

Villamosenergia-ipari ÁBTR

Tanulmány és Megoldási javaslat az
Ágazati Bértarifa Rendszer kialakítására

Az alapelvek összefoglalása

Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság

Budapest, 2011. november 30..



Tartalomjegyzék

1.	Az ÁBTR értelmezése és célja	3
2.	Az ÁBTR általános megközelítése és alapelvei	3
3.	Az ÁBTR munkakör-besorolási alapelvei	4
4.	Az ÁBTR bérbesorolási szempontjai és alapelvei	5



1. Az ÁBTR értelmezése és célja

A villamosenergia-ipari ÁBTR alatt egy olyan bértarifarendszert értünk, amely bizonyos, **az ágazati tagvállalatok és a szakszervezetek** által közösen értelmezhető és elfogadott bérbesorolási szempontok kötelező és javasolt megállapodásait tartalmazza.

Az ÁBTR céljai a következők:

- a.) A villamosenergia-ipari ágazati bértarifa rendszer (ÁBTR) egységes szabályokat, irányelveket és számszerűsített, kiegyensúlyozott kereteket adjon a munkakörök ágazati csoportosításához és a csoportokhoz rendelt ágazati bértételek meghatározásához, és ezzel támogassa az iparágban folytatott szociális és bértárgyalásokat.
- b.) Az ÁBTR bértételei minimális (garantált) alapbért jelentsenek és ezáltal járulnak hozzá a munkavállalók szociális biztonsága erősítéséhez és a tisztességes piaci verseny elősegítéséhez a villamosenergia-iparban.
- c.) Az ÁBTR nem terjed ki a vállalatok tényleges munkaköreire és alapbérbesorolására, mert ez minden esetben az egyes vállalatok feladata és hatásköre a saját munkaköri rangsorukat és saját bérezési rendszertüket alkalmazva.

2. Az ÁBTR általános megközelítése és alapelvei

A villamosenergia-ipari ÁBTR egy önálló, az egész ágazatot átfogó BTR /bértarifa rendszer/, amely kiterjed **az ágazati munkaköri csoportok** szerkezetére, a munkaköri csoportok szintjén meghatározott **objektív követelményekre, azok számszerű értékelésére, valamint az ágazati munkaköri csoportokhoz rendelt minimumbérek meghatározására.**

Ezen túlmenően azonban **a vállalati munkaköröknek** az ágazati munkaköri szerkezetnek megfelelő **besorolása a vállalati, illetve társaságcsoporthi szakemberek feladata a vállalati munkaköri tevékenységek ismerete alapján, azaz helyi munkáltatói feladat és felelősség.** Ez a megközelítés azért lényeges, mert a munkakörök elnevezése és a vállalati munkaköri szerkezet a tényleges egyedi vállalati tevékenységek, funkciók, követelmények, valamint az egyedi vállalati nyelvhasználat által meghatározottak – ezt ágazati szinten meghatározni, egységesíteni szükségtelen, beavatkozást jelentene a vál-



latati rendszerekbe és kultúrába.

Az ÁBTR kialakítása során a munkáltatói oldal törekszik a **„jóléti elv”, a munkahely-biztonság és munkabéke fenntartására**, együttes figyelembevételére, az iparági munkavállalók megszerzett jövedelempozíciójának megőrzésére

Az ÁBTR általános alapelvei:

- **Egyszerűség**, azaz legyen alkalmas arra, hogy az ágazathoz tartozó, de eltérő tevékenységeket ellátó vállalatok a saját munkaköreiket értelmezni tudják a rendszerben.
- **Életszerűség**, azaz kiindulás a mai, működő tevékenységi szerkezet, így alkalmas arra, hogy tükrözze a bekövetkezett működési és technológiai változásokat, így egyszerűbb az ÁBTR és a vállalati munkaköri szerkezet összekapcsolása.
- **Egyértelműség**, azaz pontos definíciók biztosítják, hogy a rendszer megismerhető, egységesen értelmezhető és következetesen alkalmazható legyen évről-évre mind a munkáltatói, mind a szakszervezeti oldal számára.
- **Megfeleltethetőség**, amely a definíciók révén érvényesül annak érdekében, hogy az ágazati vállalatok – a helyi szakszervezet Mt., vagy helyi KSZ által meghatározott jogosítványai biztosításával - a munkaköreiket az ÁBTR-nek megfelelően besorolják, így eleget tudjanak tenni az ÁBTR-nek és beszámolási feladatainak.

3. Az ÁBTR munkakör-besorolási alapelvei

Az ÁBTR alapeleme az ÁBTR munkaköri csoportjainak szerkezete.

- **Az ágazati munkaköri csoportok szerkezete** munkakör-értékelési módszertanon alapul. A választott munkakör-értékelési módszertan ágazati szinten munkaköri csoportonként egyedi értékelő vizsgálatot jelent, és számszerűsített eredményre vezet.
- Az értékelési módszertan **kizárólag az ágazati munkaköri csoportokhoz kapcsolódó követelményeket veszi figyelembe**. Ennek megfelelően:
 - ⇒ objektív, a vállalatok és munkavállalók számára értelmezhető követelmény-jellemzőket vesz figyelembe,
 - ⇒ elkerüli a diszkriminációt, így minden munkavállalói csoport és minden munkavállaló számára egyenlő bér-esélyeket teremt,



- ⇒ egy adott vállalati munkakörnek valamely ágazati munkaköri csoportba való besorolásának alapfeltétele az objektív követelményeknek való megfelelés.
- Az értékelési módszertan **általánosan ismert és elfogadott**, így az ágazati gyakorlatban is alkalmazott három munkaköri követelmény-csoporton alapul:
 - ⇒ **tudás** (a munka tudásigénye, amelyet az azt általában biztosító, elsősorban szakirányú végzettségi, képzettségi szinttel jellemzünk),
 - ⇒ **munka bonyolultsága** (feladatok összetettségének szintje, gyakorlati tudáskalmazás elvárásának komplexitása, az adott munkakör ellátásához szükséges tapasztalat, felügyelet és önállóság szintje, koordinációs, kommunikációs feladatok szintje),
 - ⇒ **döntéshozatal, hatáskör** (felelősségi elvárások szintje, vállalati eredményre való ráhatás szintje).

4. Az ÁBTR bérbesorolási szempontjai és alapelvei

Az ÁBTR bérbesorolási javaslatának kiinduló alapelvei:

- A bérbesorolás alapja az **ágazati legkisebb munkabér meghatározása és elfogadása**, amely legkisebb munkabér a heti 40 órás foglalkoztatás esetén a besorolási alaptét jelentí és a legkisebb követelményű ágazati munkaköri csoporthoz tartozik.
- A bérbesorolás a munkaköri követelményekkel arányos a további ágazati munkaköri csoportokban.
- A gazdasági ésszerűség és teljesíthetőség legyen a középpontban! – A javasolt bérbesorolás szintjei és értékei (bértételek) legyenek az ágazathoz tartozó minden vállalat részére gazdaságilag teljesíthetőek.

Az ágazati bértételek kötelező minimumok, amelynek teljesítésére az ÁBTR a vállalatoknak – indokoltág esetén- felkészülési időt biztosíthat, vagy/és az alól a munkavállalók meghatározott szűk körére felmentést adhat.

munkáltatói oldal

munkavállalói oldal