

A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezetének szakértői álláspontja a tervezett munkajogi változásokkal kapcsolatban

A Széll Kálmán- és a Magyar Munka Terv a munka világát érintő elképzeléseinek nem titkolt célja Európa legrugalmasabb munkajogi szabályozásának kialakítása.

A koncepció alábbiakban felsorolt elemei egyértelműen tükrözik, hogy a Kormány olyan típusú változásokat kíván eszközölni a munka világában, amelyek a munkavállalók eddigi szerzett jogait sértik:

Az Országgyűlés elfogadta 2011. július 4-én azt a munkaügyi törvénycsomagot, amely több ponton megváltoztatja a Munka törvénykönyvét (továbbiakban: Mt.):

A próbaidő mértékét 6 hónapra lehet emelni kollektív megállapodással. Az időtáv indokolatlanul hosszú, az eddigi szabályozás szerint a próbaidő mértéke 3 hónap volt, ami elégséges volt ahhoz, hogy kiderüljön, hogy a munkavállaló alkalmas-e az adott munkakör ellátására. Sajnálatosan jellemző volt az eddigi szabályozás mellett is, hogy a munkavállalót a próbaidő lejárta előtt 1 héttel vagy pár nappal közölte a munkáltató, hogy nem lehetséges a továbbfoglalkoztatása.

A munka- és pihenőidő rendszerének átalakítása a nagyobb rugalmasság érdekében. A tervezet mellőzni kívánja a felek megállapodásainak szabadságát szükségtelenül korlátozó hatályos rendelkezéseket. Pozitívum, hogy a munkavállalót megilleti évenként egyszer legalább 14 összefüggő naptári nap távollétet biztosító szabadság.

Számos bérpótlékot nem kíván megtartani a Kormány. A munkáltató előírhatja, hogy túlmunka esetén a pótlék helyett szabadidő jár, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál. Túlmunkát várnak el a munkavállalóktól pénzbeli ellentételezés nélkül, helyette szabadidőt kapnának a dolgozók. A kérdés, hogy vállalják-e a túlmunkát a munkavállalók ezekkel a feltételekkel? Csak éjszakai és rendkívüli munkavégzés pótlékát kívánják jogszabályban rögzíteni. Mi történik a veszélyes munkakörben dolgozó, ionizáló sugárzásnak kitett dolgozókkal? A veszélyes munkakörben való munkavégzést nem lehet elvárni, anyagi ellentételezés nélkül, hiszen a munkavállaló egészségét kockáztatja a

munkavégzés során. Érdekvédelmi szempontból elfogathatlannak tarjuk a rendelkezés gondolatát és szellemiségét egyaránt.

Száznyolcvan helyett legfeljebb kilencven napig lesz folyósítható a jövőben az álláskeresési járadék, miután az Országgyűlés elfogadta több kormánypárti politikusnak a közfoglalkoztatásról szóló törvény módosításához fűzött indítványát. A jelenlegi hazai piacgazdasági körülmények között a munkavállalóknak átlagosan 16-18 hónap kell álláskereséssel tölteni, hogy visszatérjen a munkaerő-piacra. A módosítás révén a járadék kifizetését követően akár hónapokig, vagy akár több mint 1 évig pénzbeli ellátás nélkül maradhatnak az állásukat elvesztő munkavállalók.

A várható jövőbeni munkajogi módosításokról, kormányzati törekvésekről:

Az új Mt. koncepciójának tervezete lehetőséget ad a kis- és középvállalkozásoknak a munkaviszony megszüntetésének megkönnyítésére. Be kívánják vezetni a legrugalmasabb foglalkoztatás lehetőségét. A változások a munkavállalókat hátrányosan érintik. A tervezetből nem derül ki egyértelműen, hogy milyen változásokat kívánnak életbe léptetni, és milyen alapon különböztetik meg a munkavállalókat aszerint: hány főt foglalkoztató munkáltatónál állnak munkaviszonyban.

A védett munkavállalók körét szűkíteni kívánják az új rendelkezésekkel. Az anyagban arra hivatkoznak, hogy magas képzettségű és jövedelmű, erős munkaerő-piaci pozícióval rendelkező munkavállalókra vonatkozna a javaslat. A kérdés, ki határozná meg, melyik munkavállaló számít jól kvalifikáltnak és milyen összeghatárt jelent a magas jövedelem. A jelenlegi magyar piacgazdaságban lehet egyetemi diplomával közel a minimálbér összegét keresni – vagy álláskeresőnek lenni – és lehet egy hiányszakmával magas jövedelemhez jutni.

A tervezet szerint a kollektív szerződések nem csak a munkavállalók javára, hanem a munkavállalók hátrányára is eltérhetnek az új Mt-től. A KSZ alapvető feladata, hogy többletjogosítványokat és feltételeket határozzon meg a felek számára, elsődlegesen a munkavállalók számára, amely az Mt-től térnek el pozitív irányban.

Az üzemi tanácsokat többletjogosítvánnyal ruházná fel az új szabályozás, újból lehetne kötni üzemi megállapodást, ott ahol a munkahelyi feltételek miatt nem lehet kollektív szerződést kötni. Minden munkahely esetén lehet kollektív szerződést kötni, természetesen ehhez az kell, hogy az adott vállalatnál legyen szakszervezet. A szabályozás megváltoztatásával a munkahelyeken nehezebben jönnének létre munkavállalói érdekképviselők. Ahol vannak szakszervezetek, ott is a munkáltatókat arra ösztönöznék, hogy szakszervezet helyett üzemi tanács legyen – vagy az sem, mivel nem lesz kötelező a létrehozása.

Az üzemi tanácsok kompetenciája lesz a beleszólás joga, amely történelmileg mindig is szakszervezeti jogosítvány volt. A tervezett egyértelmű célja a szakszervezetek gyengítése, a munkavállalói érdekvédelemének felszámolása.

Az anyag cinikusan fogalmaz: **„Még mindig a munkahelyeken működő szakszervezetek”**-ről beszél. A kormányzati akarat nyilvánvaló, a szakszervezeteket száműzni kívánják a munkahelyekről.

A szakszervezetektől el akarják vonni azt a kompetenciát is, hogy a munkáltató működését érintő döntésekben közreműködhessen, valamint a kifogást nyújthasson be egyes intézkedésekkel szemben. Ismét alapvető szakszervezeti jogokat kívánnak elvenni és átruházni az üzemi tanácsokra. Az intézkedésekkel tovább nő a munkáltató erőfölénye. **A szakszervezeti tisztségviselők védelmét is meg akarják szüntetni** az új módosítással. A Kormány minden eszközt fel kíván használni, hogy a munkavállalói érdekvédelem visszaszoruljon, megfélemlítve az ágazati szakszervezeti vezetőket (lásd. Szima-ügy), illetve az alapszervezeti munkavállalói érdekvédelem minimalizálására törekszik. Melyik alapszervezeti szakszervezeti bizalmi lépne fel érdeksérelem esetén, ha ezzel saját állása kerül veszélybe?

A változások révén a munkaerő-kölcsönzés szabályait kívánják felülvizsgálni. Információk szerint akár 5 éven keresztül is lehetne kölcsönözni a munkavállalókat.

Indoklásmentes felmondás lehetőségének bevezetését is tartalmazza a tervezet. A munkavállalókat bármikor, bármennyi szolgálati év után elbocsáthatóvá válnának. Az Alkotmánybíróság döntése értelmében ennek alkalmazására már nincs lehetőség.

Munkavállalói kártérítési felelősség szabályozásának megváltoztatása. Az új tervezetben nincs összehatár megjelölve, ezáltal a munkavállaló az okozott kár teljes mértékével felel. Ezzel olyan élethelyzeteket eredményezhetnek, amelyek akár a munkavállaló és teljes családjának vagyonának elvesztéséhez is vezethet.

A munkavállalás alsó korhatárát a tankötelezettségéhez kívánják igazítani. Még mindig nincs döntés, hány éves korig kel tanulói jogviszonyban lennie a hallgatónak.

A munkaszerződések tartalmának, valamint a próbaidőre vonatkozó rendelkezések **egyszerűsítését** célozzák meg a változásokkal. Csökkentenék a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét, például nem lesz köteles tájékoztatni a munkaadó a rövid tartamú, illetve csekély időtartamú részmunkaidőre létesített jogviszonyok esetén. A rendelkezések ismét a munkáltatói döntések szabadságát növelik. Sajnálatosan a tájékoztatási kötelezettség számos munkahelyen nem történt meg sem írásban, sem szóban eddig sem, a változások újból a munkavállalói kiszolgáltatottságot növelik.

Az új munkajogi törvény a felmondási tilalom intézményét kívánja lazítani. A tervezet alapvetően változtatná meg a munkajogviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit rendező jelenlegi szabályozást azzal az indokkal, hogy ez a munkáltató számára aránytalan és méltánytalan terhet jelent. A rendelkezés újból a munkáltatóknak biztosít előnyöket, míg a munkavállalók élethelyzetét és jövőbeli kilátásait elbizonytalanítja.

Munkáltató rendes felmondás esetén indokolatlan a végkielégítés megfizetése, ha a felmondás indoka a munkavállaló magatartásával függ össze. Általában ilyenkor nem rendes, hanem rendkívüli felmondás jogával éltek a munkáltatók, így a rendelkezés nem releváns.

Csökken a gyermek gondozása, vagy ápolása miatt adható fizetés nélküli szabadság mértéke. Az eddigi 1 év időtartamot kívánja a tervezet 6 hónapra csökkenteni.

Korlátozni kívánják a munkaügyi ellenőrzést, legalább 15 vagy 25 főt foglalkoztató munkáltató esetén nem szervezet ellenőrizné a vállalkozást, hanem auditor. Egy ellenőr alkalmazása a hatóság helyett növelheti a korrupciós lehetőségeket.

Az új Mt. társadalmi vitáját a szabadságolások időszakára, befejezését 2011. augusztus 20-ára tervezik. A határidő ily módon történő megadásával vélhetően csökkenteni kívánják annak a lehetőségét, hogy az érdekképviseltek valóban fel tudjanak készülni a változásokra, és álláspontjuk kialakítására a tervezettel kapcsolatban.

Összességében véve megállapítható, hogy a munkaügyi jogszabályok tervezett módon történő megváltoztatása a munkavállalók jogvédelmét csorbítaná, kiszolgáltatottságukat növelné. Érzékelhetően a munkáltatói érdekszféra elvárásainak megfelelő módosítások kerülnének az új Mt-be. A tervezett változtatásokkal a Bányá-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete nem érthet egyet. Álláspontunk szerint a változások bevezetése és elfogadása előtt a szociális partnerekkel történt megegyezésre van szükség. Az új Mt. koncepciójának és szabályozási irányai meghatározásának határidejét legalább 1 hónappal 2011. szeptember 20-ig szükséges meghosszabbítani.

**Bányá-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete
Beóthy-Fehér Szabolcs szakértő**