

Szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye Európában

A munkavállalói érdekképviselők a legtöbb országban kedvezményeket élveznek a működésükkel szemben. Ezek közül az egyik legáltalánosabb a munkaidő-kedvezmény.

Az alábbiakban az e témában készült összesítés olvasható, amely 2 fő forrása a következők voltak:

A dublini székhelyű Eurofound összegzése két adatbázison alapul:

1. Az Európai Bizottság „*Employee Representatives in an Enlarged Europe*” című kiadványán (2008).
2. A saját felmérésükön (amely több mint 6500 képviselővel folytatott telefonos interjú alapján az EU 27 tagországában, + Horvátország, Törökország, Macedonia, 2009)

1. Az Európai Bizottság „*Employee Representatives in an Enlarged Europe*” című kiadványa részletesen elemzi az érvényben levő munkaidő-kedvezményeket.

Az országok egy részében korlátot határoztak meg arra, hogy a munkaidő-kedvezmény mennyi lehet. Másutt a meghatározás arra utal, hogy a szükséges időt fordíthatják erre (UK), vagy a munkáltatóra bízta, hogy biztosítsa a tisztségviselő munkájához szükséges időt és feltételeket. Az Egyesült Királyságban például a „szükséges” tartalmát kollektív szerződésben határozzák meg. Néhány országban még a tisztségviselő felkészítését is a munkáltató feladatai közé sorolták (Németország, Görögország, Litvánia, Szlovénia, Franciaország).

Az üzemi tanácsok működéséhez csak kevés országban írnak elő központi elkülönített költségkeret biztosítását (pl. Franciaország). A munkavállalói képviselők az elkülönített költségkeret hiányát a munkájukat akadályozó tényezőnek minősítik. A képviselők általában rendelkeznek jogi védelemmel a felmondás illetve egyéb diszkrimináció ellen, ez csak 2 országban nem létezik (Svédország, Egyesült Királyság).

2. Az Eurofound interjúiban adott válaszok alapján a munkavállalói képviselők 74 %-a nyilatkozott úgy, hogy számára elegendő az az idő, amit munkaidő-kedvezményként kap a feladatai ellátásához. Közülük 29% annyi időt tölt az érdekképviselési tevékenységével, amennyire csak szüksége van. A megkérdezettek 17%-a mondta azt, hogy nincs munkaidő-kedvezménye.

A rendelkezésre álló idő nélkül nem tud működni az érdekképviselő, legyen az felkészítés, informális megbeszélések vagy maga a menedzsmenttel történő tárgyalás. A minőségi érdekképviselő azt igényli, hogy ezeket a megbeszéléseket a munkaidő alatt lehessen elvégezni.

Az Eurofound felmérése betekintést ad a munkaidő-kedvezmények megoldásaira, a szükség szerinti teljes mentesítéstől a kedvezmény hiányáig.

Eszerint a tisztségviselők 17 %-a nyilatkozott úgy, hogy nem kap semmilyen kedvezményt. 18 %-uk számára 1-2 órában van korlátozva a felmentés. Ugyanakkor 29 %-a a tisztségviselőknél annyi időt szán a tevékenységre, amennyit szükségesnek tart, 8 % pedig már eleve függetlenített munkakörben volt alkalmazva. Négy képviselő közül három azt nyilatkozta, hogy a rendelkezésre álló munkaidő-kedvezmény elégséges ahhoz, hogy megfelelő érdekképviselői munkát tudjon végezni. 20 % pedig ennek az ellenkezőjét jelezte.

A vállalati méretek szerint elég heterogén a kép, de alapvetően a kisebb vállalkozásoknál korlátozottabbak a lehetőségek. Kisvállalkozásoknál a munkahelyi képviselők 25 %-a mondta azt, hogy nem kap semmilyen munkaidő-kedvezményt, míg a nagy cégeknél ennek aránya csak 9 %. A nagyvállalatoknál a munkahelyi képviselők 26 %-a függetlenítve dolgozik.

A legjobb lehetőségek az ipari területen vannak. Az oktatásban dolgozók 34 %-a kedvezmények hiányáról számolt be.

Országok szerint a legrosszabb feltételekkel Lettország, Bulgária, Ciprus, Litvánia, Írország, Észtország, Málta és Törökország munkavállalói képviselői rendelkeznek. Jobbak a feltételek Ausztriában, Finnországban, Macedóniában, Franciaországban, Horvátországban, és Németországban. Az Egyesült Királyságban a munkavállalói képviselők 11 %-ának nincs munkaidő-kedvezménye, 63 %-uknak pedig tetszőleges mennyiségben áll rendelkezésre a munkaideje. Ennek a fordítottjaként Lettországban 4 % rendelkezik korlátlan lehetőséggel, és 79 %-nak semmilyen kedvezménye sincsen.

Azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy a rendelkezésre álló idő elegendő-e a feladataik elvégzéséhez, a nagyobb méretű cégeknél többen panaszkodtak, míg a kisebb méretűeknél elégedettebbek voltak a tisztségviselők. Ez annak ellenére is így van, hogy a lehetőségek pont fordítva tűnhetnek jobbnak.

2011. szeptember 23.

Az eredeti alapján fordította, összeállította: Hanti Erzsébet

A munkavállalói képviselők munkaidő-kedvezménye országonként

Ország	A munkavállalói képviselők munkaidő-kedvezménye
Ausztria	Szükség szerinti fizetett munkaidő-kedvezmény korlátokkal: munkahelyi szinten 150 alkalmazott után 1 fő munkavégzés alól felmentve, 700 munkavállaló után 2 fő, 3000 dolgozó felett pedig 3 illetve további 3000 főnként +1 tisztségviselő teljes felmentése a munkavégzés alól.
Belgium	Fizetett munkaidő-kedvezmény
Bulgária	-
Horvátország	1) ÜT-k üléseshetnek és egyéb tevékenységüket is végezhetik munkaidő alatt 2) ÜT-tagok heti 6 munkaórányi kompenzációra jogosultak 3) az ÜT-tagok között átvihető ez előző pont (2) szerinti engedmény 4) Ha összejön a megfelelő munkaóra, akár teljes munkaidőre is felmentést kaphat a fentiek alapján az ÜT elnöke.
Ciprus	Fizetett munkaidő-kedvezmény
Csehország	Fizetett munkaidő-kedvezmény
Dánia	Az ülések munkaóráinak számítanak
Észtország	4-40 óra közötti munkaidő-kedvezmény a munkavállalók számától függően
Finnország	Fizetett munkaidő-kedvezmény
Franciaország	Havi 20 óráig terjedő fizetett munkaidő-kedvezmény
Németország	Fizetett munkaidő-kedvezmény
Görögország	Fizetett munkaidő-kedvezmény
Magyarország	Havi munkaórák 10 %-áig terjedő fizetett munkaidő-kedvezmény
Írország	A munkaidő-kedvezményt kollektív szerződésben szabályozzák
Izland	Munkaidő-kedvezmény (csak a közszférában)
Olaszország	Havi 8 óráig terjedő fizetett munkaidő-kedvezmény És évi 8 napig engednek nem fizetett távollétet.
Lettország	-
Liechtenstein	Fizetett munkaidő-kedvezmény
Litvánia	Évi 60 óráig terjedő fizetett munkaidő-kedvezmény
Luxembourg	Munkaidő-kedvezmény heti 2-40 óra között a munkavállalók számától függően 500 alkalmazottig, 500-750 alkalmazott: 1 teljes munkaidőre felmentett képviselő, 751-1500 alkalmazott: 3 teljes munkaidőre felmentett képviselő, 1501-3000 alkalmazott: 4 teljes munkaidőre felmentett képviselő, 751-1500 alkalmazott: 3 teljes munkaidőre felmentett képviselő, 3001-5000 alkalmazott: 4 teljes munkaidőre felmentett képviselő, 5000 alkalmazott felett: 2000 főnként +1 felmentett képviselő

Málta	Szakszervezeti célú munkaidő-kedvezmény kollektív szerződésekben szabályozva
Hollandia	Évi 60 óráig terjedő fizetett munkaidő-kedvezmény
Norvégia	Az ülések munkaóráinak számítanak. Szükség szerinti mértékben.
Lengyelország	Fizetett munkaidő-kedvezmény
Portugália	Havi 25 óráig terjedő fizetett munkaidő-kedvezmény
Románia	Havonta 5 napig terjedő fizetett munkaidő-kedvezmény szakszervezeti tisztségviselőknek, havonta 20 óráig terjedő munkaidő-kedvezmény munkavállalói képviselőknek.
Szlovákia	Munkaidő-kedvezmény legfeljebb havi 4 óra 50 alkalmazottig, 12 óra 50 vagy több alkalmazott esetén, 16 óra 100 vagy afölötti létszám esetén.
Szlovénia	Havi 5 óráig terjedő fizetett munkaidő-kedvezmény
Spanyolország	Fizetett munkaidő-kedvezmény a munkavállalók számától függően
Svédország	Fizetett munkaidő-kedvezmény
Törökország	Törvényileg nincs szabályozva de KSZ-ben meg lehet munkaidő-kedvezményről állapodni.
Egyesült Kir.	Az elismert szervezetek szükség szerint rendelkeznek munkaidő-kedvezménnyel.

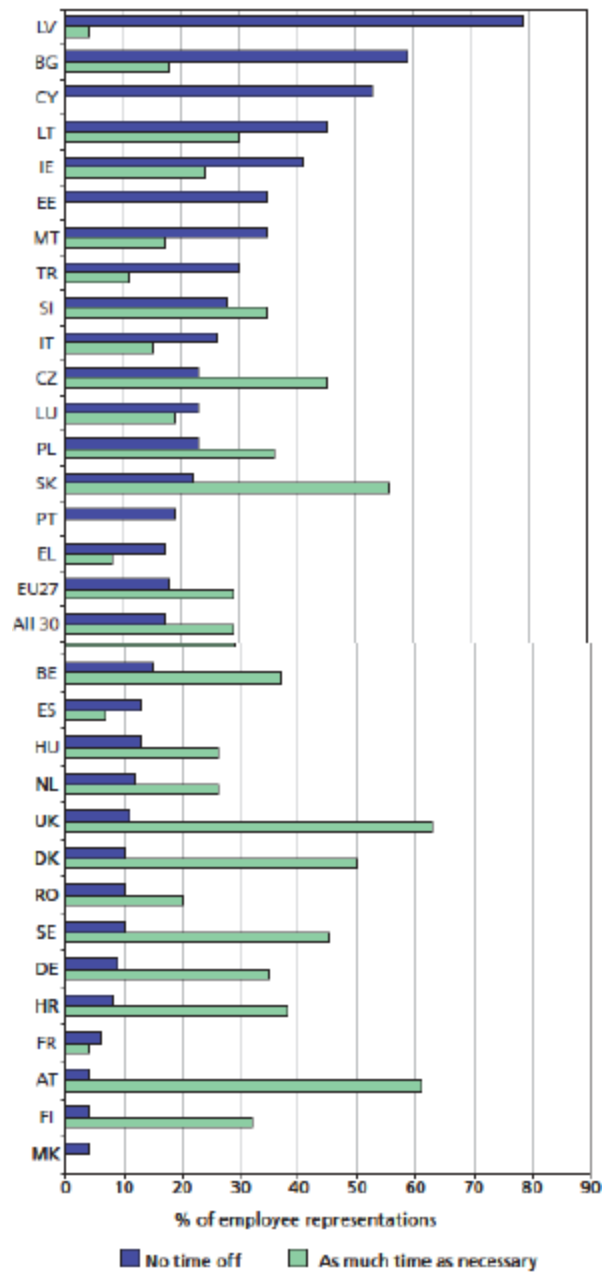
Forrás: European Commission (2008), Employee representatives in an enlarged Europe Volume 1 & 2. in Eurofound

Munkaidő kedvezmény (%)

%	
Munkaidő kedvezményre való jogosultság hetente átlagosan	
Nincs	17
1-2 óta hetente	18
Fél nap hetente	13
Heti 1 nap	9
Részmunkaidő	6
Teljes munkaidő	8
Annyi idő, amennyi szükséges	29
A rendelkezésre álló idő elég a képviseleti tevékenység ellátásához?	
Nem	20
Attól függ	7
Igen	74

Forrás: ECS 2009, employee representative interviews, Eurofound

A munkaidő-kedvezményre jogosító képviselő heti bázison országoként (%)



Forrás: ECS 2009, employee representative interviews, Eurofound

Források:

1. Time-off provisions for employee representatives in Europe, Eurofound, 2011. European company survey, 2009, Eurofound, <http://www.eurofound.europa.eu>
2. European Commission (2008), Employee representatives in an enlarged Europe Volume 1 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2391&langId=en>, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2393&langId=en>