9 euró.

Az építőipari ágazati bértarifa szerződések alkalmazása esetén is érvényes, hogy az üzemi szerződésekben ezektől az egyes üzemi kollektív szerződésekben a munkavállalók javára el lehet térni.

## **Nagy-Britannia**

Nagy-Britannia (egész pontosan: Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága) lakossága kb. 64 millió fő, parlamentáris monarchia, államfője II. Erzsébet brit királynő.

Nagy-Britanniában a mai napig nincs írásba foglalt alkotmány, az alkotmányos rend folyamatosan alakul különböző törvényhozási aktusok által, valamint visszanyúlik a korábbi ilyen aktusokig, egészen a Magna Charta-ig.

Az ország 4 viszonylag önálló régióra tagozódik, ezek Anglia, Skócia, Wales és Észak-Írország.

Az építőiparban három mértékadó szakszervezet működik: UCATT (Union of Construction Allied Trades and Technicians), amely szakszervezet kizárólag az építőiparban foglalkoztatott munkavállalókat tömöríti magába, a másik két szakszervezet, a GMB (General Municipal Boilermakers) és a T&G (Transport and General Workers Union) más ágazatokban foglalkoztatott munkavállalók érdekeit is képviseli. A három szakszervezet országos szervezete, más szakszervezeti szövetségekkel együtt, a Trade Union Congress (TUC)

A szakszervezetek adatai szerint Nagy-Britanniában mintegy 7,5 millió munkavállaló, alkalmazott és egyéni vállalkozó tagja valamelyik szakszervezetnek. Ez az aktív keresők 26 %-át jelenti.

Legtöbben, közel 6 millióan a TUC valamelyik szakszervezetének a tagjai. Brit sajátosság, hogy az észak-ír szakszervezetek nem tagjai a TUC-nak. Sok esetben fordul elő ugyanakkor, hogy egy brit és észak-ír szakszervezet egyben tagja az Ír Szakszervezeti Szövetségnek (ICTU) is. Az ICTU-nak Észak-Írországban valamivel több, mint 200 ezer tagja van.

A brit szakszervezetek különbözőképpen szerveződnek. Egyes szervezetek meghatározott foglalkozásokat fednek le, például a tanárok vagy a röntgenasszisztensek

szakszervezete, mások - elsősorban a pénzügyi szektorban - kizárólag egy munkáltató munkavállalóit és alkalmazottait képviselik. A szakszervezeti tagok legtöbbször azonban egy nagy szakszervezet képviseli, amely több ágazatot is összefog. Egyetlen ágazatban működő szakszervezet viszonylag kevés van, ilyen például a fentebb említett és az építőipari munkásokat tömörítő UCATT.

A legnagyobb brit szakszervezet az UNITE, amely 2007. májusában alakult. Mintegy 1,5 millió tagja van. Több ágazat érdekképviseleti szerve, így pl. az autóiparé, a nyomdaiparé, a pénzügyi szektoré, a közlekedési szektoré és az egészségügyé. Legtöbb tagja a versenyszférából kerül ki, de közel 200 ezer tagját az állami szektor foglalkoztatja.

A második legnagyobb szakszervezet az UNISON, 1,3 millió tagja van. Legtöbb tagját az állami szektor foglalkoztatja, azonban egyre nagyobb tagsági létszámot szerez meg a versenyszférából is.

A harmadik legnagyobb szakszervezet a GMB 600 ezer taggal, több ágazatot képvisel, első sorban fizikai állományú munkavállalók a tagjai.

Ez a három szakszervezet teszi ki a TUC tagságának 56 %-át.

A TUC-tagszervezetek a döntéshozatala függetlenül és önállóan valósul meg, a TUC csak a kormány felé képviseli tagsága érdekeit.

A TUC-tagszervezetek közel fele olyan szakszervezet, amelyik tagja a brit munkáspártnak, jöllehet maga a TUC pártonkívüli. Ugyancsak pártfüggetlen egyes foglalkozásokat képviselő szakszervezetek, mint pl. a pedagógus szakszervezet vagy a köztisztviselők szakszervezete. Azok a szakszervezetek, amelyek valamelyik párt tagjai, aktívan részt vesznek a párt munkájában is, ott vannak a párt legmagasabb fórumaiban, szavazati joggal rendelkeznek és képviseltetik maguk a párt végrehajtó bizottságában. A pártok számára komoly bevételi forrást jelentenek a szakszervezetek, mert ezek a pártpenztárak bevételének több, mint felét adják.

A 80-as években és a 90-es évek elején a a szakszervezetek taglétszámában folyamatos csökkenés indult meg, amely csak az elmúlt években szűnt meg és indult lassú növekedésnek.

Nagy-Britanniában nem rögzíti jogszabály az üzemi munkavállalói képviselők működését. Ellentétben más európai uniós tagállammal, nem ismert a munkavállalók által választott üzemi tanács intézménye, valamint nincs olyan törvény és nincsenek olyan kötelező érvényű bértarifa megállapodások, amelyek a helyi szakszervezeti képviselőknek széleskörű jogokat biztosítanak a munkavállalói érdekképviselő ellátására.

Fentiek miatt nagyon eltérő az egyes üzemi szintű munkavállalói érdekképviselők felépítése és működtetése.

Egy legutóbb, 2011-2012-ben végzett felmérés szerint az üzemi szintű munkavállalói érdekképviselők 4 különböző formában működnek, jóllehet a formák között megfigyelhetők átfedések is.

Az első működési forma az „elismert szakszervezet”-ként történő érdekvédelem, ami nem jelent mást, mint azt, hogy a munkáltató az üzemi szakszervezeti képviselőt elismeri bértarifa szerződéses tárgyalópartnernek. A második működési forma a „nem elismert szakszervezet üzemi képviselői forma”, a harmadik változatban egy közös tanácsadói bizottság működik, amely a munkáltató vezető munkatársaiból és munkavállalóiból áll, tanácsadói jogkörrel bír, de tarifa tárgyalásokat nem folytathat. A negyedik forma az „önálló nem szakszervezeti munkavállalói képviselő”.

A felmérés megállapította, hogy a munkavállalók csak valamivel kevesebb, mint kétharmadát foglalkoztatják olyan munkáltatóknál, amelyeknél a fenti érdekvédelmi működési formák valamelyikét gyakorolták, illetve az össz munkáltatók csak mintegy 35 %-ánál működött ezek valamelyike. A felmérés azt is kimutatta, hogy amennyiben van valamilyen formában munkavállalói érdekképviselő az adott munkáltatónál, akkor azok nagyrészt „elismert szakszervezet”-ként működnek.



Az üzemi szintű elismert szakszervezeti képviselők a munkáltatói oldal képviselőivel alapvetően csak a munkavállalók bérezési- és legfontosabb foglalkoztatási feltételeit tárgyalják ki. Ritkán előfordul még, hogy foglalkoznak az egyes, munkavállalók által felvetett munkahelyi panasz megvitatásával, illetve véleményt mondani fegyelmi eljárások során.

1999-től jogszabályilag erősítették az üzemi szakszervezeti képviselet létrehozásának feltételeit. A jogszabály lehetőséget ad arra, hogy egy munkáltatót kényszeríteni lehessen üzemi szakszervezet működésének elfogadására. A szakszervezetnek ilyen esetben egy független bizottság – az ún. Central Arbitration Committee – igazolását kell beszereznie arról, hogy a munkáltató (amely lehet egy üzem, vagy több üzem, vagy csak egy üzemegeység) munkavállalóinak többsége kinyilvánítsa, hogy az érdekeit „szakszervezeti tárgyaló egység” keretében kívánja érvényesíteni. Egy ilyen igazolás vagy akkor adható ki, ha az érintett munkáltató munkavállalóinak legalább fele szakszervezeti tag, vagy ha a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók többsége ezt megszavazza.

A gyakorlatban a szavaztatásra csak ritkán kerül sor, mert a munkáltató önkéntesen hozzájárul a szakszervezeti képviselet működtetéséhez, mert tisztában van azzal, hogy a jogszabályok valamilyen formában erre úgysis lehetőséget adnak.

Azoknál a munkáltatóknál, akiknél nem működik szakszervezet, jogilag semmiféle munkavállalói képviselet nem működhet még akkor sem, ha az európai uniós irányelvek bizonyos esetekben ( pl. elbocsátás, termelési tevékenység áthelyezés, egészség- és munkavédelem, munkaidő) a munkavállalói képviselet tájékoztatási és meghallgatási kötelezettségét írja elő. A brit jogszabályok szerint ennek az irányelvnek a végrehajtására a munkáltató, ha nem működik nála szakszervezet, a már meglévő munkavállalói képviselőket vagy erre a célra megválasztott képviselőket kell, hogy tájékoztassa vagy meghallgassa. Arról viszont nem rendelkezik a jogszabály, hogy milyen szervezeti formában kell működnie ennek a munkavállalói képviseletnek.

A vonatkozó jogszabályok nem kötelezik a munkáltatót arra, hogy ha eddig nem volt, akkor hozzon létre üzemen belül egy a tájékoztatásra és meghallgatásra irányuló szervezeti formát. Erre maga tehet lépéseket vagy tesz lépéseket, ha ezt a

munkavállalóinak minimum 10 százaléka akarja. A következő lépésben a munkáltató és a munkavállalók képviselői tárgyalásokat kezd egy munkavállalói tájékoztatásra és meghallgatásra vonatkozó megállapodás létrehozásáról. Ha nem jutnak egyezsége, akkor egyeztető bizottságot hoznak létre. Ha a munkáltató nem kezdeményezi a szervezeti forma létrehozását, valamint a munkavállalók 10 százaléka sem akar ilyen tájékoztatási és meghallgatási mechanizmust, akkor a munkáltatónak nincs semmiféle intézkedési kötelezettsége.

Azoknál a munkáltatóknál, ahol szakszervezeti képviselők tevékenykednek, feladatuk a kontinentális európai szakszervezeti képviselők feladatánál jóval korlátozottabb.

A versenyszférában a szakszervezeti képviselők különösen fontos feladatot kapnak, mert a bérek és egyéb foglalkoztatási feltételek kitárgyalása Nagy-Britanniában a versenyszféra esetében túlnyomó részben üzemi szinten történik. Az állami közalkalmazotti szférában sokkal kisebb mértékben vannak bevonva az üzemi szakszervezeti képviselők a bértarifa tárgyalásokba.

Az üzemi szakszervezeti képviselők érdekvédelmi tevékenységük mintegy 60 százalékát a üzemi bérpolitika kialakítására, azaz a bértételek megállapítására fordítják. Tevékenységüknek szintén fontos része a munkavállalók érdekvédelmének biztosítása a munkáltatóval szemben.

A szakszervezeti képviselő az a személy, akihez először fordulhat egy munkavállaló, ha munkahelyi problémája van. A munkahelyi problémák leginkább a munkáltatóval kialakult vitából vagy fegyelmi eljárás miatt alakulnak ki.

Az elismert szakszervezeti képviselőknek jogszabály biztosítja, hogy tevékenységük idejére felmentést kapjanak a munkavégzés alól úgy, hogy a tevékenységért méltányos javadalmazást is kapjanak. Emellett jogukban áll az is, hogy részt vegyenek szakmai továbbképzéseken.

Az építőipari munkáltatók két munkaadói szakmai szövetségbe szerveződtek aszerint, hogy magas- vagy mélyépítési tevékenységet folytatnak (National Federation of Roofing Contractors és a National Federacion of Shopfitters) Közös képviselőtüket a Construction Confederation látja el.

Az építőiparban mintegy 1,2 millió munkavállalót foglalkoztatnak, valamint közel 770 ezer egyéni vállalkozó tevékenykedik. Emellett becslések szerint az építőipari piac szereplőjének tekinthető további mintegy 400 ezer színlelt egyéni vállalkozó, akik tevékenységük alapján gyakorlatilag alkalmazott munkavállalói feltételek között dolgoznak, mégsem vonatkozik rájuk az építőipari bértarifa szerződéses előírás.

Általánosságban elmondható, hogy a brit munkavállalók és alkalmazottak bérezési és foglalkoztatási feltételeit nem az egyes ágazati bértarifa szerződések vagy az üzemi kollektív szerződések határozzák meg: a munkavállalók és alkalmazottak csupán alig 30 százalékára vonatkoznak ilyen szerződések, ezen belül is nagy a szóródás: az állami és önkormányzati tisztviselők és közalkalmazottak közel 64 százalékára, míg a versenyszférában alig 16 százalékára vonatkoznak bértarifa megállapodások vagy kollektív szerződések.

A versenyszférában a legtöbb bértarifa szerződést vállalati szinten kötik, azaz azok üzemi kollektív szerződésként funkcionálnak. Korábban egyes domináló ágazatokban még voltak ágazati szintű bértarifa megállapodások is (pl. a textil- vagy a bútóiparban), a 80-as évek közepétől azonban ezekben ágazatokban is jellemzően az üzemi kollektív szerződések a jellemzőek. Az építőipari ágazati bértarifa szerződés is ma már csak ajánlás jelleggel bír, betartása nem kötelező, valamint ellentétben a kontinentális Európa szokásaival, ettől az ágazati bértarifa szerződéstől a munkavállalók rovására is el lehet térni az üzemi kollektív szerződésekben. Az üzemi kollektív szerződések az is jellemzi, hogy azok – ha a munkáltató érdekei úgy akarják – nem feltétlenül a munkáltató vállalkozásának egészére vonatkozik, létezhetnek vállalkozáson belül „üzemi” kollektív szerződések is.

Ágazati bértarifa szerződéseket leginkább az állami és önkormányzati szektorban kötik, de itt is előfordulhat, hogy szektoron belül is eltérő a bérek és foglalkoztatási

feltételek az egyes intézményeknél. Bizonyos szektorokban, például tanárok, egészségügyben dolgozók vagy a büntetés-végrehajtó intézményekben foglalkoztatottak esetében, a bérek alakulását nem bértarifa szerződésben rögzítik, hanem azokat ún. „bérbizottságok” határozzák meg. Ezek a bérbizottságok bér ajánlásokat tesznek a kormány felé, amelyet a kormány vagy elfogad, vagy elutasít.

Az ágazati szinten kötött bértarifa szerződésekben foglaltak betartása semmilyen formában nem kötelező egyik tarifa szerződés partner számára sem. Egy munkáltató még akkor sem kötelezhető a szerződés betartására, ha egyébként tagja annak a munkaadói szakmai szövetségnek, amelyik a szerződést a szakszervezeti oldallal kitárgyalta.

Gyakran kötnek bértarifa szerződéseket különböző munkavállalói csoportokra is, például ágazaton vagy üzemben belül külön fizikai állományú munkavállalókra és adminisztratív alkalmazottakra. Az ilyen „megkülönböztető” szerződések száma azonban az utóbbi időben jelentősen csökkent.

A munkáltatói oldalt nem kötelezi törvény arra, hogy bértarifa szerződéses tárgyalásokat folytasson a szakszervezetekkel, kivéve, ha a szakszervezetet bírói ítélettel bértarifa szerződéses tárgyaló partnernek ismerik el. Ez esetben a szakszervezetnek jogában áll bérekről, munkaidőről és szabadságnapokról tárgyalni a munkáltatói oldallal. Az ilyen bírói ítéletek száma azonban rendkívül alacsony és rendszerint egy üzemben belüli munkáltatói-munkavállalói „erőviszony” dönti el azt, hogy egyáltalán tárgyal-e a két oldal ezekről a bérezési és foglalkoztatási feltételekről.

Országos szinten az 1970 óta nem folytak bértarifa szerződéses tárgyalások az országos munkaadói szövetség (CBI –Confederation of British Industry) és a TUC között, jóllehet a két tarifaszerveződéses partner között 2003-ban egyezség jött létre arra nézve, hogy milyen formában kell biztosítani a munkavállalók üzemi szintű tájékoztatásának és meghallgatásának EU-irányelvben meghatározott jogát.

A bértarifa szerződéseket Nagy-Britanniában is a szakszervezetek tárgyalják ki a munkáltatókkal. A szakszervezeti oldalt rendszerint független szakszervezeti vezetők

és/vagy üzemi szakszervezeti képviselők alkotják, az utóbbi időben az üzemi szakszervezeti képviselők szerepe nőtt meg. Munkáltatói oldalon az ágazati szintű bértarifa tárgyalásokon a munkaadó szakmai szövetség képviseli az egyes vállalatokat, üzemi kollektív szerződések kitárgyalásakor a munkáltató érdekeit közvetlenül a vállalatvezetés képviseli.

A szakszervezeti oldalt gyakran több szakszervezet is képviseli, összehangolva közös érdekeiket. Régebben a munkáltatói oldal ragaszkodhatott ahhoz is, hogy csak egy szakszervezet legyen a tárgyalásos partnere, mára ez a szakszervezetek fuzionálása miatt kevésbé lehetséges.

A kitárgyalt bértarifa szerződéseknek nincs törvényileg előírt érvényességi ideje, azonban a szerződések 90 százalékát egy évre kötik. Az egy évnél hosszabb szerződések esetében meghatároznak egy éves árindex-szel növelendő bérnövekedést is. Ez megfelel annak a gyakorlatnak is, hogy a munkáltatók ágazati bértarifa szerződés vagy üzemi kollektív szerződés nélkül is évente indexálják munkavállalóik bérét.

A szakszervezeti oldal elsődleges érdeke a bértarifa tárgyalások során, hogy az órabérek növelésében érjen el eredményt, sokkal kevésbé érdekes számukra a munkavállalók egyéb foglalkoztatási feltételeinek alakulása, pl. a szabadság idejére járó javadalmazás, a táppénzfizetés, stb.

A szakszervezetek, munkaadói szövetségek és a tudományos élet által létrehozott alacsony-bér-bizottság ( Low Pay Commission) ajánlására a brit kormány 1999-ben országosan kötelező érvényű minimálbért vezetett be, amit minden munkáltatónak biztosítani kell munkavállalója részére.

Alapvetően elmondható, hogy brit munkajog az önkéntesség elvére épül. Ezt azt jelenti, hogy a munkavállalóknak nem, vagy csak minimálisan kellene azok a munkajogi előírások, amelyekkel képesek maguk részére szabadon kitárgyalni munkáltatójukkal a fizetésükre, pihenőszabadságukra vagy a munkaidejükre vonatkozó feltételeket. Az önkéntesség elve sok esetben a munkáltató számára volt kedvező, ezért – nem utolsósorban az európai uniós irányelvek kötelező átvételének hatására – az

elmúlt időben megnövekedett a szakszervezet szerepe a munkavállalói érdekvédelem tekintetében, így az építőipari bértarifa szerződéses tárgyalások során is kedvezőbb pozícióba került a szakszervezeti érdekvédelem.

A brit építőipari ágazati bértarifa szerződés három munkavállalói csoportra összesen 5 bércsoportot különböztet meg.

1. munkavállalói csoport: munkások (labourer)
2. munkavállalói csoport: szakmunkások ( semi-skilled)
3. munkavállalói csoport: speciális szakmunkások ( skilled)

Az 5 bércsoport az alábbiak szerint alakul:

1. general operative
2. skill rate 3
3. skill rate 2
4. skill rate 1
5. craft rate

A fenti besorolások értelmezésére a brit építőipari bértarifa keretszerződés ad eligazítást.

A heti munkaidő 39 óra

A tarifabérek országosan értendők, de azoktól 10-20 százalékban felfelé eltérhetnek a bérek attól függően, hogy a foglalkoztatás helyén mekkora a munkaerő-igény, vagy pedig mennyivel drágábbak a megélhetési költségek az országos átlagtól (pl. London).

Az üzemi kollektív szerződésekben az ágazati bértarifa szerződéses bérektől el lehet térni a munkavállalóra nézve kedvezően vagy akár kedvezőtlenül is, ez a mindenkori munkahelyen uralkodó munkáltatói-munkavállalói „erőviszonytól” is függ.

Ellentétben számos európai uniós tagállam gyakorlatával, a brit építőipari bértarifa szerződéses béreket és egyéb foglalkoztatási feltételeket Nagy-Britanniában nem lehet

általánosan kötelező érvényűvé nyilvánítani. Ugyanakkor a törvényileg előírt minimálbért természetesen a brit építőipari üzemi szerződésben is biztosítani kell.

Annak ellenére, hogy az építőipari ágazati bértarifa szerződés sem a munkáltató, sem a munkavállalóra nézve nem bír semmiféle kötelező jelleggel, az építőiparban foglalkoztatott munkavállalók mintegy fele esik valamilyen, az ágazati bértarifa szerződés ajánlásai alapján kötött üzemi kollektív szerződés hatálya alá, ami jóval nagyobb arány annál, mint amennyi a versenyszféra átlaga.

Az órabér meghatározásán túl az építőipari ágazati bértarifa szerződés csak kevés egyéb bérezési és foglalkoztatási feltételt ír elő ajánlás formájában:

- A napi munkába járáshoz biztosítható közlekedési vagy menetjegy hozzájárulás 15 kilométernél hosszabb utazás esetén
- Kiküldetés esetén szállásköltség hozzájárulást kell biztosítani
- Betegség esetén a munkáltató fix összeget fizet bér helyett valamint befizeti a munkavállaló átlagbére után járó nyugdíjbiztosítást is
- Túlóra és éjszakai pótlék 25-100 százalék között

A brit munkáltatóknak viszonylag alacsony bér- mellékköltségeik merülnek fel, ezek a bruttó bérek kb. 13 százalékát képezik. A bérek után munkáltatói betegbiztosítást nem kell fizetni, mert az állam azt más adók révén biztosítja. A munkáltató jelenleg csak a munkanélküliségi szolidaritási járulékot, a táppénzes biztosítást és a munkavédelmi járulékot fizeti meg. Nyugdíjbiztosítás fizetése nem kötelező, azonban az üzemi kollektív szerződések sok esetben ezt előírják.

## Összefoglalás

Négy európai uniós tagország bértarifa rendszere, ezen belül pedig az építőipari bértarifa szerződéses rendszere került bemutatásra, különös részletességgel a német és az osztrák bértarifa rendszer, mert ezek a legkidolgozottabb rendszerek.

Mind a négy ország esetében megállapítható, hogy a bértarifa szerződések kidolgozásában, a foglalkoztatási feltételek meghatározásában az államnak, illetve a mindenkori kormánynak nincs, vagy kevés a beleszólási lehetősége, ez a „tarifa autonómia” lényege, ezt biztosítja az alkotmány (Németország, Ausztria), vagy „szokásjog” alapján ez egyszerűen így alakult (Finnország, Nagy-Britannia). Megfigyelhetők azonban azok a tendenciák is, hogy a tarifaszerződéses partnerek nem akarják teljesen kizárni az államot, a mindenkori kormányt bértarifa szerződéseik feltételeinek alakításában. Németországban a 2015. évtől bevezetendő törvényes minimálbér meghatározásában kapott szerepet az állam, ami mérföldkőnek számít a német bértarifa rendszerben és új megvilágításba helyezi a munkáltatói szakmai szövetségek valamint a szakszervezetek eddig szerepét. Finnországban a közelmúlt gazdasági válsága ébresztette rá bértarifa szerződéses partnereket arra, hogy a mindenkori kormány – a gazdaságpolitika meghatározója – nem hagyható ki a bértárgyalásokból, hiszen bármiben is állapodjanak meg a tarifa szerződéses partnerek, ha a gazdaságpolitika nem cseng össze a partnerek törekvéseivel, akkor a szerződésekben foglaltak megvalósítása is inkább utópia marad, mint valóság.

Nagy-Britanniában sem közömbös az államhoz való viszony, jóllehet a kormány változatlanul nem avatkozik bele a bértarifa rendszer működtetésébe, de a kormányt alkotó párttal való lobbitevékenység változatlan intenzitással bír, a kormánypárttal való szoros együttműködés meghatározója a gazdaságpolitika alakításának és így közvetlenül annak, hogy a tarifaszerződéses partnerek milyen új bérezési és foglalkoztatási feltételekben tudnak megállapodni.

Nemcsak a bemutatott négy tagállam, hanem gyakorlatilag minden európai uniós tagállam esetében jellemző, hogy a bértarifa rendszerek elsősorban a mindenkori fizetendő bérek mértékét, a bérpótlékok nagyságát kívánják rögzíteni és csak eltérő mértékben foglalkoznak más foglalkoztatási feltételekkel. Nagy-Britanniában különösen



csak a bérről szólnak a bértarifa tárgyalások. Ettől merőben eltérő a német, és különösen az osztrák építőipari bértarifa rendszer, amely sok olyan bérezési vagy egyéb foglalkoztatási kérdést is részletesen szabályoz, amelynek szabályozása másutt nem jellemző. Ilyen pl. az osztrák kollektív szerződésben a december 24-ei és december 31-ei munkanap kérdése.

Nagyon fontos a „tarifaképesség” megítélése, azaz, hogy mennyiben jogosult egy munkaadói szövetség vagy egy munkavállalói érdekképviselő egymással ágazati szintű és az ágazatra ezáltal kötelező érvényű tarifaszerződés kitárgyalására és megkötésére. A kérdés leginkább Németországban vetődik fel, ahol szigorúan előírják, hogy akár munkavállalói, akár munkáltatói oldalról csak azok a „tarifaképes” érdekképviselők jogosultak tarifaszerződés kötésre, amelyek tagságukban tudják az ágazat szereplőinek legalább felét, illetve a munkáltatói érdekképviselőben tag munkáltatóknál a munkavállalók több, mint fele szakszervezeti tag. (A közelmúltban ezért nyilvánították semmissé az egyik munkaerő-kölcsönzési munkaadó szövetségnek a munkavállalói érdekképviselővel történt szerződését: kiderült, hogy a munkaadói oldal tagjai munkavállalói nagyrészt nem szakszervezeti tagok). Ausztriában ez a kérdés azért nem merül fel, mert a munkaadói oldalt képviselő gazdasági kamaráknál kötelező a tagság és elegendő, ha csak az egyik tarifaszerződéses partner „tarifaképes”. Finnországban az átlagosnál is magasabb a szakszervezeti szervezettség, ezért a munkáltatóknál is 50 %-nál nagyobb a szakszervezetbe tömörült munkavállalók aránya. Nagy Britanniában az ágazati tarifa szerződéseknek nincs kötelező ereje az ágazaton belül, így gyakorlatilag maximum üzemi kollektív szerződéskötésekhez történő ajánlásnak számítanak.

A magyar építőipari bértarifa rendszer jövőbeni finomítása során, ahogy az az európai tagállamok mindegyikében megmutatkozik, fontos figyelembe venni a helyi, valamint a történelmi hagyományokat, az építőipar exportszolgáltatási prioritásait és a jobbiztonságot. Magyarország hagyományos építőipari szolgáltatási exportpartnerei Ausztriában és Németországban vannak. Mindkét országban nagyon részletesen és precízen kidolgozottak az építőipari tarifa szerződések, amelyeknek köszönhetően minimalizálódik a munkaügyi peres eljárások száma, kalkulálhatók a bérezési és egyéb foglalkoztatási feltételek. A magyar Munkatörvénykönyv sok olyan kérdést szabályoz,

amelyet sem Németországban, sem Ausztriában törvényileg nem szabályoznak, ezért olyan részletesek ezekben a tagállamokban az építőipari bértarifa szerződések.

Felhasznált források:

Prof.Dr.Frank Maschmann:

Tarifverträge in Europa Flächentarifvertrag: Zukunft oder Auslaufmodell?

Tagungsband HessenChemie, 2005, FAZ-Verlag 2005

European Federation of Building and Woodworkers:

Löhne im Bausektor, 2009,

Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter, Koningsstraat 45/3, 1000  
Brüssel

European Trade Union Institute:

Nationale Arbeitsbeziehungen 2014.

<http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen>

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie:

Tarifsammlung für die Bauwirtschaft 2013/2014, Otto Elsner Verlagsgesellschaft

Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe (Österreich), 2010

<http://www.kollektivvertrag.at/kv/bauindustrie-und-baugewerbe-zkv->

[sicherheitstunnel-arlberg-asa-arb/bauindustrie-und-baugewerbe-rahmen/2966830](http://www.kollektivvertrag.at/kv/bauindustrie-und-baugewerbe-zkv-sicherheitstunnel-arlberg-asa-arb/bauindustrie-und-baugewerbe-rahmen/2966830)

European Construction Industry Federation (FIEC) Brüssel: személyes konzultáció

\*\*\*