

- Sok és sokféle szabály rendelkezik a hazai munkaerőpiacról, a munkaadó és a munkavállaló jogairól és kötelezettségeiről. Mennyire tartja fenntarthatónak a szabályrendszert, s mennyire tartja sürgetőnek a változást?

- Meggyőződésem, hogy e téren túlságosan sok a szabály, törvények és rendeletek sokasága árasztja el a munka világát. Ez pedig - határozottan állítom - nehezíti a foglalkoztatást. A kezdetek kezdetén nagy vívmány volt a dolgozók minden kivívott joga, amit keserves küzdelmek árán, lépésről lépésre szereztek meg.. Igazi nagy lépés volt, amikor a II. világháború után megalakult a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO, amelynek Magyarország 1922 óta tagja. Ez mindmáig a munkaadók, a munkavállalók és az állam képviselőinek egyeztetési fóruma, s a szervezet megállapodásait ajánlásként fogalmazza meg a tagországok számára. Az országok – ha egyetértenek vele – az ajánlott megállapodásokat a saját törvényeik közé iktatják, s a továbbiakban ezek adnak keretet a helyi, vállalati, ágazati kollektív szerződéseknek. Sajátos kettősség azonban, hogy miközben a szabályok feladata a munkáltatók és a munkavállalók viszonyának kölcsönös biztosítása, addig teret kell engedni a gazdaságban nélkülözhetetlen rugalmasságnak is.. Előbbi minél precízebb szabályrendszer, utóbbi azonban minél nagyobb mozgásteret követel meg.

- Érthető, ha a munkavállalók jobban érzik magukat, ha jogaikat minél részletesebben rögzítik a szabályok.

- Az előző évszázad eleje óta érzékelhető, hogy a munkával, munkaviszonnal kapcsolatos, jórészt a kollektív szerződésekben szereplő szabályok, a gazdaság folyamatos változásait is követve, egyre aprólékosabbak, egyre több részterületre terjednek ki, a felvételtől az elbocsátásig, a munkaidőtől a túlórákig.. A fizetett szabadság, a munka védelem, a bérmegállapodásokat most nem is említve, mind-többszabályt igényelt. Egyik szabályozás hozta maga után a másikat. Magától értetődően alakult ki a jelenlegi helyzet, a munkaerőpiac túlszabályozottsága. Alapvetően persze keretszabályokat alkottak, a részletekről a vállalati és az ágazati kollektív szerződésekben rendelkeztek. Ez azonban egyetlen esetben sem teremthetett kedvezőtlenebb helyzetet a munkavállaló számára, mint amit a jog előír. .

- Amikor túlszabályozottságról beszél, ezekre is gondol? Tehát lehet azt mondani, hogy nemcsak a törvényeket és kormányrendeleteket, hanem a kollektív szerződéseket is jellemzi a túlszabályozottság?

- A kollektív szerződéseknek is kialakultak a sémái, s ezek is eléggé rögzültek, bár – a bérmegállapodáson kívül – ritkán szakadnak el az alapvető szabályokon nyugvó sémáktól. A kollektív szerződések kötésénél is gyakrabban kellene a feleknek a különböző ágazatokat, vállalatokat különbözőképpen érintő gazdasági, piaci változásokra figyelemmel

tárgyalniok, készen arra, hogy igazodjanak az újabb helyzetekhez. Az érdekegyeztetésnek – véleményem szerint – ezen a szinten kellene igazán erősödni.. Országoként eltérőek a rendszerek, de mindenütt jellemző, hogy amikor jól megy a gazdaságnak, akkor könnyű újabb kedvező feltételekről megegyezni. Dekonzunktúra idején azonban fontos a túlélés, a talponmaradás, nemcsak a tulajdonosok, hanem a dolgozók számára is. Együtt kellene megtalálniok ennek – akárcsak átmeneti időre szóló – feltételeit. Bár a munkaerőpiacnak már nagyon jól láthatóak azok a hosszú távu trendjei, amelyeket könnyelműség figyelmen kívül hagyni. Azt például, hogy a tudomány és a technika fejlődésével a fizikai munkát egyre könnyebben lehet gépekkel helyettesíteni az iparban, s a termelés már egyre kevesebb fizikai munkaerővel is képes növekedni.

- Mindemellett a munkaerő költsége is nehezíti a foglalkoztatást.
- Igen, a szabályozás és az adózás, a munkabér és az arra rakódó költségek együttesen korlátozzák a foglalkoztatás bővülését. Ha egy cégnek csak néhány órára, néhány napra vagy 3 hónapra van szüksége dolgozóra, akkor nem fog egész évre állást kínálni valakinek. A feleslegesen tartott, drága munkaerő rontaná a versenyképességét. Kétszer is meggondolják tehát, hogy alkalmazzanak-e valakit, akitől aztán nehezen tudnak majd megszabadulni. Érthető, ha a cégek óvatosak a felvétellel. Ez pedig jelentősen rontja a foglalkoztatási esélyeket. A rövidebb idejű, rugalmasabb alkalmazás nem véletlenül terjed ott, ahol megteremtették például a részmunkaidős foglalkoztatás feltételeit.
- .
- Mennyire magyar sajátosság a szabályok ilyen terjedése? Európa más országaihoz képest hogy állunk?
- Európa számos országában hasonló a helyzet, hiszen ezek az államok tradicionálisan egymástól tanulták el és vették át a szabályozás módjait és eszközeit. Nem véletlen, hogy a mi foglalkoztatási jogszabályaink mennyire hasonlítanak a németországi rendszerre, ahol szintén óriási probléma a túlszabályozottság. Más országban sem könnyebb azonban a váltás, s szinte mindenütt csak egy-két területhez nyúltak hozzá, azt is nagy társadalmi viták sztrájkok, tüntetések kísérték
- Nálunk is nehezek a változtatások?
- Mi még elég kevésbé próbáltuk meg rugalmasabbá tenni munkaerőpiacunkat, alkalmazkodva a gazdaságok és a társadalmak időközben végbement változásaihoz. Csak egy apró példa. Hosszu ideje napirenden van a kedvezményes nyugállományba vonulásra jogosító munkakörök felülvizsgálata. Nyilvánvaló, hogy az átlagos életkilátások növekedése, a

nyugdíjkorhatár emelkedése , a technikai feltételek, a munkakörülmények jelentős megváltozása nem mindenütt teszi indokolttá a karkedvezmény fenntartását. A felülvizsgálat mégis évről évre halasztódik, mert a kormányok nem kívánják vállalni az érintettekkel és a szakszervezetekkel a konfliktusokat. Nem gondolom azt, hogy a dolgozók védeltségéből bármit is fel lehet adni.. Ugyanakkor meg kell találni a célszerű, észszerű változtatások lehetséges módjait, az érdekelteknek meg kell egyezniük a változásokról. Meg kell találni például az alternatív foglalkoztatási formákat, a foglalkoztatás rugalmas módjait. Magyarországon ma a legjobb munkavállalási korúak, a 25-54 évesek több mint 80 százaléka foglalkoztatott: a 3 millió 800 ezer kereső közül 3 millió 200 ezer ebbe a korosztályba tartozik. A náluk fiatalabbak és idősebbek tömegei azonban a ma adott feltételek között nem találnak munkahelyet. Az pedig egyértelmű, hogy ha számukra nem akad hagyományos, nyolcórás foglalkoztatás, akkor a gazdaság által igényelt, rövidebb idejű munkák terjedésének megkönnyítésével lehet módot találni foglalkoztatásukra.

-

- - Fel lehet lépni ennek érdekében? Lehet eredményesen terjeszteni a foglalkoztatást, védeni a foglalkoztatottakat?
- Azért kezdett akcióba az összes nagy nemzetközi szervezet, hogy a védeltségeket minden, a munkájából élő ember számára kiterjesszék. A “több és jobb munkahelyet mindenkinek” jelszó azt jelenti, hogy a jól védett, a szervezett gazdaságban működő munkahelyeken túl a jogi és a szociális védeltség azokra is kiterjedjen, akik ma alkalmi munkákból, a munka világának perifériáján léteznek. Az ILO tavaly nyári közgyűlésén arra szólította fel a mind a munkáltatók, mind a munkavállalók szervezeteit, hogy keressék meg a védeltségéből eddig kirekesztettek csoportjait, segítsék megszerveződésüket, hozzájárulásukat a dolgozókat megillető jogokhoz. Mert a társadalom nem szakadhat ketté, a hagyományos munkahelyeken alkalmazásban lévőkre és az ilyen munkahelyhez nem jutókra.. Szembetűnő ugyanis a kettősség, hogy míg a keresők 86 százalékát kitevő alkalmazásban lévők esetén aprólékosan védettek a jogok, addig a más dolgozók lehetnek “törvényen kívüliek”.
- Ezek szerint nemcsak a túlszabályozottság okozta gondokról lehet és kell beszélni, hanem erről a furcsa egyensúlyi hiányról is...
- Már amennyire e kérdésben egyensúlyról egyáltalán beszélni lehet. A két csoport között oly nagy a különbség, hogy amíg az egyiknek minden védeltséget igyekeznek részleiben biztosítani, addig a másikat semmi sem jut. Itt tehát igen nagy kérdéseket kell –Európa-szerte – megoldani. Ezek elől mi sem térhetünk ki, hiszen a hazai foglalkoztatást nem tudjuk fejleszteni, amíg a ma

már nélkülözhetetlen feltételeket nem teremjük meg ehhez. A változások kidolgozásában rendkívül nagy a szakszervezetek felelőssége is, amelyek deklaráltan csak az alkalmazásban lévőket védik. Bizonyos szempontból igazuk van, de egy országnak mégiscsak az az érdeke, hogy minél többen tudjanak dolgozni, minél többeknek legyen pénzkereső foglalkozása.

- Tisztában van mindezzel a kormány? Mennyire ismerte fel a politika, hogy lépni kell?

- A kormányváltást követően úgy látszott, roppant ambíciózusak a tervek és a kormányzat is tisztában van azzal, hogy évente 100 ezer új foglalkoztatottra lenne szükség, hogy az

- Európai Unió átlagos foglalkoztatottsági szintjét elérjük.. . Egyelőre az is eredménynek számít, hogy nem romlott a foglalkoztatás szintje.. De a kormányzat tisztában van vele, hogy lépni kell.

- Mennyire optimista Ön? Lát esélyt arra, hogy oldódni fog a szabályozottság?

- Nagyon rögzös út lesz lesz, de oldódnia kell. Az emberek nehezen mondanak le a szerzett jogaikról. Ha már megkapták, az vívmány számukra. Nem úgy kell azonban ezt felfogni, hogy ezeket tőlünk elveszik, hanem azt kell mérlegelni, a továbblépéshez min, hogyan lehet és kell változtatni a rendszer működőképességének biztosítása érdekében. . A változtatásnak mindig lesznek vesztesei, a többség azonban biztosan jobb helyzetbe kerül. A megrázkódtatás egy részétől azonban meg lehet kímélni az embereket, ha az érintettek hajlandóak szélesebb gazdasági és társadalmi perspektívában gondolkodni, s a jövőt szem előtt tartva tárgyalni, készen a kompromisszumok árán születő megegyezésre.