

## ÉSZREVÉTELEK az új Munkatörvénykönyve megalkotásának koncepciójához

### 1./ Általános megjegyzések

„I. Az átfogó felülvizsgálat indokai és célja, a kodifikáció szükségessége” fejezet az európai (és magyar) foglalkoztatás alapvető problémáinak átfogó megértéséről tanúskodik.

A változtatások elkerülhetetlenségére vonatkozó eddig ismert tényeket tovább erősítik a magyar (és az európai) munkaerőpiac stagnálásának tényei: 2004-ben európai átlagban csökkent (Magyarországon stagnált az Európában a legalacsonyabbak közé tartozó) foglalkoztatottak létszáma, s mindenütt nőtt az aktívan munkát keresők.

Ennek – a gazdaságok romló teljesítmény-mutatóin kívül – az egyik alapvető oka, hogy a legtöbb európai kormány (köztük a magyar) nem volt képes a globális világgazdaság igényeihez illeszkedő, a munkaerőpiacot rugalmasabbá tevő változtatásokra.

Ezért tovább nőtt Európában (és Magyarországon) a népesség kettészakadása, a szociálisan és jogilag védett alkalmazásban állók, és a foglalkoztatottak közé bekerülés képtelenek (fiatalok, nők, idősebbek) között.

A munkajognak azért óhatatlanul túl kell lépnie a dolgozók (munkavállalók) a munkaviszonyhoz kapcsolódó, aprólékosan szabályozott védelmen, és a foglalkoztatás sokféle merev szabályának újra-értékelésével lehetővé kell tennie a munkára várók tömegeinek legális alapvető szociális és jogi védelemmel járó – foglalkoztatását. Ez – a közhiedelemtől eltérően – nem a szerzett jogok elvételét jelenti, hanem a kiterjesztésük korlátozását, a gazdaságok új igényeihez alkalmazkodás szükségszerűségének tudomásul vételét a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formák meghonosításával. (Az amerikai AFL-CIO vezetője 2004 végén tett nyilatkozata szerint tudomásul kell venni, hogy ötven évvel ezelőtt mások voltak a munkák, a munkafeltételek – és a munkások; most új megoldásokat kell keresni.

Valószínűsíthető, hogy az alapvető nemzetközi egyezményeken nyugvó nemzeti törvények (a gyermekmunka tilalma, a nők védelme, a maximális napi, heti, havi éves munkaidő stb.) egyértelmű érvényességén túl megmaradnak a meghonosodott kollektív szerződések; remélhetőleg egyre szélesül az érdekegyeztetés, de számos szakmában, foglalkozásban az újfajta alkalmazási-foglalkoztatási viszonyokhoz alkalmazkodó szabályok jutnak egyre nagyobb szerephez.

### II. Részletes megjegyzések

A vita-anyag legtöbb állításával messzemenően egyetértek. Itt csak az általam vitathatónak tekintett állításokra reflektálok.

I.4. pont:

Újra-értelmezendőnek tekintem „a magának a munkaviszonynak a védelmére – a jogviszony megszüntetését korlátozó szabályok előírásával” igényelt szabályozás fő

funkciókénti felfogását. A téma kifejtése messzire vezetne. (Ha egyszer alkalmazták, különleges jogot szerzett-e a munkavállaló az adott cégnél a tartós foglalkoztatásra? Az országokénti erősen különböző felmondás-végkielégítés szabályai különféle mértékben korlátozzák a munkaerőpiac alkalmazkodását a változó igényekhez. A gazdálkodó szervezeteknek, ha tovább akarnak működni, gyorsan kell reagálniuk, többnyire a létszámmal is követve a kereslet-kínálat változásait. Ahol az elbocsátás túl körülményes és túl drága, ott óvatosak a felvételekkel is, illetve megkeresik a kerülő utakat, például a bejelentetlen, vagy jobb esetben a vállalkozói szerződéssel stb. alkalmazást. Magyarországon a tapasztalatok szerint két gazdálkodói kör viseli viszonylag könnyen az elbocsátások terhet: a multinacionális cégek és a költségvetési szervezetek.) A munkavállalói jogviszony megszüntetésének jelenlegi feltételeit nem lenne helyes alapvető, megváltoztathatatlan értéként kezelni.

#### I.6.

Megfontolandónak tartom az üzemi alkotmányjogi törvény megalkotásának vázolt elképzelését, „a munkavállalói részvételi jogok intézményesített gyakorlását, az üzemi tanácsok választásának és működésének feltételeinek” törvényi szabályozását. E sajátos jogintézmény törvényi keretei (az amúgy is csak meghatározott létszámúnál nagyobb szervezetekben) a jelenlegi szakszervezet – üzemi tanács konfliktusok fenntartásán túl megemerevíthetnék a munkáltatói-munkavállalói érdekegyeztetés újabb formáinak létrejöttét, amire – különösen a kisebb szervezetekben – remélhetőleg előbb utóbb lesz igény. Tulajdonképpen arra kellene törekedni, hogy a párbeszéd minden érintett fél között, jogilag is megtámogatott formában folyamatossá váljon, de ez nem annyira a jogi előírások, mint inkább a közös érdekek felismerésének, és a demokrácia általános erősödésének függvénye lehet.

#### I.7.

Az un. „gazdaságilag függő személyek védelmének” kérdésével nem kellene foglalkozni. Az EU-ban vizsgálándónak tekintett problémakör Magyarországon részben valószínűleg okafogyottá vált az önálló munkanélküli biztosításának bevezetésével. Ezenkívül – mint az EU egy kérdőívére válaszolva az FMM-ben készült értékelés megállapította – Magyarországon a probléma eddig sem volt jellemző; a gazdálkodási formákra vonatkozó szabályozás érdektelenné tette a gazdaságilag függő személyek (kiszolgáltatott) működését alakító feltételeket.

#### II.6.

A hagyományos (határozatlan időre szóló, teljes munkaidős, a nemzeti törvényeken és a helyi kollektív szerződéseken alapuló munkaidő, bérezés, szabadidő, különféle juttatások sorát biztosító, az 1930 évek óta egyre inkább tipikusnak tekintett) munkaviszony mind markánsabb változásait még nem sikerült jó meghatározással lefedni (az „atipikus” elnevezés tartalmáról még várhatóan sokáig tart majd a vita.) Mindenesetre a nagy nemzetközi szervezetek (ILO, OECD, EU) törekvéseiből egyértelmű, hogy a jelenleginél lényegesen több személy (különösen: a fiatalok, a nők, az 50 évesnél idősebbek, az etnikai kisebbségek, a fogyatékosok) foglalkoztatottá válását legalább az alapvető szociális és jogi védetségük biztosításához kell kötni. Ez – nagyon leegyszerűsítve – annyit jelent, hogy be kell kerülniük az egységes társadalmi szociális ellátások (egészségügy, nyugdíj, munkanélküli ellátás)

rendszerébe, továbbá, hogy a munkajognak garantálnia kell a méltányos bérezés, a munkavédelem, s az alkalmazotti munkavégzés legáltalánosabb, az európai normák által kijelölt feltételeit. (Más oldalról: nem az a törekvés, hogy egy-egy ágazatban az évszázados egyeztetések során a gazdaságok legjobb időszakában elért valamennyi, miniciózus szabály érvényesüljön; lásd a tanulás mellett rendszeresen vagy alkalmilag munkát vállaló fiatalok, a pályakezdők, a családi kötelezettségekkel is terhelt nők, a már a nemzeti munkavállalási koron túl is dolgozni kívánók, a fogyatékosok stb. munka-lehetőségei.) Ma még az európai országok legtöbbjében adós a munkajog (és egyebek között az adózási szabályrendszer) az alapvető szociális és foglalkoztatási jogok meghatározásával. (Az ILO 2002 évi közgyűlésén, a Decent work c. napirend egyébként ezt a meghatározást sürgette; felkérve egyebek között a szakszervezeteket, hogy a „kényelmes nagyvállalatokat” elhagyva segítsenek a periférián létező, alkalmi munkákból – „ az utcán élőknek” – az érdekcsoporttá szerveződést.)

Ez várhatóan igen hosszú ideig tartó feladat lesz.

A mai kezdeti, de a hagyományos munkajogi kereteket már áttört változásokból a vitaanyag külön is említi a munkaerő-kölcsönzést, és a távmunkát.

A *munkaerő-kölcsönzés* lényegében a nagy(obb) vállalatokban foglalkoztatott, alkalmilag nem foglalkoztatható dolgozóinak azonos munkafeltételek közötti foglalkoztatását jelentette más vállalatnál. Ez gyakorlatilag ma már nem igazán működő forma, legfeljebb azonos cég más telephelyére történő átmeneti kirendelés révén.

Ennek al-esete, a szaporodó kölcsönző cégeknél alkalmazott, de ténylegesen (a megfelelő üzleti haszon ellenében) más cégnél történő foglalkoztatás, amikor az alkalmazó és a munkát végeztető cég elválik egymástól. (Lásd: Nacsá Bea, 1997) Ez, a magyarországi gyakorlatban két alapvető formát jelent: a.) multinacionális cégek így „bérelnék” alkalmazottakat; b.) a foglalkoztatás-politikai okokból a munkanélküliekből létrehozott foglalkoztatási társaságokat (Ózd, Diósgyőr, Győr) amelyek állományba veszik, majd a lehetséges munka-alkalmakra (közmunka, közhasznú munka) kirendelik alkalmazottaikat.

(Az USA-ban a legáltalánosabb forma a közvetítő ügynökség, amely nem állományba, csupán nyilvántartásba veszi, majd mind a munkaadótól, mind a munkavállalótól kért díjazás ellenében kiközvetíti a kért kvalifikációjú dolgozót az elvégzendő munkára.)

A *távmunka* munkafeltételei lényegében teljesen kiforratlanok; itt még hosszú útkeresés várható, jórészt a kvalifikáció függvényében (önálló szellemi munka vagy egyszerű adat-rögzítés, feldolgozás.)

A fenti két példa csupán töredékes illusztrációja a kialakuló új foglalkozási formáknak – Magyarországon a legnagyobb tömegű valószínűleg a legkülönbözőbb társadalmi helyzetű emberek alkalmi munkavégzése (a bébi-szitteléstől a takarításig, a néhány napos napszámtól a néhány órás bolti kisegítésig, az idősek, betegek ellátásától az alkalmi tanításig, fordításig, stb.).

Az ilyen munkák bejelentetté tételét az EU (a hazai felfogástól eltérően) nem elsősorban az államok adóbevételének növelése érdekében szorgalmazza (az adókerülő „fekete munka” felszámolása) hanem a dolgozó állampolgárok már említett szociális biztonsága és jogi védettségének lehetővé válása érdekében, beleértve a legalább minimumnak tekinthető társadalmi normák érvényesíthetőségét.

Az elsődleges cél tehát nem „a munkajog keretein belül tartás”, „a munkajogból történő menekülés” megakadályozása, hanem a mindenkire érvényes *alapvető* normák meghatározása.

Ez a mára finoman cizellált munkajog feladatának teljes újra gondolását kívánja meg; az egyre aprólékosabb szabályok helyett az általános, mindenkire érvényes elvek rögzítését.

#### III.4.

A „szociálisan indokolt munkáltatói felmondás” intézményének bevezetését nem javasolom, mert életidegen, végrehajthatatlan, s a vitathatatlan segítő szándék ellenére éppen a legkiszolgáltatottabb dolgozókat hozná megalázó helyzetbe (Rivalizálás, ki a szociálisan rászorultabb, a döntéshozók – akárcsak érzelmi – korrumpálása, stb.)

A gazdasági okokból történő elbocsátások jellemzően egyébként sem személyekről, hanem tevékenységek megszüntetéséről, részlegek felszámolásáról szólnak. Ha ezen belül van személyeket érintő választási lehetőség, akkor a rászorultabbak védelmét a humánus érvényesülésére kell bízni. (lényegében ez történik a gyakorlatban) de nem jogszabályban előírni.

#### IV.

A munkaügyi audit gondolata a szabályok állandóságán, valamint a nagy szervezetek fizetőképes keresletének feltételezésén alapul. A – legfeljebb egy éves érvényességű – audit lehet az erre áldozni kívánó cégek és a (kijelölt? Engedéllyel rendelkező?) ügyvédi irodák üzleti kapcsolatának eredménye (amit a OMMF figyelembe vehet) de semmiképpen ne legyen törvényben rögzített kötelezettség.

#### V.2.

E pont ugyan az alternatív munkaügyi bíraskodás kérdéseiről szól, de ennek kapcsán szerepel valójában az egész Mt. szerepét meghatározó állítás a munkavállaló és a munkáltató alá-fölérendeltségi pozíciójáról: a munkavállaló kiszolgáltatott helyzetű.

Ez, a sok igazságot tartalmazó állítás egyre inkább veszít egyoldalúságából. A munkáltató-munkavállalói viszony (nemcsak a tulajdonviszonyok markáns változása következtében) egyre nyilvánvalóbban a demokratikus elvek, intézmények, magatartás-módok, ezen belül a felek kölcsönös érdekeit elismerő megállapodásra törekvés (az érdekegyeztetés) állapotának függvénye.

(Néhány évtizeddel ezelőtt még állami közreműködéssel, kivezényelt rendőrökkel, katonákkal bele lehetett lövetni a sztrájkoló, tüntető munkásokba, Magyarországon, Európában és az USA-ban egyaránt. Ma ez elképzelhetetlen. A követelmény: tárgyalni !A tárgyalás azonban egyenlő helyzetű feleket tételez fel.)

A munkáltató-munkavállaló viszonyának újragondolását az egész jövőendő Mt. szabályozás egyik premisszájaként javasolom.

2005. február 7.

Dr. Laky Teréz  
FH. Kutatási Főosztály