

Megújul a Munka törvénykönyve (2000/3 - Egy hónap)

Megújul a Munka törvénykönyve

Az átfogó módosításon már egy éve dolgoznak

Készül a Munka törvénykönyve átfogó módosítása. Az érintettek között nemigen akad olyan, aki vitatná, hogy újra kell gondolni a munka világának szabályait. Mégis minden bizonnyal komoly vitákat fog kiváltani a hamarosan elkészülő tervezet nemcsak a szociális partnerekkel elkerülhetetlen egyeztetés során, de később az Országgyűlésben is. Talán az egyetlen dolog, amiben egyetértés van a munkaadók, a munkavállalók és a kormányzat képviselői között, hogy a jelenlegi jogi szabályozás - a Munka törvénykönyve és még számos törvény, illetve rendelet - egyszerűsítésre szorul. A piacgazdaság elmúlt tíz esztendejének, illetve az előző, nagyobb horderejű változtatásnak a tapasztalatait azonban eltérő módon és tartalommal öszszegzik a háromszögletű asztal különböző oldalánál ülők. A főbb álláspontokat szeretnénk bemutatni az olvasónak a szociális partnerek, a kormányzati és az elméleti tudományos megközelítést képviselők megkérdezésével: miként értékeli a törvénykönyv legutóbbi módosítását, és milyen változtatásokat tartanak a legszükségesebbnek.

Száznál több paragrafus

Pál Lajos, a Szociális és Családügyi Minisztérium helyettes államtitkára szerint fontos elem, hogy a szakemberek nem új törvényt írnak, bár a paragrafusok száma feltehetően meghaladja majd a százat.

Az államigazgatási és érdekegyeztetés után, körülbelül egy év múlva bocsátják a kormány rendelkezésére a normaszöveget, amely már tükrözni fogja az érdekeltek véleményét, hiszen a múlt év februárja óta tevékenykedő kodifikációs bizottságba az Országos Munkaügyi Tanács szakszervezeti szövetségei hat, a munkaadói érdekképviseletek pedig három képviselőt delegáltak. A helyettes államtitkár a testületbe meghívta a munkajog számos elméleti és gyakorlati szakemberét is.

Az eddigi tárgyalások tapasztalatai alapján az egyik legfontosabb igény a helyettes államtitkár szerint, hogy át kell értékelni a kollektív szerződésekre vonatkozó úgynevezett jóléti elvet. Jelenleg ugyanis a középszintű kollektív szerződések csak a dolgozók javára térhetnek el a Munka törvénykönyvétől, illetve a helyi kollektív megállapodások a középszintűektől. Többek szerint azonban fontolóra kellene venni a szerződések szabadságát, azt, hogy a kollektív megállapodások bármiről szólhatnak, ami eleget tesz a szerződéskötők kívánalmainak.

A szakszervezetek bizonyos felajánlott engedményekért más vonatkozásban az eddigieknél előnyösebb kereseti, szociális juttatásokat érhetnének el. A másik érv, hogy az alku lehetősége általánosságban is érdekelttette tenné a munkáltatókat a kollektív szerződések megkötésében.

Egy másik ötlet, hogy az Országos Munkaügyi Tanács felhatalmazást kaphatna arra, hogy a minimálbér-emeléshez hasonlóan több más kérdésben is döntsön. A kormány, a munkaadók és a munkavállalók döntését aztán kormányrendelet tenné kötelezővé. Így a Munka törvénykönyvétől eltérően a gazdaság aktuális igényei szerint szabályozhatnák a munkaidőre, a díjazásra vonatkozó kérdéseket, vagy akár az ágazati specifikumokat.

Az átfogó módosítás során tisztázni kell a polgári törvénykönyv és a Munka törvénykönyve közötti viszonyt. Jelenleg két elképzelés van. Az egyik szerint a polgári törvénykönyvbe kerülnének a munkaszerződéssel kapcsolatos alapvető rendelkezések, azaz a polgári jogi dogmatika vonatkozna a munkaviszonyra. A másik javaslat szerint a Munka törvénykönyve önállóan szabályozná mindezt, és átvinné a polgári törvénykönyvből azokat a dogmatikai szabályokat, amelyeket alkalmazni kíván a munkaviszonyra.

- Dönteni kell arról is, hogy a jelenleginél mennyivel legyen differenciáltabb a szabályozás. Így például más és más szabályokat igényelnének a méretükben, jellegükben eltérő munkaadók. Ma már kevés a nagy létszámú munkahely. A néhány dolgozót foglalkoztató cégeknél egészen más a viszony a munkaadó és a munkavállaló között. Sokkal inkább meg kellene jeleníteni ezekben a szituációkban a bizalmi elvet - vallja Pál Lajos.

A differenciálást a munkavállalókra vonatkozóan is érvényesíteni lehetne. Nem biztos ugyanis, hogy ugyanazok a szabályok jól alkalmazhatók a segédmunkásra, a betanított munkásra és a képzettebb, irányító munkakörben lévő dolgozóra. A szigorúbb munkajogi védelemre jóval nagyobb szüksége van a munkafeltételeit kevésbé önállóan alakító dolgozónak.

Megfelelő szabályozással kellene odafigyelni arra a tendenciára is, hogy a munkaadók egyre nagyobb arányban, a klasszikus munkaviszonytól eltérő típusú foglalkoztatási jogviszonyokat létesítenek. Nem biztos, hogy csak a jelenlegi formában alkalmazott munkaszerződés vagy a megbízási, illetve a vállalkozói szerződés alapján lehet foglalkoztatni a dolgozókat. Kereshetők olyan jogi formulák, amelyek miközben megfelelnek a piaci viszonyokra hivatkozó munkaadóknak, a munkaszerződésnél alacsonyabb szintű, de a megbízási vagy vállalkozói szerződésnél erőteljesebb munkajogi védelmet biztosítanak a munkavállalóknak.

Pál Lajos szerint a munkaadók ma már nem elsősorban az alacsonyabb bérterhek miatt szorgalmazzák a munkaszerződés helyett a megbízási vagy vállalkozói szerződést, hanem azért, mert így nem köti őket a Munka törvénykönyve számos, a munkaidőre, a szabadságra, a bérezésre, a jogviszony megszüntetésére és még sok minden másra vonatkozó előírása.

A foglalkoztatóknak elsősorban az az előnyös, hogy a megbízási vagy vállalkozói jogviszony kereteit, tartalmát sokkal inkább alakíthatják a piaci igények és a saját lehetőségeik alapján. Ugyanakkor az ilyen formában foglalkoztatottak is elvárnának bizonyos munkajogi védelmet. Ezeket a javaslatokat is feldolgozva, mérlegelve alakítják majd ki a törvénymódosítás normaszöveg-tervezetét. A cél, hogy alkalmazhatóbb, jobb Munka törvénykönyve álljon rendelkezésre - szögezte le a helyettes államtitkár.

Az alku lehetősége

Komoly hiba volt, hogy az 1992-ben hatályba lépett új Munka törvénykönyve törölte a munkakönyv intézményét - véli Dávid Ferenc, az Országos Munkaügyi Tanács munkaadói oldalának e szakterülettel is foglalkozó szóvivője.

Azóta szerinte sokszorosán bebizonyosodott, mennyire indokolt volt e fontos nyilvántartási forma megszüntetése elleni munkaadói fellépés. Azt elfogadták volna - mondta Dávid Ferenc -, hogy korszerűsítsék a munkakönyvet.

- A munkakönyv intézményét inkább politikai, mint szakmai megfontolások alapján szüntették meg az új Munka törvénykönyve hatálybalépésekor - állítja a szakember, aki szerint a korszerű munkaügyi nyilvántartás azóta is várat magára. A munkaügyi adatok összegzésének kérdése időről időre szóba kerül. A Munka törvénykönyve legutóbbi, 1999-es módosítása csupán a rendes és a rendkívüli munkaidőre, a szabadságra, a munkaidő-kedvezményekre vonatkozó adatok nyilvántartását tette kötelezővé a munkáltatók számára.

Adóssága volt az 1992-es Munka törvénykönyvének a leltárfelelősség megfelelő szabályozása is. Az 1992-es törvény a kollektív szerződések hatáskörébe utalta a leltárfelelősség megállapítását. Ugyanakkor a munkahelyek csak kis részénél kötnek ilyen szerződéseket. A Munka törvénykönyve múlt évi módosítása szerint ahol nem kötnek kollektív szerződést, ott a dolgozókkal kell aláírni a leltárfelelősségi megállapodást. Ez a változás kedvező volt a munkáltatók számára.

A jövőre vonatkozóan Dávid Ferenc úgy véli, hogy először is arról kellene dönteni, melyek legyenek a lényegi, a munka alkotmányát jelentő részek, amelyek alapjogokat nyújtanak a munkáltatóknak és a munkavállalóknak. Ezekről az alapjogokról nem lehetne eltérni sem a munkaszerződésekben, sem a kollektív megállapodásokban. Ilyen alapjog lenne például a hátrányos megkülönböztetés tilalma.

Ezt követően lehetne megegyezni azokban a témakörökben, amelyekben az Országos Munkaügyi Tanács vagy a kollektív szerződések a speciális igényeket, az általánostól eltérő feltételeket határozhatnának meg. Ezeket a témaköröket blokkonként kellene megtárgyalni, és blokkon belül mérlegelni a munkaidőre, a túlmunkára vagy a bérezésre vonatkozó egyes elemeket. Arra lenne szükség, hogy a munkáltatók és a szakszervezetek szabadon alkudozhassanak, és ne kösse a megállapodásokat a jelenleg érvényesülő, úgynevezett jóléti elv. Ennek alapján ugyanis csak a dolgozók javára lehet eltérni a Munka törvénykönyvében előírtaktól, az országos vagy az ágazati szintű egyezségei során, illetve ezen egyezségektől a helyi szerződésekben. Mindez ellentétes a szabad alku elvével, ami gyakorta mindkét félnek káros.

Elképzelhető például, hogy adott munkahelyen a dolgozóknak is megérné, ha a piaci körülményekhez jobban igazodó túlóra- vagy munkaidőkerettel együtt megegyezhetnének az ugyancsak a törvényben garantálnál magasabb anyagi ellenszolgáltatásról is.

Olyan konstrukciók kellenének, amelyekben a jelenleginél sokkal nagyobb teret kaphatna a két fél megállapodása. Amennyiben a törvény pontosan meghatározza, hogy mik a munkaadók és a munkavállalók lényegi munkaügyi alapjogai, akkor ezek betartásával a többi kérdéskörben nagyobb a lehetőség az alkura. Mindezt az egyes blokkokon belül kellene elemezni. Ilyen nagyobb egység lenne a munkaidőre, a pihenőidőre, a munkaidő-beosztásra, a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok köre. Egy másik a bérezés különféle eseteivel foglalkozna.

- Ezeken belül kellene megtalálni azokat a szabályokat, amelyek a munkaügyi alapjogokhoz tartoznak, illetve azokat, amelyeknél szabadon egyezhetnek meg a tárgyalópartnerek a kölcsönös előnyök alapján - hangsúlyozta Dávid Ferenc.

A munkavállalói és a munkaadói jogok egyensúlya

- Az az érzésem, hogy 1992-ben a munka világára vonatkozó törvénykönyv - amely működő piacgazdaságot, valós munkaerőpiacot és jogkövető menedzsmentet feltételezett - évekkel megelőzte a korát - mondja Mucsi Zoltán, a Vasas Szakszervezeti Szövetség szakértője.

Véleménye szerint talán túl sokszor nyúltak a törvénykönyvhöz eddig, hiszen a 2000. január 1-jén életbe lépett változat a 26. módosítás.

A tavaly augusztus 17-én és az idén január 1-jén hatályba lépett módosítások döntő többsége a tőke érdekérvényesítését szolgálja, és ezért a munkavállalók számára egyértelműen hátrányos. - Biztos vagyok benne, hogy a módosítások egy részét az Alkotmánybíróság hatálytalanítani fogja - állítja Mucsi Zoltán határozottan. Külön sajnálatosnak tartja, hogy a makroszintű érdekegyeztetés átalakított rendszerében gyakorlatilag figyelmen kívül lehet hagyni az "akadékoskodó" szakszervezeti konföderációkat.

A szakszervezetek - így a Vasasszövetség is - a tapasztalatok alapján minden évben összeállítják módosítási elképzeléseiket, amelyeket a konföderációk szintjén egyeztetik, ennek azonban 1997 óta gyakorlatilag nincs kézzelfogható eredménye, és a hírek szerint a munkáltatók újabb komoly megszorításokra készülnek - mondja a vasasok szakértője.

Mucsi Zoltán szerint a munkavállalóknak a munkaidő laza szabályozása már-már elviselhetetlen problémákat okoz. Úgy véli, szabályozást igényel, hogy a rendes és a rendkívüli munkavégzés ne haladhassa meg a napi tizenkét órát, s a munkaközi szünet sokkal szélesebb körben legyen a munkaidő része. Ugyancsak hiányosnak tartja az idénymunka fogalmának meghatározását, és sürgeti a folytonos munkarend alkalmazhatósági feltételeinek egyértelmű rögzítését. A törvénykönyvnek kellene rendelkeznie arról is, hogy a legkisebb munkabér a munkavállalók tényleges szükségleteit és megélhetési feltételeit vegye figyelembe. Azt is szükségesnek nevezte, hogy a munkáltató a munkavállaló meghatalmazása esetén köteles legyen a szakszervezeti tagdíjat a munkabérből levonni. A szakszervezeti szakértő megtiltaná a munkáltatók által közkedvelt sorozatos munkanap-áthelyezéseket, mert a munkáltatók előszeretettel rendelnek el heti pihenőnapon munkavégzést, aminek ellentételeként csak másik pihenőnapot hajlandók adni.

Elképzeléseik között szerepel a szakszervezetek és az üzemi tanácsok jogosítványainak külön törvényben való meghatározása, mert az Mt.-ben való szerepeltetésük diszharmonikusnak tűnik. Évek óta sürgetik az 1992-ben megszüntetett munkakönyv pótlását, mint mondják, a munkavállalók jogbiztonságának érdekében ezt a hivatalos okmányt - kizárólag az állam vagy a munkáltatók költségére - záros határidőn belül vissza kellene állítani. Helyesnek tartanak azt is, ha a munkabér késedelmes kifizetésekor a munkáltató késedelmi kamatként a mindenkori jegybanki alapkamat kétszeresét fizetné.

A munkáltatók ellenvéleménye dacára feltétlenül szükségesnek tartja az érdek-képviselési képviselő a szakszervezet és üzemi tanács jogainak kibővítését.

A Vasas Szakszervezeti Szövetség a munkaadói szövetségekkel szoros kapcsolatban áll, gyakran konzultálnak egymással. A megbeszélésekből Mucsi Zoltán arra következtet, hogy a munkaadók legfőbb törekvése a munkaidő abszolút rugalmassá tétele. Szerinte ez azt jelentené, hogy az úgynevezett négy, illetve hat hónapos munkaidő-kiegyenlítési időszak akár egy-három év is lehetne. A multinacionális cégek azt is elképzelhetőnek tartják, hogy az éves szabadság kiadására két-három éves ciklusidőn belül kerüljön sor. A munkaadók nagy része alkalmazna a gépipar szinte minden területén folytonos munkarendet, amely a megszokott - szombat-vasárnapi - pihenőnapok megszüntetéséhez vezethet. A Vasas Szakszervezeti Szövetség ezeket az elképzeléseket nem támogatja.

- Úgy gondolom, hogy a Munka törvénykönyve bármilyen további módosítása csak az országos érdekegyeztetés keretein belül, a munkaadói és munkavállalói jogok közötti egyensúly helyreállításával történhet - szögezte le végezetül Mucsi.

Az egyensúlyteremtés jogága

A rendszerváltozás óta eltelt időszak elvileg nagy feladatot ró a jogalkotóra, amennyiben a munkajog szubsztanciáját - az egyensúly megtartását - tartja szem előtt. E jogágban ugyanis azonos szinten - nevezetesen az állampolgárok szintjén - egyidejűleg jelennek meg az egymástól minőségükben eltérő alapjogok. A jogalkotásnak nem kevesebbet kell tartósan megvalósítania, mint a vállalkozók szabadságát és a munkavállalók egzisztenciális biztonságát. Tapasztalatom szerint ezt a kényes egyensúlyt mindeddig nem sikerült megteremteni - összegzi Kiss György munkajogász, egyetemi oktató és volt államigazgatási szakember a Munka törvénykönyve iránti igények lényegét.

Egy szűk évtized alatt számos eredmény született. Mindenekelőtt az 1992. évi XXII. törvény, amelynek legnagyobb erénye a korábbi, negyedszázadig fennálló szabályozásból adódó számos beidegződés megszüntetése vagy legalábbis tompítása. - Ez egy olyan alap, amely alkalmas a további építkezésre - véli a szakember.

Ugyanakkor szerinte a továbblépés minden szakmai igyekezet ellenére elmaradt, és a helyzet most sem biztatóbb. A munkajog a politikai és gazdasági prioritások mögött mindig a háttérben maradt, valójában soha nem érvényesült igazi rendeltetése és ennek megfelelő karaktere. Nézete szerint a munkajogi szabályozás azon az egyébiránt téves felfogáson alapul, hogy e jogág alapintézményeinek a gazdaság teljesítőkéességét, hatékonyságát, versenyképességét, általában a növekedést kell szolgálnia, minden egyéb csak a fejlődés kerékkötőjeként értékelhető. Nem volt ez másképp akkor sem, amikor a munkajog nivelláló hatása került előtérbe, mintegy a "gyengék egyenlőségének" megteremtése szolgálatában. A munkajog lényege azonban a már említett egyensúly kialakítása a munkáltatói és a munkavállalói pozíciók között, és ebből óhatatlanul következik védelmi karaktere.

A jogalkotó azonban e nehéz munkában magára marad, hiszen különösebb támogatás nélkül egyedül kell kitalálnia és meghatároznia a munkajog fejlődésének irányát. Pedig a modern munkajog akkor kezdődött el, amikor a hangsúly az egyéni munkaszerződésről a kollektív relációkra helyeződött át. Nem túlzás az a minősítés, hogy napjaink munkajogának alapvető tendenciáit a szakmákat, ágazatokat átfogó kollektív megállapodások képezik. A munkajog ilyen szabályozási struktúrája azonban óhatatlanul befolyásolja a jogalkotás menetét. Sajnos a hazai szabályozás éppen ezeken a területeken volt és van mélyponton. A munkajogi joganyag tartalma, a "minimálstandard"-ra épülő koncepciója miatt egyik fél nem feltétlenül érdekelt a megállapodásban, és így a másik fél kísérletei már eleve hátrányból indulnak. Nem segített

ezen korábban az informális megállapodások sorozata sem, mint ahogyan a kollektív munkajog egyes elemeinek összemosása is csak rontott a helyzeten.

Lehet, hogy a mesterségesen egységessé kovácsolt törvénykönyv bánja, de a jövőben indokolt a kollektív munkajogi relációk tisztázása és - amennyiben erre szándék van - részletes szabályozása. Ezzel párhuzamosan a munkaszerződés dogmatikáját sem ártana egyértelművé tenni, hiszen az improvizáció időszaka lassan lejár. Mindehhez azonban két feltétel megléte szükséges. Az egyik a politikai szándék a munkajog rendeltetését és súlyát illetően, a másik a határozott szakmai koncepció. És a mindent eldöntő részletek kimunkálása csak ezek után következhet - állítja Kiss György.

D. J.

Forrás: A Munkaadó Lapja, VI. évfolyam 3. szám