

TÁJÉKOZTATÓ



A KÖRNYEZETTUDATOSSÁG ÉS A MUNKAJOG

**A kiskereskedelmi szektor
környezettudatosságának felmérése és
növelése a konvergencia régiókban
projektről**

GINOP-5.3.5-18-2020-00167

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	2
A környezettudatosság, a munkavédelem és a munkaegészségügy	
A környezettudatosság.....	2
A munkavédelem és a munkaegészségügy.....	5
Környezet és munkajog kapcsolata	6
A kollektív munkajogról	8
Kollektív munkajog a kiskereskedelemben.....	8
Miért olyan kevés a hatályos kollektív szerződés a kiskereskedelmi ágazatban?.....	10

Bevezetés

A GINOP-5.3.5-18-2020-00167 – A kiskereskedelmi szektor környezettudatosságának felmérése és növelése a konvergencia régiókban és a GINOP-5.3.5-18-2020-00169 – A nagykereskedelmi szektor környezettudatosságának felmérése és növelése a konvergencia régiókban projektek célja a „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” keretében megfogalmazott zöld- és kék-gazdaság, környezetvédelem és környezettudatosság felmérése és növelése a kiskereskedelmi ágazatban.

A környezettudatosság, a munkavédelem és a munkaegészségügy

A környezettudatosság

A fenntarthatóság és a környezettudatosság a legtöbb kereskedőnél valamilyen formában meghatározó stratégiai szemponttá vált az elmúlt években.

A környezeti és közösségi tényezők érezhetően formálják a kereskedelmi piacot, és egyre inkább általánossá válik az a gondolkodás, ami kiemelt jelentőséget biztosít a környezettudatos

gondolkodásnak, valamint a fenntartható fejlődés szem előtt tartásának.

A környezettudatosság fogalma a társadalom vagy az egyes személyek valamely komponensének az élet színterének állapotával és az emberi populáció környezetével kapcsolatos tájékozottságát és tudatos felelősségtudatát kifejezi ki. Napjainkban a környezettudatosság, mint jelző használt a köztudatban.

A növekvő népességhez kapcsolódó növekvő anyagi jólét csak úgy képzelhető el, ha a környezeti erőforrások egyre kisebb igénybevételével folyik a termékek előállítása, valamint ha reagálunk arra, hogy az emberiség jóléte milyen mértékben függ vagy éppen független a termékek fogyasztásától, beszerzésétől. Egyes cégek erőfeszítéseket tesznek azért, hogy a termékeik előállítása során, a termék életciklusa során vagy azután minél kisebb környezeti terhelést okozzanak.

Míg a kisebb változások jellemzően könnyebb adaptációval, átalakítással, szinte érezhetetlen módon véghezvihetők, addig a robusztus változtatások megfontolt, tudatos és alaposan megtervezett stratégiát kívánnak egy vállalat működésében is.

Egy munkahely minősége alapvetően befolyásolja a munkateljesítményt is. Az irodai munkahelyek kialakítása, berendezése és működtetése számtalan olyan aspektust vet fel, ami közvetve vagy közvetlenül kapcsolatban van az emberi és a természeti környezet védelmével.

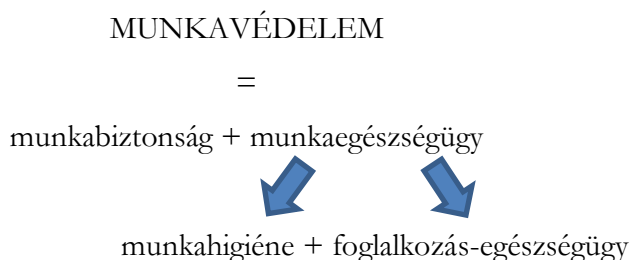
A modern irodákban már egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a hűtés és a fűtés környezettudatos megoldásainak kérdéseire. Még a legkorszerűbb berendezések is sokféle egészségügyi kockázatot rejthetnek, nemhogy a régebbiek, amik akár a káros hatások sokszorosát eredményezhetik. A rosszul elhelyezett, helytelenül beszerelt, elhanyagolt légkondicionáló készülékek nem csak az allergiásoknak okozhatnak problémákat. A megfázás, az allergia, a különböző típusú bőrproblémák szinte teljesen egyértelmű magyarázata lehet egy rosszul tervezett hűtő-fűtő rendszer, egy nem tisztított szűrő, vagy akár a berendezések túlzott mértékű használata.

Másik témakör az irodai munka során a gépek előtt töltött nagy óraszámú munka, ami nemcsak egészségünkre lehet rongáló hatással, hanem a környezettudatos munkavégzést tekintve nem elhanyagolható az sem, hogy a képernyővédők rengeteg energiát pazarolnak el. Amikor egy képernyővédő aktiválódik, mind a képernyő, mind a számítógép maga használatban van és így ezek

feleslegesen fogyasztanak energiát. Ha a számítógépet nem használjuk egy ideig, akkor az javasolt, hogy legyen kikapcsolva vagy készenléti állapotban. A nem megfelelő minőségű gépek előtt töltött munkaórák, napok, valóban káros következményeket okozhatnak.

Nem elhanyagolható az alkalmazottak képzése és motiválása sem egy munkahelyen, hiszen rajtuk múlik, hogy mennyit használnak az amúgy környezettudatos termékekből, mennyit pazarolnak az egyre dráguló energiából, illetve mennyire képesek a cég magatartásmintájának megfelelően gondolkodni a környezettudatos kérdésekről. A környezet védelmében képviselt tudatos viselkedés ma már egészen komplex gondolkodást igényel a vezetőktől és az alkalmazottaktól is egyaránt.

A munkavédelem és a munkaegészségügy



A **munkavédelem** mindent magába foglal, ami a munkahely és a munkavállaló kölcsönös viszonyát befolyásolja az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés kapcsán. A munkavédelemben a legátfogóbb jellegű szolgáltató tevékenységet a foglalkozás-egészségügyi szolgálat nyújtja, mivel a munkavédelmi törvény szerint a szolgáltatás biztosítása valamennyi szervezett munkavégzésben foglalkoztatott számára kötelező.

A **munkaegészségügy** a munkavédelem része. A munkaegészségügyben a munkahigiéné a munkakörnyezettel, és annak károsító hatásaival, a foglalkozás-egészségügy pedig a munkavállaló állapotával foglalkozik.

A munkaegészségügy hatáskörébe tartozik a munkával kapcsolatos egészségügyi követelmények meghatározása, az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés és munkakörülmények biztosításában való közreműködés.

A **munkabiztonság** célja a balesetmegelőzés, vagy ha már a baleset bekövetkezett, akkor pedig annak kivizsgálása, valamint a potenciális ismétlődések megakadályozása.

Környezet és munkajog kapcsolata

Alapvetően a cél a munkaügyi környezetre igényes munkavállalók képzése és nevelése, és ezeknek a szempontoknak a munkajogban és a kollektív munkajogi kapcsolatokban való megjelenítése. A környezettudatosságra való hajlandóság dupla előnyként tűnik fel, hiszen környezetbarátabbá válik az egész cég és a munkavállalók is. Így mindenki egészségesebb, környezettudatosabb, fenntarthatóbb környezetben dolgozhat, ami hatással van arra, hogy a kollektív munkajog segítse a munkaegészségügyet is a környezetvédelemmel.

Az egészséges munkakörnyezetet a munkáltatónak kell biztosítania, ez azonban csak akkor lehetséges, ha a természeti környezet is egészséges.

A munkahely minősége igen nagy hatással van a munkateljesítményre, éppen ezért a megfelelő, biztonságos munka és környezetvédelem biztosítása a munkavállalók számára rendkívül fontos.

A munka és a munkahelyi környezetvédelem célja az egészségre nem ártalmas, veszélytelen és az alkalmazottak munkahelyét védelmező, kímélő munkakörülmények megteremtése.

Felelős munkáltatóként a munka- és tűzvédelmi feladatok ellátása mellett a környezetvédelmi feladatok ellátására is fontos figyelmet fordítani, a munkavállalók és a cég érdekeit is figyelembe véve.

A kollektív munkajogról

A munkajog hittétele és történeti fejlődése azt igazolja, hogy a munkajog csak az egyéni és a kollektív relációk egységes szemléletében ábrázolható. A munkajog e két része nem egymástól függetlenül létező és egymáshoz csak kis mértékben kapcsolódó joganyag, hanem egymással összekötött kapcsolatban álló rendszer.

Mivel a munkajog kollektív intézményeinek a rendeltetése a munkajogviszony alanyainak hatalmi kiegyenlítődsének fenntartása, a kollektív munkajog legfontosabb korlátja: a célhoz kötöttsége.

Kollektív munkajog a kiskereskedelemben

A **munkajog** mint jogág a munkavállalók, a munkáltatók és az érdekképviseletek egymás közti viszonyait, a munkaviszony általános szabályait rendezi.

A munkaszerződés megkötése, módosítása, a munkaviszony megszüntetése, a munkaszerződés tartalma (a pihenőidő, a munkaidő, a munkavállaló és a munkáltató kártérítési felelőssége) a munkajog legfontosabb területei.

A **kollektív munkajog** szól az érdekegyeztetési folyamatokról, a szakszervezetekről, a sztrájkjogról, a munkavédelmi előírásokról. A kollektív alku a munkaviszony feltételeiről szóló, a munkáltató és a munkavállalók csoportja közötti tárgyalások folyamata. A kollektív szerződés a munkáltató és a szakszervezet között kötött szerződés, amely a felek kapcsolatrendszerét és a hatálya alá tartozó munkavállalók munkaviszonyát szabályozza.

Míg a munkavállaló, mint egyén nem tudja eredményesen érvényesíteni az akaratát a szabad szerződéskötés rendszerében, addig a kollektív fellépés és a kollektív alku hatékonyabbnak és eredményesebbnek mutatkozik e téren.

A munkavállalók a munkáltatónál jellemzően szakszervezetet hoznak létre, amely a munkáltatónál szervezeteket működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

A **kiskereskedelmi ágazatban**, a magyarországi tapasztalatok szerint, a szakszervezeti tagok többsége jellemzően inkább a nagyobb, országos szintű szakszervezetekbe tömörül.

Miért olyan kevés a hatályos kollektív szerződés a kiskereskedelmi ágazatban?

A munkáltató jellemzően nem akar kollektív szerződést kötni – mivel az Mt.¹ kizárólag azt írja elő, hogy a kollektív szerződéskötésre irányuló tárgyalást nem lehet elutasítani, így kollektív szerződéskötési kötelezettség nincs.

A felek nem jutnak egymással közös nevezőre. Bár a szándék sokszor adott a kollektív szerződés megkötésére, de a felek – hasonlóan a munkavállaló és a munkáltató viszonyrendszeréhez – valójában nincsenek igazi alkupozícióban. A szakszervezetnek általában nincsen megfelelő tapasztalata, gyakorlata egy kollektív szerződéskötési tárgyalás lefolytatására, így háttérbe szorulhat az üzleti tárgyalásokban jártasabb munkáltatóval szemben. Emellett nem elhanyagolható, hogy szakember közreműködésének igénybevétele pedig jelentős költséggel járhat.

A leggyakoribb ok, amiért kevés kollektív szerződés lép életbe, hogy a szakszervezet nem rendelkezik kollektív szerződéskötési jogosultsággal – a korábbi statisztikai adatok szerint a kiskereskedelmi ágazatban, még a többi ágazathoz képest is, alacsony a munkáltatónál munkaviszonyban álló szakszervezeti

¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)

tagok száma a munkaviszonyban álló nem szakszervezeti tagok számához képest.

A kollektív szerződések viszonylag nagy teret kapnak a munkajogban, számos munkajogi szabálytól el lehet térni kollektív megállapodással, ezáltal az önszabályozás egyik legfontosabb eszközévé válhat a vállalati kollektíva szabályozása során.

További információkért keresse fel honlapunkat:
www.zoldkereskedelem.hu.

Logisztikai és Könnyűipari Dolgozók Szakszervezete
/LKDSZ/

1046 Budapest, Pálya utca 20. II./7.

www.zoldkereskedelem.hu

A kiadvány a GINOP-5.3.5-18-2020-00167 azonosítószámú
projekt keretében készült.



Logisztikai és
Könnyűipari
Dolgozók
Szakszervezete