

A Kollektív szerződésről

A munkaerőpiacon két lényeges érdek jelenik meg: a munkavállalók és a munkáltatók érdeke. Az egyenrangú partnerkapcsolat legjobb bizonyítéka, ha érdekeiket összeegyeztetve a munkáltató és a cégnél működő, a munkavállalói érdekeket képviselő, reprezentatív szakszervezet(ek) kollektív szerződést köt és fenntart.

A Munka Törvénykönyve tartalmazza a munkaviszonyra vonatkozó alapvető szabályokat, azonban a munkáltatóknak és a szakszervezeteknek lehetőségük van más, helyi illetve speciális kérdéseket is szabályozni kollektív szerződésben.

A kollektív szerződés szabályozhatja:

- a munkaviszony létesítésével és megszüntetésével kapcsolatos egyéb szabályokat (pl. próbaidő, felmondási szabályok)
- munkabér kifizetésével kapcsolatos szabályokat (pl. előleg felvétele),
- a pótlékok mértékét (pl. a túlóra és műszak pótlék megemelése),
- a végkielégítés és a szabadság mértékét,
- a munkaidővel kapcsolatos szabályokat (pl. munkaidő-keret, munkaidő-beosztás, munkaközi szünet stb.),
- a munkavállalói és munkáltatói kártérítés nagyságát,
- hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását, stb.

A kollektív szerződés legnagyobb előnye, hogy a munkavállalók és a munkáltatók viszonyát érintő fontos kérdéseket, mint a bér, a munkafeltételek, munkakörülmények, és a foglalkoztatás szabályai egységesíti, és az alku nem a kiszolgáltatott pozícióban lévő munkavállalóra, hanem az annak érdekeit képviselő szakszervezetre hárul. Fontos még, hogy a kollektív szerződés a sokszor fennálló munkavállalói és munkáltatói érdekellentéteket is feloldja, hiszen egy konfliktusos helyzetet tárgyalás útján, szerződéssel rendez. Legfontosabb célja a munkabéke fenntartása úgy, hogy a felek egyetértésben szabályozzák az egymás közti viszonyukat, és a munkaviszonyra vonatkozó, az Mt.-től eltérő szabályokat.