
MŰHELYTANULMÁNYOK

DISCUSSION PAPERS

MT-DP – 2013/2

Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra

Kutatási zárójelentés

LAKI MIHÁLY–NACSA BEÁTA–NEUMANN LÁSZLÓ

Műhelytanulmányok
MT-DP – 2013/2

MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézet

Műhelytanulmányaink célja a kutatási eredmények gyors közlése és vitára bocsátása.
A sorozatban megjelent tanulmányok további publikációk anyagául szolgálhatnak.

Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók
és a munkáltatók közötti kapcsolatokra
Kutatási zárójelentés

Szerzők:

Laki Mihály
tudományos tanácsadó
MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézet
Email: laki.mihaly@krtk.mta.hu

Nacsa Beáta
oktató
ELTE Állam- és Jogtudományi Kar
Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék
Email: nacsab@ajk.elte.hu

Neumann László
Európai Munkaügyi Tanulmányok Központja Kft.
Email: neumann.laszlo@gmail.com

2013. január

ISBN 978-615-5243-45-5
ISSN 1785-377X

Kiadó:
Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
Közgazdaság-tudományi Intézet

Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra

Kutatási zárójelentés

Laki Mihály – Nacsa Beáta – Neumann László

Összefoglaló

Az Országgyűlés által 2012-ben elfogadott új Munka Törvénykönyve a legnagyobb változás 1992 óta Magyarországon a munka világának szabályozásában. A tanulmányban összefoglaljuk a törvény hatásairól életbelépése után néhány hónappal folytatott terepkutatás főbb eredményeit. Az elemzést az MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézete készítette és a Liga Szakszervezetek finanszírozták. A szakszervezeti vezetőkkel és a vállalati menedzsment tagjaival folytatott interjúk alapján 16 nagy és közepes méretű vállalatról készült esettanulmányok voltak a kutatás fő információs forrásai. Újságcikkek, interneten fellelhető szövegek tartomelemzése, jogszabályok értelmezése egészítette ki a kutatás forrásait.

A kormány, az előterjesztők kinyilvánított célja volt, hogy a törvény segítségével növekedjék a hazai munkaerőpiac rugalmassága és ezzel a foglalkoztatás színvonala. Valószínűleg a bevezetés óta eltelt idő rövidege miatt az interjúkban, az esettanulmányokban nem találtuk nyomát a rugalmasság növekedésének. Megfigyeltük és rögzítettük viszont a szakszervezetek, a szakszervezeti tisztségviselők csökkenő tárgyalási erejét. Mindez rövid távon is jól megfigyelhető következménye az új törvénynek, amely korlátozza a szakszervezetek és szakszervezeti tisztségviselők mozgásterét. Az Új Munka Törvénykönyve a munkavállalók munkafeltételeit és alkuerejét is hátrányosan érintette. A csökkenő nominálbér és műszakpótlék, a növelt nettó munkaidő, a korábbinál kedvezőtlenebb végkielégítés és más szabályozások jól mutatják, hogy az új Munka Törvénykönyve javította a vállalati menedzsment és rontotta a munkavállalók pozícióit. A kutatás során kiderült, hogy a vállalatok többségénél a vezetés csak lassan és óvatosan alkalmazza az új szabályokat. Úgy tűnik, hogy jelenleg fontosabb számukra a munkahelyi nyugalom, mint a profit esetleges növekedése.

Tárgyszavak: munkapiac szabályozás, szakszervezetek, terepkutatás

Journal of Economic Literature (JEL) kód: J5

The impacts of the New Hungarian Labor Code on the employee-employed employer relationships

- Final report -

Mihály Laki – Beáta Nacsa – László Neumann

Abstract

The new Labor Code passed by the Parliament in 2012 has been the most important change of the regulation of labor relations in Hungary since 1992. This report summarizes the main results of a field work research which was managed by the Institute of Economics HAS and financed by the LIGA Trade Union a few months after the new code came into effect. Case studies based on interviews with union activists and with representatives of the management of 16 big or medium size companies were the basic source of information. Content analysis of articles, reports in newspaper and of texts on the internet, interpretation of legal sources were among the methods of research as well.

The declared aim of the government (of the law maker) was to create a more flexible labor market which indirectly results in job creation. Unfortunately – mainly because of the time limits - we have not found any symptoms of such changes in the interviews and in the case studies. But we observed and registered the decline of the bargaining power of trade unions and deterioration of security of trade union activist. These development were direct and short term consequences of the new law which sharply restricted the room for maneuvering of the unions. Moreover, the new Labor Code modified negatively the labor conditions and the bargaining power of the individual employees as well. Not only the decreasing wages and salaries but the shortened allowances, the growing working time the worsening conditions of probation, severance pay and of firing (from the point of view of the employees) showed that the new Labor Code increased the power and the space of maneuver of the management and restricted these conditions of the employees. These changes were especially harsh at state owned companies, as for them the Code does not allow to deviate from certain mandatory regulations through collective agreements. On the other hand, we recognized that in a part of the companies the management implemented the new regulations very cautiously. It seemed that they prefer the balanced peaceful labor relations as a part of the company culture to the expected short-term profit increases.

Keywords: labor-market regulation, trade unions, field work

Journal of Economic Literature (JEL): J5

Tartalomjegyzék

1.	Előzmények, a kutatás módszerei, a vállalati minta sajátosságai (Laki Mihály) ...	5
1.1	Előzmények : az 'unortodox' társadalmi vita.....	5
1.2	Előzmények: a parlamenti vita.....	6
1.3	A kutatásról.....	8
1.4	Közbevetés – szakértői vélemények	9
1.5	A (nem reprezentatív) vállalat halmazunk néhány tulajdonsága	9
2.	A szakszervezet jogállásának változása, kollektív alku, béralku, bércsökkenés (Neumann László)	11
2. 1.	A vállalati LIGA szakszervezetek jelenlegi helyzete	11
2. 2.	A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme.....	14
2. 3.	A munkaidő-kedvezmény csökkenése, a megváltás tilalma	17
2. 4.	A szakszervezeti jogok csorbítása (kifogás, konzultáció, ellenőrzési jog)	20
2. 5.	Az üzemi tanács lehetséges szerepe	21
2. 6.	Kollektív szerződés	22
2.7.	Bérrendszer, bérmegállapodás.....	28
2.8.	Bércsökkenés az új Mt. miatt?	30
2.9.	A bércsökkenés okai, mértéke.....	31
3.	Az új Munka Törvénykönyve egyéni munkajogviszonyra vonatkozó szabályozásának kezdeti vállalati gyakorlata (Nacsá Beáta).....	33
3.1.	Munkáltatói álláspont.....	34
3.2.	Szakszervezeti álláspont	35
3.3.	A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos szabályozás	36
3.4.	A munkaszerződés.....	41
3.5.	A munkabérek törvényi szabályozása	43
3.6.	Munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályozás	46
3.7.	Kártérítési felelősség	48
3.8.	Az egyéni munkaviszony érintő további kérdések	49
4.	Néhány következtetés.....	51

1. ELŐZMÉNYEK, A KUTATÁS MÓDSZEREI, A VÁLLALATI MINTA SAJÁTOSSÁGAI (LAKI MIHÁLY)

Az Országgyűlés 2011. december 13-i ülésén elfogadta a 2012. évi I. törvényt a **Munka Törvénykönyvről**. A 2012. július 1-től hatályos törvény (a továbbiakban Mt.) a szakértők egybehangzó véleménye szerint a legnagyobb horderejű törvényi, szabályozási átalakulás, változás a munka magyarországi világában a korábbi Munka Törvénykönyv 1992-es elfogadása és hatályba lépése óta.

1.1 ELŐZMÉNYEK : AZ 'UNORTODOX' TÁRSADALMI VITA

Miután a kormányzat megszüntette a szociális párbeszéd két évtizede bejáratott intézményét, az Országos Érdekegyeztető Tanácsot, 2011 júniusában jelent meg az Mt. szövegének első változata. A szociális partnereknek alig két hét állt a rendelkezésükre, hogy javaslataikat, észrevételeiket írásban eljuttassák az illetékes minisztériumhoz. A szakszervezetek háromoldalú tárgyalásokat kértek, tiltakoztak. Ennek hatására 2011. augusztus 11-én egynapos konzultációra került sor, de a törvényt előkészítő szakemberek bevonása nélkül. A szakszervezetek az ILO-hoz és az Európai Bizottsághoz fordultak, és további tiltakozó akciókat szerveztek.

A magyar kormány mindezek hatására tárgyalásra hívta a **munkáltatói és munkavállalói érdeket képviselő szervezetek egy részét**. A tárgyalásból kihagyott szakszervezetek tiltakoztak a diszkrimináció ellen, ennek hatására valamelyest bővült a meghívottak köre. A tárgyalások hatására és az ILO észrevételeinek figyelembe vételével 2011. szeptember végére elkészült a törvény második változata, amely visszaállította az egyéni munkavállalói és a szakszervezeti védelmi minimumok egy részét. Újabb szakszervezeti fellépés ellenére két héttel később a kormány az Országgyűlés elé terjesztette az Mt. módosított tervezetét. Ezt a szakszervezetek ismételt tiltakozásai követték, amelyek hatására 2011. december 11-én **kompromisszumos megállapodást** kötött a kormány a tárgyalásra meghívott három-három munkaadói és szakszervezeti konföderációval. Ennek értelmében az új Mt. tartalmazza a korábbi tervezetből kihagyott hagyományos szakszervezeti jogok egy részét, és a felek rendszeresen konzultálnak a továbbiakban a még nyitott kérdésekről. Másfelől viszont nincs több demonstráció és a megállapodás aláírói támogatják a törvény fő

irányát. Abban is megegyeztek, hogy a tervezettnél fél évvel később, 2012. július 1-én lép hatályba az új Mt.¹

A munkaadók érdekvédelmi szervezetei nem bíralták, hanem támogatták a tervezetet: „A foglalkoztatás rugalmasságát segíti az új Munka Törvénykönyve tervezete, amely a korábbinál kevesebb szabályt tartalmaz, ugyanakkor több lehetőséget kínál a munkaadók és munkavállalók közti kölcsönösen előnyös megállapodásra” – mondta *Dávid Ferenc*, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének főtitkára. A korábbi Munka Törvénykönyve 1992-ben született, és az akkor lebomló nagyipar "testére szabták", míg az új Mt. már a mai Magyarország vállalkezési szerkezetére, a növekvő kis- és középvállalkozói szektor sajátosságaira épül – jelezte *Dávid Ferenc*. A korábbi Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) munkaadói oldala már dolgozik az új Mt-vel kapcsolatos közös álláspont megfogalmazásán, ez várhatóan augusztus elejére születik meg – közölte a VOSZ főtitkára. Az eddig begyűjtött vélemények alapján megállapítható, hogy a munkaadók olyan új Mt-t tartanak kívánatosnak, amely a foglalkoztatás rugalmasságát segíti, s ezzel előrelendíti a versenyképes Magyarországot – tette hozzá.²

1.2 ELŐZMÉNYEK: A PARLAMENTI VITA

A felfogások eltérését tükrözte az Mt. immár módosított tervezetének parlamenti vitája is. A parlamenti pártok is eltérően ítélték meg az Mt-t, és a bevezetésétől eltérő hatást reméltek.

A kormány (elődeihez hasonlóan) a vitában elsősorban arra hivatkozott, hogy a javasolt változások illeszkednek az Európában évek óta zajló, a munkaerő piacot rugalmasabbá tevő átalakítások, reformok sorába.³

Az illetékes államtitkár **előadta a kormány érvelését**: „Ma Magyarország egyik legnagyobb problémája az alacsony foglalkoztatottság. Ahhoz, hogy a foglalkoztatottak népességen belüli aránya számottevően növekedjék, az emberek segély helyett munkából éljenek, a magyar munkaerőpiac a legrugalmasabbak közé tartozzon Európában, a vállalkozások pedig minél nagyobb számban foglalkoztassanak munkavállalókat, és teremtsenek új munkahelyeket, feltétlenül szükséges a korszerű munkajogi szabályozást biztosító új munka törvénykönyvének megalkotása. A kormányprogram egymillió új adózó munkahely létrehozását határozta meg célként 2020-ig. E cél elérése számos eszközt igényel,

¹ Idézzük itt a Liga Szakszervezetek szakértőjének véleményét: „A szakszervezeti nyomásgyakorlás és a háromoldalú tárgyalások eredményeképpen az elfogadott törvény összességében előnyösebb a munkavállalókra, mint a tervezet első szövegváltozata, annak számos pontja kedvező irányba változott.” (Schnider 2012) 8. oldal.

² http://www.piacessprofit.hu/gazdasag/igy_lesz_egymillio_uj_munkahely/

³ Tóth András (2012)

ezek egyike az új munka törvénykönyve. Az új munka törvénykönyve megalkotásának szükségességét a szakmai visszajelzések is egyértelműen megerősítették, mert a hatályos törvény módosításokkal már nem javítható, nem képes a kor igényeinek és a gyakorlati élet elvárásainak megfelelni, nem biztosítja a hazai munkáltatók versenyképességét, és legfőképpen nem segíti a munkahelyteremtést és a munkahelyek megőrzését.”⁴

A parlamenti ellenzék **a munkavállalókra hátrányos fordulatként értékelte az új Mt-t.** A szocialisták vezérszónoka szerint „Ez a törvénytervezet a munkavállalóknak és a munkavállalókat képviselőknak abszolút módon a hátrányára születik. Rugalmasságról beszélnek? Flexicurity - rugalmasság és biztonság; e kettő egymástól elválaszthatatlan, legalábbis az kellene, hogy legyen. A rugalmasság kérdéskörét én ma nem vitatom el, hogy ebben a törvénytervezetben megjelenik, hogy a fejét ez felüti. De azt igen, hogy a biztonság tekintete helyett sokkal inkább a kiszolgáltatottság jelenik meg, és ez így nincs rendjén. Rugalmasnak, rugalmasságnak nem abban kell lenni, hogy hogyan lehet könnyebben kirúgni a munkavállalókat.”⁵

A kormány érvelésének másik fontos eleme volt, hogy a munka világának újra szabályozását amúgy is elkerülhetetlenné teszik a szabályozási környezet (például a Polgári Törvénykönyv) éppen zajló átalakításai, a szabályok konzisztenciájának megteremtése.⁶

Az ellenzéki LMP szónoka szerint viszont „A munka világának a természete alapvetően különbözik a normál kereskedelmi ügyletek viszonyrendszerétől. A munkajog pontosan azért alakult ki, és azért vált el a hagyományos polgári jogtól, mert kezelni kell azt a helyzetet, hogy a munka világában - akár kisvállalkozásokról beszélünk, akár nagyüzemekről, akár állami intézményekről, akár magánszervezetekről beszélünk - nagyon komoly függőségi, alávetettségi helyzet van. Nem lehet megkerülni azt sem, hogy a kapitalizmus világában valamit kezdenie kell a szabályozónak azzal a körülménnyel, hogy a munka és a tőke között egy alapvető ellentét feszül, a kizsákmányolás ott van a mindennapokban. Éppen ezért arcátlan képmutatás úgy kezelni a munka világot, mint mondjuk, a kereskedelmi ügyleteket. Aki elpolgári jogiasítja a munkajogot, és gyakorlatilag ezzel felszámolja a munkajogot, az nem tesz mást, mint nem vesz tudomást arról a különbségről, arról a helyzetbeli különbségről, ami egy munkáltató és egy alávetett munkavállaló között van.”⁷

⁴ Comba Sándor

⁵ Gur Nándor

⁶A munkatörvénykönyv tervezetéhez mellékelte magyarázat szerint ez a reform egy eleme a 2011. júniusi „Magyar Foglalkoztatási Akciótervnek.” (Memorandum 2. oldal)

⁷ Schiffer András

1.3. A KUTATÁSRÓL

A társadalmi és a parlamenti vita résztvevői korábbi tapasztalataikra, szövegelemzési készségeikre, szakértőikre, megérzéseikre támaszkodva fogalmazták meg várakozásaikat. A sajtóban is számos újságcikk, internetes hírportál foglalkozott az új Mt-vel – a közönség tájékoztatása a szövegekben együtt járt a várható változások hatásának becslésével, és néhány szerző konfliktus-előrejelzésre is vállalkozott.

2012 novemberében, alig négy hónappal a törvény hatályba lépése után, a Liga Szakszervezeti Szövetség megbízásából és finanszírozásában az MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézete által szervezett és irányított **terepkutatást folytattunk 16 hazai vállalatnál**. Fontos célunk volt, hogy kutatásunk több legyen, mint **(kutatási hipotézisként talán hasznosítható) gondolkísérletek áttekintése, újraértelmezése**.

Terepkutatási (egyben interjú) tervet készítettünk szakértői intenciók alapján. Az Mt. összeállítását, bevezetését tudomásunk szerint nem előzte meg hatáselemzés. Az ilyen tárgyú cikkek, kiadványok szövegelemzése és a szakértői vélemények alapján összeállítottuk az új Mt-ben található fontosabb változások, új szabályozási elemek listáját.⁸ Ezt figyelembe véve készült el a kutatási terv.⁹ Kutatásunkban felderítjük az új Mt-nek, pontosabban a törvény szövegéből kideríthető változásoknak a munka világára, a munkavállalók és a munkaadók közötti kapcsolatokra gyakorolt **tényleges** (dokumentálható, esetleg mérhető) hatásait. Igyekeztünk feltérképezni továbbá az érdekelteknek – munkáltatóknak és munkavállalóknak - már a törvény ismeretében és a törvény kihirdetése utáni fejlemények alapján megfogalmazott várakozásait és várható viselkedését.

Munkatársaink¹⁰ ennek alapján elsőként felkeresték a vállalat szakszervezeti vezetőit (előbb a helyi Liga-tag szakszervezet, majd a többi szakszervezet illetékes vezetőit), akiknek a segítségével kapcsolatba léptek, interjút készítettek a munkaadói oldal képviselőivel (menedzserekkel, a humán erőforrásokért felelős munkatársakkal). A terepkutatás során készült mintegy 50 interjú és a felkeresett vállalatok vezetői, szakszervezetei aktivistái által rendelkezésünkre bocsátott dokumentumok (elsősorban a kollektív szerződések, továbbiakban KSZ-ek) alapján írt **16 esettanulmányban** a törvény hatásait, alkalmazásának vagy éppen figyelmen kívül hagyásának első eseményeit regisztrálták és

⁸Lásd Függelék 2.

⁹ Lásd Függelék 3.

¹⁰ A gyakorlott terepmunkások, újságírók, tudományos kutatók, egyetemi hallgatók, PhD hallgatók listája a Függelék 1.-ben olvasható.

értékelték munkatársaink. Összefoglaló tanulmányunk legfontosabb forrásai ezek az esetleírások.

Az interjúk során partnereinknek anonimitást ígértünk, amit természetesen a nyilvánosságnak szánt jelen írásunkban tartunk. Ezért a kutatási eredményeket bemutató II. és III. részben az idézeteket a vállalat és a nyilatkozó neve nélkül közöljük – kivéve ágazatokat, amelyeket aligha lehetne elfedni.

1.4 KÖZBEVETÉS – SZAKÉRTŐI VÉLEMÉNYEK

Nem kívánunk állást foglalni a kormány és az ellenzék vitájában, de elmondjuk, hogy a magyarországi munkaerő piac – nemzetközi összehasonlítások és hazai szakértők kutatásai is tanúsítják – nem rugalmatlanabb az Európában szokásosnál, az európai átlagnál, vagy éppen az ország piaci versenytársainak tekinthető szomszédos országokénál: „a magyar szabályozás eddig is liberális volt, kevésbé védte a munkahelyeket, ezt mutatja az OECD összehasonlító indexe.¹¹ Magyarországot ebben a kimutatásban csak a dolgozókat hagyományosan kevésbé védő angolszász országok előzik meg, míg a közép-európai országokat vagy Németországot egyértelműen magunk mögé utasítjuk - állította *Köllő János*. (Az utolsó, 2008-as felmérés alapján Magyarország 1,65 pontot kapott, Nagy Britannia 0,75-öt, Németország, Ausztria, Csehország és Lengyelország mind 1,9 felett teljesített, igaz, Szlovákia 1,44 pontot ért el.)”¹² Rendkívüli munka-piaci rugalmatlanság tehát nem indokolta az Mt. gyors és radikális kicserélését. Az okokat máshol kell keresnünk.

1.5. A (NEM REPRESENTATÍV) VÁLLALAT HALMAZUNK NÉHÁNY TULAJDONSÁGA

A kutatás során felkeresett és a magyarországi vállalatok halmaza számos mutató szerint jelentősen különbözik. A számarányukban a hazai vállalati világot uraló mikro és **kisvállalatok¹³ nem szerepeltek a mintánkban.** Mintánk **ágazati szerkezete** sem követi a hazai struktúrát: nincs benne mezőgazdasági és építőipari cég, másfelől túlreprezentált a közlekedés és az energia szektor. A magyar gazdaságban 6,5 százalékos részesedésre zsugorodott állami szektorának teljes vagy többségi állami tulajdonban levő

¹¹ Ld.: OECD: Employment Protection in 2008 in OECD and selected non-OECD countries. <http://www.oecd.org/employment/employmentpoliciesanddata/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

¹² <http://www.origo.hu/gazdasag/hirek/20110725-csorbitja-a-munkavallalok-jogait-a-munkatorvenykonyvenek-uj-javaslat.html>

¹³ 2010-ben a működő 696 680 vállalkozás 95,5 %-a 10 főnél kevesebbet foglalkoztatott. http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qpg001.html

nagy cégei, továbbá a nagy multinacionális kereskedelmi vállalatok gyakrabban, míg a többségi magyar tulajdonban levő cégek aránytalanul ritkábban szerepelnek a mintában.¹⁴ Természetesen nem foglalkozunk a munkahelyek 20-25%-át kitevő hagyományos közszférával sem, ahol az Mt. hatása csak közvetetten érvényesül.

A felkeresett vállalatok **a szakszervezetei jelenlét, a szervezettség szempontjából sem tipikusak**. A többségüknél jelentős (20-30%-os) vagy magas (40-80%-os) a szakszervezeti tagok részesedése a foglalkoztatott létszámban – ez jóval meghaladja a szakszervezeti jelenlét a magyarországi átlagát.¹⁵ Ez az aránytalanság – szemben az előzőekkel - javíthatja a kutatási eredményeink magyarázó, bizonyító erejét. Ha a kutatás igazolja a gondolat kísérleteket, az új Mt. a munkaadók javára módosította az erőviszonyokat az erős szakszervezeti jelenléttel jellemezhető vállalatoknál, akkor ez valószínűleg fokozottabban igaz a szervezettség alacsonyabb fokával, vagy éppenséggel a munkavállalói érdekképviselő teljes hiányával jellemezhető kis- és középvállalati szektorban, a mezőgazdaságban és az építőiparban.

Az esettanulmányok rendre arról tudósítanak, hogy a felkeresett vállalatok túlnyomó többségének gazdasági-piaci helyzetét hátrányosan érintette a 2008 ősze óta tartó világgazdasági válság. A kutatásba bevont vállalatok **piaci helyzete** – az ezt tükröző növekedési-zsugorodási adatok szerint - nem tért el jelentősen a magyar gazdaságban tapasztaltaktól.

A forgalom, a bevétel csökkenését már 2009-2010-ben rendre a vállalati termékszerkezet, ösztönzési rendszer átalakítása követte, s ez gyakran százak, nagyobb cégeknél ezrek csoportos elbocsátásával járt együtt. Néhány példa: „A *Borsodchemnél* „a munkaügyi feszültség 2009 tavaszán hágott a tetőfokára, amikor már hivatalosan bejelentették az 550 fős csoportos elbocsátást.”¹⁶ A *General Electric (Tungstram)* esetében: ” Az Európai Unió betiltotta a régi típusú izzólámpákat, ami a hazai gyárak fő terméke volt. Emiatt 2000 fős létszám leépítési programot hajtottak végre három év alatt, ami be is fejeződött.” A Rába Járműipari Holdingnál „A foglalkoztatottak száma tehát 2007 és 2011 között 30,4 százalékkal csökkent.”¹⁷ A menedzsment válságintézkedései erősen próbára tették a munkavállalók és a munkaadók viszonyát. Az esettanulmányokban említett – nem nagyszámú – sztrájkra, sztrájk készülségekre ezekben az években került sor.

¹⁴ A vállalatnál jegyzett tőke alapján számolva a külföldi többségi tulajdonban levő vállalatok részesedése 39,7 % volt 2008-ban a magyar gazdaságban. KKV éves jelentés 2009 0139. oldal

¹⁵ Magyarországon 2001-ben még a munkavállalók közel 20 százaléka volt szakszervezeti tag, 2009-re ez a szám 12 százalékra csökkent (KSH Munkaerő-felvétele) <http://www.mri-kossuth.hu/hirek/gazdasag-110405/folyamatosan-csokken-a-szakszervezeti-tagsag.html>

¹⁶ Esettanulmány

¹⁷ Esettanulmány

A versenyszférában tevékenykedő, általunk felkeresett vállalatok többsége 2011-2012-ben már túljutott a mélypontra. Egyes cégeknél jelentős a növekedés, a *Hungerit-nál* például „Az árbevétel növekedése 25%-os volt a 2011-es évben.” Gyakoribb, hogy a forgalom növekedett, de többnyire még nem érte el a 2008 előtti szintet. Néhány cégnél a kapacitásokat bővítő, máshol a technológiát korszerűsítő kisebb beruházásokat is regisztráltak az esettanulmányok készítői. Az állami tulajdonban levő nagy szolgáltató cégeknél kisebb mértékben ugyan, de szintén volt visszaesés, és a fellendülésnek is viszonylag szerény jeleit mutatták.

A piaci helyzet javulása, a vállalatok pénzügyi konszolidációja azonban nem feltétlenül járt együtt a foglalkoztatott létszám arányos bővülésével. Esetenként a létszám tovább csökkent. Például „A Rába Holding 2010-ben 35 777 millió forintos, 2011-ben pedig 39 379 millió forintos árbevételt könyvelt el. Az értékesítési volumen még nem érte el a világgazdasági válság előtti szintet. Pozitív fejlemény hogy 2011-ben, három év után először a Holding pozitív adózás utáni árbevételt tudott felmutatni. A növekvő árbevétel ellenére a munkavállalók száma az elmúlt évekhez hasonlóan csökkent, de most már nem jelentős mértékben.”¹⁸

2. A SZAKSZERVEZET JOGÁLLÁSÁNAK VÁLTOZÁSA, KOLLEKTÍV ALKU, BÉRALKU, BÉRCSÖKKENÉS (NEUMANN LÁSZLÓ)

2.1. A VÁLLALATI LIGA SZAKSZERVEZETEK JELENLEGI HELYZETE

Az esettanulmányok igyekeztek felfedni a felkeresett vállalatokban működő munkavállalói érdekképviseleti struktúrákat. Az interjúk kiterjedtek a szakszervezetek vázlatos keletkezéstörténetére és feltérképezték, hogy a LIGA helyi szakszervezetén/szakszervezetein túlmenően milyen más érdekképviseletek működnek a cégeknél. A mintánkon belüli legfeltűnőbb sajátosság a plurális vállalati szakszervezeti struktúra volt, a villamosenergia-ipar kivételével (ahol köztudomásúlag egyesültek a korábbi külön-külön konföderációhoz tartozó helyi szervezetek), mindenhol több szakszervezet is működik. Ez nagy valószínűséggel a LIGA szakszervezet sajátossága, feltehetően ettől eltérő eredményre jutottunk volna, ha más konföderációtól érkezik a kutatási felkérés.¹⁹ A pluralizmus túlsúlya nyilván a helyi

¹⁸ Esettanulmány

¹⁹ Erre a következtetésre juthatunk egy korábbi, szintén a versenyszférában végzett – véletlen mintavétellel dolgozó – kérdőíves vizsgálat alapján is. A „Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok 2010” kutatás azt mutatta ki, hogy a munkahelyek többségében a szakszervezeti pluralizmus csak illúzió, a mintába került telephelyek többségében (91%) csak egy szakszervezet működött. (Neumann-Simonovits, 2010)

LIGA szakszervezetek születési körülményeiből is következik: számos helyen a meglévő-megörökölt szakszervezettel szemben, ellen-szakszervezetként jöttek létre. Ehhez a szakszervezeti önképhez egy militánsabb érdekképviselési felfogás is tartozott. Ez azonban a mai szervezetekben már korántsem mindenhol volt érzékelhető: talán az alapítók utáni generációváltásnak köszönhető, hogy – az esetek kisebbségében ugyan –, de találkoztunk olyan helyzettel is, amikor a LIGA szakszervezete volt a kevésbé harcias, és tűnt alkalmasint az érdekképviselési munkára kevésbé felkészültnek.

A LIGA szakszervezetek helyi szervezettsége egyébként erősen szóródik, a szélső értékek 7 és 78% voltak. Mint a többi konföderációnknál, itt is probléma a tagság elöregedése. *„A fiatalabb dolgozók azonban nem ambicionálják a szakszervezeti tagságot. Őket fáradtságos munkával lehet csak meggyőzni, hogy szakszervezeti tagok legyenek.”* Kivételesen ugyan, de már előfordul, hogy a vállalati szakszervezetek felismerték a tagtoborzás jelentőségét. *„Két év óta koncentrálnak különösen a fiatalokra, az ő szervezésükre az SZB külön forrást is elkülönített és sikerült olyan, a szakszervezeti munkáról szóló információkat is eljuttatni a fiatal munkavállalókhöz, amiről 'soha nem hallottak, honnan hallottak volna. Ennek köszönhetően a fiatalok jól mozgósíthatóak is, esetleg jobban, mint az idősebbek, akik túlórával vagy szőlőmetszéssel vannak elfoglalva’.”*²⁰

Az új Munka Törvénykönyve a vállalati szakszervezetek legfontosabb jogosítványát, a kollektív szerződéskötési képességet egyszerűbben szabályozza az elődjénél: csak a munkáltatónál 10%-os szervezettségi küszöböt elérők ülhetnek a tárgyalóasztalhoz. A szervezettség tehát közvetlenebbül megjelenik a jogi felhatalmazottságban, a 10% alatt maradók – amennyiben van helyi tisztségviselőjük – a „munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetként” csak a törvényben biztosított többi szakszervezeti joggal élhetnek. Korábbi tapasztalataink alapján azt vártuk, hogy a LIGA szervezeteket – éppen az ellen-szakszervezeti múlt miatt – súlyosan érinti ez a változás. Az esettanulmányok alapján ez azonban egyáltalán nem gyakori, a 16 felkeresett cég közül mindössze három Liga szakszervezet nem szerzett jogosítványt a kollektív alkura. Ezek közül egynél eddig sem volt KSZ, a másik kettőnél viszont a többi partner jóindulatán múlik, hogy a tárgyalásokon részt vehetnek-e a jövőben. Erre vonatkozóan egyelőre bírják a munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek ígéretét. Talán meglepő, hogy a három szakszervezet közül kettő – tagságát tekintve – egyáltalán nem számít kicsinek a LIGÁ-n belül, de mivel magyar viszonylatban kiemelkedően nagy létszámú vállalatoknál dolgoznak a 800-1000 fős létszám sem elegendő a reprezentativitáshoz. A 10%-hoz határhoz közeli szervezeteknél nagy a bizonytalanság, ami tetézi az új Mt. miatti erőviszony-eltolódás hatásait. *„... az Mt. változásai a szakszervezet és a munkaadó tárgyalási pozíciójára már kihatnak. A munkavállalói fél elmondása szerint*

²⁰ Interjúrészlet

*folyamatos a fenyegetettség, hogy megfelelő megállapodás hiányában a kifizetések alapjai 2013. 01.01-től az új Mt. által rögzítettek lesznek. A gyakorlatban az új szabályok egyébként is bizonytalanságot teremtettek. Egyrészt, szakszervezeti oldalról egyelőre nem egyértelmű, hogy az eddigi szakszervezetek milyen formában fognak részt venni a KSZ tárgyalásokban.*²¹

Az új Munka Törvénykönyvből kimaradt a szakmai szakszervezetre vonatkozó reprezentativitási szabály. Ez ugyan közvetlenül nem érinti a LIGA tagszervezeteit, de több mintabéli szakszervezetnél átrendezi a vállalaton belüli viszonyokat, mert a cégnél van a szabály által hátrányosan érintett szakszervezet. (A kutatás során felkeresett vállalatoknál a gyakorlatban ez mindenhol Mozdonyvezetők Szakszervezetét jelentette.)

A szakszervezetek alkupozícióját a Munka Törvénykönyve mellett alapvetően befolyásolja a **sztrájkjog újraszabályozása**. A felkeresett vállalati szakszervezetek közül jó néhány szenvedett a sztrájkra vonatkozó törvénykezéstől az utóbbi két évben is, akár a villamosenergia-iparban (ahol a bírósági procedúra áldozata lett egy sztrájkkezdeményezés), akár a közlekedési ágazatban (ahol az elégséges szolgáltatás törvényi szabályozása lehetetlenítette el a bérsztrájkot.) A LIGA helyi szakszervezetei, vagy azok jelentős része tehát már nincsen abban a pozícióban, hogy sztrájjal nyomatékosíthatnák követeléseiket, mondjuk egy kollektív szerződés újratárgyalása során. Ugyanakkor azt is meg kell állapítanunk, hogy a felkeresett LIGA szakszervezetek nagyobb része – legalábbis saját munkahelyi konfliktus kapcsán – különböző okokból korábban sem élt a sztrájk eszközével. *„Nálunk ez nem úgy megy, mint a Volánnál, hogy egyszerűen leállok és kihúzom, slusszkulcsot a buszból... Az anyag folyamatosan dolgozik; részleges leálláskor ötször annyi dolog van, mint normálisan, amikor az üzem svájci óraként ketyeg”*²² Egy másik cégnél: *„A sztrájk az nagyon messze került tőlünk, mivel anyagi felelősséggel is tartozunk egy sikertelen [jogellenes] sztrájk esetén. Nem biztos, hogy egy sztrájk jogszerűségét egy adott időn belül meg lehet szerezni a bíróságtól. [...] Nehéz is elképzelni, mert a munkások féltik az állásaikat.*²³

A következőkben a szakszervezetek működését korlátozó törvényi változások hatásait tekintjük át:

- a munkajogi védelem kiterjedtsége és a munkaidő-kedvezmény csökkenését,
- a fel nem használt munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltásának tilalmát
- és a korábbi szakszervezeti jogok csorbítását (kifogás, konzultáció, ellenőrzési jog.)

²¹ Interjúrészlet

²² Esettanulmány részlet

²³ Interjúrészlet

2. 2. A SZAKSZERVEZETI TISZTSÉGVISELŐK MUNKAJOGI VÉDELME

Míg korábban minden szakszervezeti tisztséget viselő tag védelemben részesülhetett, az új szabályok alapvetően a taglétszámhoz kötik a védelemben részesülők számát. Az ezt szabályozó Mt. 271. § (4) – talán meglepő módon – az üzemi tanácsi struktúrához hasonlóan telephelyi szabályt fogalmaz meg – miközben a szakszervezet vállalati keretekben működik. A munkajogi védelemre vonatkozó új szabályok tehát a védettek számát nem egyszerűen az összes szakszervezeti tag létszámához kapcsolják, hanem a számítást telephelyenként kell elvégezni. Így viszonylag jobban járnak a több-telephelyes cégek szakszervezetei, és hátrányosabb a rendelkezés az egy központi telephelyen működő, vagy központosított munkaügyi apparátussal cégeknél lévő szakszervezetekre. Néhány vállalatnál azonban a szakszervezetek vagy nincsenek tisztában a szabály telephelyi jellegével, vagy tehetetlenek a munkáltatói jogköröket centralizáló vállalati átszervezésekkel szemben, és elfogadják a menedzsmentnek azt az értelmezését, amely a vállalati összlétszámot vette alapul a védett tisztségviselők számának meghatározásakor. Így történhetett meg, hogy egy több-tízezres, országos kiterjedésű – nyilvánvalóan több regionális egységgel rendelkező – vállalat szakszervezete arra panaszkodott, hogy a *„4,000 felett igazságtalan, mert afelett már nem nő a védettek száma”*.²⁴

Fontos hangsúlyoznunk, hogy az Mt. szakszervezetekkel foglalkozó XXI. fejezete nem tartozik a kógens szabályok közé, kivéve az állami/önkormányzati tulajdonú vállalati szférát. Az esettanulmányok tanúsága szerint azonban szinte mindenhol a vállalati menedzsment igyekszik úgy kezelni, mintha kötelező lenne követni a szabályt. Nyilvánvalóan e mögött az a menedzsment szemlélet, s talán közvélekedés is áll, mely szerint korábban túlzottan magas volt a védett tisztségviselők száma. Ez nem is teljesen alaptalan, hiszen mintánkban is volt olyan több tízezer főt foglalkoztató nagyvállalat, ahol akár 1,000 fő is ilyen státusú volt, egy másik cégnél pedig minden tizenötödik dolgozóra terjedt ki a védelem. *„A [cég] vezetője szerint a korábbi rendszerben a cég szempontjából eltartottnak tartott 12 védett szakszervezetis közül maximum hat jelent meg a tárgyalásokon, ami irritálta a céget. A szakszervezet vezetője szerint viszont így el fog lehetetlenülni a munka, hárman nem fogják tudni ellátni ezt a feladatot.”*²⁵ Ezeknél a cégeknél a szakszervezetek is elismerték, hogy a régi szabályt kihasználva – a tényleges érdekvédelmet végzőkhöz képest – eltúlzott számban éltek ezzel a lehetőséggel.

Arról nincs pontos információnk, hogy a szakszervezetek mennyire vannak tisztában a szabály nem-kógens jellegével, mindenesetre jellemző, hogy mindössze egyetlen

²⁴ Esettanulmány

²⁵ Esettanulmány

esettanulmányban jelenik meg ez a probléma, és egy további esetben állapotok meg az Mt-beli értéknél magasabb mértékben (vagyis a szakszervezet élt sikeresen a diszpozitív szabály adta lehetőséggel), ámde minden más esetben természetesnek vették a törvény pontos betartását. (Ez a minta összetételéből adódóan összesen 8 vállalatot jelent.) A diszpozitív szabály persze a negatív eltérést is jelenthetné, amire egyébként sehol sem került sor.

Az átmeneti törvény szerint a jelenlegi szakszervezeti védettségek az év végén megszűnnek (az ÚT tagoké a mandátumuk végéig tart.) Kivételesen – egyetlen cégnél – hallgatólagos megállapodás van arra, hogy amíg a jelenleg védett tisztségviselőknek le nem jár a mandátumuk, addig továbbra is munkajogi védelmet élveznek. Ámde a legtöbb cégnél már tudható, hogy milyen mértékű lesz a törvény szerinti csökkenés. Mértékére néhány példa: 32 helyett 5 tisztségviselő, 12 helyett 3, 668 helyett 24, 10 helyett 5, 110 helyett 6, 30 helyett 3. Mindez kétségtelenül negatív hatása lesz a szakszervezet működőképességére, érdekvédelmi feladatainak ellátására. Ahogy többen fogalmaztak: a kevesebb tisztségviselő kevesebb munkahelyi konfliktust tud majd felvállalni, s különösen „a végeken” lehet probléma, még nagyvállalati keretek között is. *„Ez viszont a lónak a másik oldala, hogy gyakorlatilag nagyon kevesen vannak, és ez gátolja egyébként a hatékony érdekvédelmi munkát, mert csoportosítani kellett a tisztségviselőinket, a munkavállalói csoportokat ahhoz, hogy csak olyanok legyenek a csúcsán, akik a munkáltatóval tudnak tárgyalni és védettek legyenek. Ennek még van egy harmadik lába, hogy csak ezek a szakszervezeti tisztségviselők kaphatnak a konzultáció idejére díjazást. Tehát csak ők azok, akik ha konzultálnak a munkáltatóval, akkor őket erre az időre meg kell fizetni, és nincs senki más. Na most, a szabadidőben való érdekvédelmi munka sokáig nem tartható fenn.”* Egy másik nagyvállalatnál: *„A védett státuszú szakszervezeti tisztségviselők számának csökkenése alapvetően két problémát fog okozni. Egyrészt ugyanazt a szakszervezeti képviselőt kell ellátni kevesebb védett tisztségviselővel ami nagy valószínűséggel nagyon meg fogja növelni ezen tisztségviselők leterheltségét. Másrészt, mivel azokon a helyeken ahol a problémák megjelennek a szakszervezeti tisztségviselő már nem lesz védett pozícióban ezért nagy valószínűséggel nem fogja a konfrontációt választani.”* Egy szakszervezeti vélemény plasztikusan fogalmazza meg a hosszabb távú hatást is: *„a szakszervezeti választásoknál nehezebben lehet tisztségviselőt találni, mert dolgozók félnek, hogy amennyiben „kinyitják a szájukat, másnap repülnek”.*

A csökkenés tehát igen jelentős, különösen hátrányos a kisebb szakszervezetekre. *„A kis szakszervezeteknek nincs létjogosultsága ebben a rendszerben. Ugyanis ahhoz, hogy egy szakszervezet működjön, akármilyen alacsony létszámmal is, egy-két aktivista, aki a napi munkaidejét, meg még annál is többet erre szán, szükséges. Egy 150-200 fős szakszervezet*

*nem fog tudni eltartani még egy embert sem igazából, vagy csak egyet, vagy kettőt. Ez kevés ahhoz, hogy ők akármerre fejlődjenek.*²⁶

Az 2012-es év végéig hátralévő időben kell tehát a szakszervezeteknek megnevezni a – kevesebb számú – védett tisztségviselőt. Ez számos helyen a vállalati szakszervezeti struktúra újraszervezését jelenti, amely belső vitákat, az alapszabálynak megfelelő demokratikus döntéshozatalt, esetleg a tisztségviselők újbóli megválasztását jelentheti. „... *főlszólították a szakszervezeti elnököket az öt-öt védettséget élvező vezető megnevezésére. A [szakszervezet] elnöke válaszában egyrészt időt kér 'hiszen, ha meg akarunk felelni az Mt. módosításának, akkor teljesen át kell alakítani szakszervezetünk szerkezetét (...) és teljes tisztújítást kell végrehajtani'*”²⁷

A probléma azonban nemcsak szervezési-adminisztratív jellegű, a kevesebb védett tisztségviselő kijelölése belső konfliktusokhoz, eldöntendő dilemmákhoz és morális kérdések felvetéséhez is vezethet. A törvény ugyanis a taglétszám szerinti számban védettekén túl „a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt” is védelemben részesít. Jó okunk van, hogy feltételezni, hogy ez a személy a szakszervezet elnöke, első számú vezetője lesz. Ahogy egy interjúban elhangzott: „Az első számú szakszervezeti vezetőket továbbra is kötelező védettségben részesíti – tehát miközben a 'hóhérmunka' rájuk hárul, saját kiváltságukat nem fenyegeti veszély.”²⁸ Ám hasonló dilemmát vet fel az olyan megállapodás is, amely az Mt-ben meghatározottnál magasabb számban engedélyez védettséget, ilyenkor felmerülhet, hogy a szakszervezeti vezetők kiváltságának árát a dolgozók összessége fizetheti meg a kollektív szerződés más rendelkezéseinek a munkaadó számára előnyös változtatásával. „...ezért cserébe engedményt kér a szakszervezetektől a kollektív szerződés újratárgyalásakor. ...Magyarán, a védettségre és a munkaidő-kedvezményre vonatkozó új szabályok vagy közvetlen alkalmazásukkal gyengítik a szakszervezeti pozíciókat, vagy úgy, hogy a tőlük való eltérésért a munkáltató olyasmint kér, amivel óhatatlanul szembefordítja a szakszervezeti tisztségviselőket a munkavállalókkal.”²⁹

A következőkben bemutatjuk azokat a helyzeteket, „jó gyakorlatokat”, amelyek mérséklék a szakszervezet veszteségét. Ide sorolható mindenek előtt a – fentebb már említett – megoldás, amikor a kollektív szerződésben állapotok meg a törvényinél magasabb szintben. Számos helyen a törvényi szabályozás szerint megengedett mértéken túl további szakszervezeti tisztségviselők is élveznek védelmet, mint ÜT tagok, vagy mint munkavédelmi képviselők. (Ezt explicit módon csak egy esettanulmány említette, de ismerve a szakszervezet

²⁶ Esettanulmány

²⁷ Esettanulmány

²⁸ Esettanulmány

²⁹ Esettanulmány

és más érdekképviseleti csatornák közötti szokásosnak mondható személyi átfedéseket, fel kell tételeznünk, hogy ez valószínűleg több esetben is érvényesül. Továbbá mivel ez – kivételesen – a szakszervezet számára kedvező adottság, feltehető, hogy szakszervezeti interjúalanyaink is hajlamosak voltak megfélemlkezni róla.) Egyetlen vállalatnál láttunk olyan megoldást, hogy a szakszervezet vezetője és alkalmazottai nem a vállalat, hanem a szakszervezet állományában vannak, így rájuk nem vonatkozik a korlátozás. Ez a megoldás természetesen jelentős saját forrást igényel.³⁰ Végül megemlítjük, hogy a – több-telephelyes vállalathoz hasonlóan – a szakszervezet decentralizált struktúrája is a szakszervezet előnyére fordítható. Egy holding-vállalatnál már korábban kétszintűvé alakították át a szakszervezetet, és a leányvállalati szervezetekből szövetségi rendszert hoztak létre a holding szintjén. Egy másik nagyvállalati esetben – igaz csak ötlet-szinten – felmerült a szakszervezet szétbontása kisebb egységekre, amely szintén szövetségként működne csúcsszinten.

2. 3. A MUNKAI DŐ-KEDVEZMÉNY CSÖKKENÉSE, A MEGVÁLTÁS TILALMA

A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény sem kógens szabály – szintén az állami szférát kivéve. A tisztségviselők számához hasonlóan itt is általános tapasztalat, hogy a cégek mégis többnyire igyekeznek úgy kezelni ezt a szabályt is, mintha kógens lenne. Itt is elmondható, hogy a menedzsment általános véleménye szerint túlzott volt annak mértéke, illetve még jellemzőbb az a vélemény, mely szerint nem a céljának megfelelően használták fel.³¹ A szakszervezetek a munkaidő-kedvezmény mértékében is jelentős veszteséget szenvedtek el, különösen a függetlenített (teljes munkaidős) szakszervezeti státuszok kerültek veszélybe, ami az érintettek életpályáját is alapvetően megváltoztatja. „... *a csökkentett munkaidő-kedvezmény azt fogja jelenteni a szakszervezet vezetője esetében, hogy a 20 évvel ezelőtti munkáját kellene újra ellátnia, amit viszont nem szeretne.*”³² A veszteség mértéke különösen nagy volt azoknál a mintánkban szereplő állami vállalatoknál, ahol helyi megállapodással a korábbi Mt. rendelkezésénél is magasabb mértékű kedvezményt élveztek a szakszervezetek. (Például volt olyan cég, ahol 3,8 óra járt három tagonként.) Mindössze egyetlen esetben talákoztunk a munkaidő-kedvezmény mértékét érintő megállapodással: a

³⁰ Az Egyesült Államok szakszervezeteire jellemző a vállalattól független szakszervezeti apparátus és a vállalaton kívüli szakszervezeti iroda, amely a függetlenség garanciáját jelenti. Talán nem véletlen, hogy ilyen nálunk is egy nemzetközi vállalatnál fordult elő.

³¹ A törvény elfogadását megelőző konzultációkon is hasonlóan érveltek a munkaadói szervezetek képviselői: 'ha nem használják fel és megváltásra kerül, azzal be is bizonyosodott, hogy nincs rá szüksége a szakszervezetnek.' (Nem szó szerinti idézet, csak az érvelés logikáját kívánjuk hangsúlyozni.)

³² Esettanulmány

konzultáció idejére³³ járó kedvezményt előre rögzítették, a megállapodás szerint az a függetlenített tisztségviselők munkaidejének harmada lesz. A szakszervezeteket érintő egyetlen előnyös változás is e kedvezményhez fűződik: *„A munkavállalói érdekképviselő számára az egyetlen az új Mt-ből fakadó, pozitív változás az, hogy a munkaidő kedvezményt mostantól nem kell havonta kihasználni, hanem össze lehet vonni és akár évi szinten is ki lehet venni. Habár kevesebb, a munkaidő kedvezmény, összevonása új stratégiai lehetőségeket ad a szakszervezeti munkában.”*³⁴

Jól jellemzi a helyzetet az a tény, hogy a szakszervezetek nem is a munkaidő-kedvezmény csökkenésének mértékét emlegették (ami a legtöbb helyen persze a taglétszámból és a törvény szövegéből kikövetkeztethető), hanem inkább a pénzbeli megváltás tilalma miatt panaszkodnak. A tizenhat felkeresett vállalatból tíznél megszűnt a szakszervezetek ilyen jellegű bevétele. Sok helyen ez a tagdíjjal azonos nagyságrendű bevétel volt, az egyik szakszervezetnél például a kiadások 40%-át fedezte. Kiesése miatt kevesebb lesz a jövőben az utazással járó szakszervezeti gyűlés és képzés, ami nyilvánvalóan az érdekképviselői munka minőségének rovására mehet.

Kevesebb lesz a szakszervezet által támogatott sport-, kulturális- és közösségépítő esemény is (hogy a Téli és Női ünnepségét kissé eufémikusan közelítsük), amelyeket sokan ma is a szakszervezet hagyományos funkciójaként élnek meg. És főként kevesebb lesz a tagok által élvezhető szociális juttatás, segély és adómentes „kis értékű ajándék”. A pénz ilyen „visszaosztásának” csökkenése több szakszervezetnél a legfőbb vonzerő elvesztését jelenti, s mint említették *„nehéz lesz új tagokat szerezni”*. Sőt, felmerül annak a lehetősége is, hogy emiatt a tagok egy része kiléphet a szakszervezetből. *„Toborozni nem szoktak, ha valaki odamegy hozzájuk, van náluk ki- és belépési nyilatkozat, ha valaki érdeklődik, azt tájékoztatják a szakszervezeti tagság előnyeiről. Ez elsősorban nőnap, mikulás és karácsonyi ajándék osztásában, ajándékutalvány osztásában merül ki. 'A legjobban a munkaidő kedvezmény megváltás, ami a problémánk, ez a legnagyobb, ez hatalmas kiesés, és ezáltal a tagok vissza fognak lépni, ha nem tudunk annyi szociális segélyt adni. Akkor azt fogja mondani, minek fizessek én 1000 Ft-ot, 800-1000 Ft-okat vonunk ugye fizetéstől függően, akkor, ha lebontjuk, egy évre is 12 ezer Ft, akkor azt mondja, hogy megtartom magamnak a 12 ezer Ft-ot és kilépek a szakszervezetből”*³⁵ A kutató számára azonban alapvető kérdés az, hogy a „szolgáltató szakszervezet” ilyen szélsőségesen haszonelvű megközelítése vajon nem az érdekképviselői munka gyengeségét jelzi-e. A szakszervezet

³³ A két szakszervezeti tag után járó havi egy óra munkaidő-kedvezményen túl az Mt. 274. § (1) szerint a tisztségviselő mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára is.

³⁴ Esettanulmány

³⁵ Esettanulmány

ebben a megközelítésben inkább viselkedik segélykasszaként, mintsem a munkavállalók érdekeinek munkáltatóval szembeni képviselőjeként.

Az esettanulmányok a munkaidő-kedvezményrel kapcsolatban is felfedtek olyan „jó gyakorlatokat”, amelyek mérséklék a szakszervezet veszteségét. A menedzsment és a szakszervezet között kialakult együttműködés eredményeként sokszor a vállalat hajlandó önként támogatni anyagilag is a szakszervezet működését. Legfeljebb az a kérdés, hogy megtalálják-e ennek az adómentes formáját. *„Az együttműködés kereteibe belefér az is, hogy helyi megállapodás alapján a munkáltató támogatja a szakszervezetet, ez a működési költségek mintegy 40%-át fedezi, ezt az új Mt. hatályba lépése után is megkapták, ugyan kicsit késve, a szakszervezet reméli, hogy ennek kollektív szerződésben való rögzítése továbbra sem ütközik akadályba.”*³⁶ Szerencsés eset, amikor a kérdést a vállalat régi, még egy évig életben maradó Kollektív Szerződése szabályozta. Ez nem tekinthető tipikus esetnek, (egy ilyen esetet találtunk) nem csak azért, mert a kollektív szerződéseket általában hamarabb – egy éven belül - újratárgyalják, hanem mert a magyar kollektív szerződések hagyományosan nem tértek ki erre a kérdésre, hiszen a törvény biztosította a munkaidő-kedvezmény megváltását. Egy másik cég arra példa, hogy az új KSZ-ben is vállalhatja a vállalat a megváltást, hogy itt „kifizeti az egészet”. Két esetben a szakszervezet bírja a vállalat – egyelőre szóbeli – ígéretét arra vonatkozóan, hogy a korábbi megváltás mértékében fogja támogatni a szakszervezetet vagy annak alapítványát. S végül egy sajátos – mondhatni innovatív – megoldással egy általunk felkeresett vállalatnál a szakszervezet át fogja venni bizonyos vállalati kulturális és szociális intézmények működtetését, amiért a cég, mint szolgáltatásért, térítést fizet a szakszervezetnek.

Ezekben az esetekben a vállalat és a szakszervezet közötti jó kapcsolat megkérdőjelezhetetlen. Ugyanakkor – legalábbis hosszabb távon – felmerül a kérdés, hogy mi lesz a támogatás ára, megőrizhető-e a szakszervezet vállalattól való függetlensége.

A szakszervezetek anyagi biztonságát érinti a tagdíjlevonás módja is. Az előzetes félelmekkel szemben a vizsgált mintában a munkáltató mindenhol levonja és átutalja a tagdíjat a szakszervezetnek. Mindössze egy cégnél volt ebből konfliktus, itt merült fel, hogy a tagok közvetlen befizetése esetén hogyan lehet a taglétszámot a munkáltató felé dokumentálni. (A javaslat szerint a szakszervezet megfelelő – közjegyző előtt tett – nyilatkozata alapján.)

³⁶ Esettanulmány

2. 4. A SZAKSZERVEZETI JOGOK CSORBÍTÁSA (KIFOGÁS, KONZULTÁCIÓ, ELLENŐRZÉSI JOG)

A szakszervezet jogi lehetőségei is változnak az új Mt. hatására. Érdekes, hogy a törvény által felsorolt eseményekhez, munkáltatói intézkedésekhez rendelt konzultációs jogának az ÜT-hoz kerülése nem merült fel az interjúk során. Ugyanakkor a szakszervezet ellenőrzési jogának megszűnését többen említették. „... *egy szakszervezetnek az a legfontosabb funkciója, hogy próbálja betartatni a foglalkoztatási szabályokat, és az Új Munka Törvénykönyvének hatálybalépésével ez megnehezedik. A szakszervezet elnöke értetlenül áll azon szabályok bevezetése előtt, melyek szerint nem ellenőrizhetik a munkakörülményeket, a munkaidő betartását, nem emelhetnek kifogást, nem élhetnek vétőjoggal, és ezek a korlátozások ellehetetlenítik a szakszervezet munkáját.*”³⁷ Találkoztunk olyan szakszervezettel is, amelyik szakszerű jogi érvelést is készített, mely szerint az ellenőrzési jog ma is levezethető a szakszervezet funkcióját és működés módját meghatározó más joghelyekből.

Mint az előbbi idézetből is látható, a legsérelmesebb jogfosztásnak a szakszervezetek a „kifogás” intézményének megszűnését tekintik. Az esettanulmányok alapján meglehetősen változatos kép alakult ki arról, hogy a „kifogás” intézményét hogyan használták a szakszervezetek korábban. A cégek többségénél csak szimbolikus jelentősége volt, gyakorlatilag nem éltek vele, vagy pusztán fenyegetésként merült fel alkalmazása. Néhány cégnél viszont igen gyakran nyújtottak be kifogást, a vitatott kérdések a bíróságig is eljutottak. „*A kifogás intézményével korábban többször (például a munkaidő 36-ról 40 órára növelése kapcsán a kilencvenes évek végén) éltek a szakszervezetek.*”³⁸ Szélsőséges eset az a Kollektív Szerződés nélküli óriás cég, ahol szinte fő érdekérvényesítő eszközzé vált, mindkét szakszervezete évente kb. 20 esetben élt vele.

Függetlenül attól, hogy használták-e korábban a kifogás intézményének megszűnését szinte minden szakszervezet nagy veszteségként értékeli. Az interjúk során megkérdeztük, tudják-e más eszközzel helyettesíteni. Sehol sem kaptunk olyan választ, amely egyenértékű helyettesítésről szólt volna. A következő „ötletek” merültek fel a kifogás helyettesítésére:

- A jelenlegi, 2013. év végéig érvényes Kollektív Szerződés szabályozza a kifogást, amely addig változatlanul használható. (A kérdés kollektív szerződéses szabályozása persze nem jellemző, hiszen a törvény rendelkezése kielégítő volt.)

³⁷ Esettanulmány

³⁸ Esettanulmány

- A megkötendő Kollektív Szerződésben igyekeznek szabályozni az egyeztetés kiemelt módját azokban a helyzetekben, amikor korábban „kifogással” lehetett élni
- Informális belső egyeztetési gyakorlatot alakítanak ki. *„Jelenleg a [szakszervezet] vezetője a személyzeti igazgatóval együttműködve intézi az ügyeket. Ha nem sikerül dűlőre jutniuk, az igazgatóhoz fordulnak.”*³⁹
- Az új Mt. által biztosított „konzultációs” eljárás igénybevétele ilyen esetekben. (A vétóval halasztó hatályával szemben azonban a konzultáció csak maximum 7 napos türelemre kényszeríti a munkáltatót.)
- Az egyeztetés „elhúzásával” az intézkedés bevezetésének késleltetése, amíg az időszerűségét veszti, esetleg meghíusul (Ez persze csak informális nyomásként értékelhető)
- Gyakrabban kell bírósághoz fordulni az ilyen esetekben. *„A kifogás jogának az eltűnése a szakszervezet szerint a munkáltatónak sem előnyös, miután a szakszervezetek kénytelenek lesznek a bíróságokhoz fordulni azokban a kérdésekben, amiket korábban ezzel a jogintézménnyel kezelni lehetett, arra viszont nem lehet számítani, hogy ezeket az ügyeket a bíróság gyorsan elintézi.”*⁴⁰

2. 5. AZ ÜZEMI TANÁCS LEHETSÉGES SZEREPE

Az általunk felkeresett cégek nagy többségében jól kiépült tanácsi rendszer működik, helyi és központi üzemi tanácsokkal. Érdekeség, hogy három cégnél korábban is működött holding-szintű üzemi tanács.⁴¹ A multinacionális vállalatoknál úgynevezett Európai Üzemi Tanács is működik. Mindössze négy cégnél nincs üzemi tanács: az egyiknél a multinacionális vállalat sem a kollektív szerződés kötését, sem az üzemi tanács létrehozását nem támogatja, másik két esetben az ÜT „csendben kimúlt”, vagy megbízatása lejár, s végül egy esetben szakszervezetnek „sikerült felozlatni” a szerinte munkáltatói érdekeket szolgáló képviselőkkel feltöltött testületet.

Az új Mt. szerint a munkáltató az üzemi tanáccsal köthet üzemi megállapodást a munkaviszonyok tartalmának szabályozására, amennyiben nincs a kollektív alkura feljogosított szakszervezet. Mintánk sajátosságai miatt csak három ilyen vállalatunk van, ezek egyikében sem tervezi a munkáltató üzemi megállapodás kötését.

³⁹ Esettanulmány

⁴⁰ Esettanulmány

⁴¹ Az új Mt. egyik újítása, hogy lehetővé teszi a vállalatcsoport szintű ÜT létrehozását (251. §). Az említett három cégnél a vállalatok saját kezdeményezésére, önkéntesen jött létre a vállalatcsoport szintű ÜT.

Miután az új Mt. számos a szakszervezetektől elvett jogosítványt (főként információs-konzultációs jogokat) az üzemi tanácshoz telepített, elvileg felmerülhetne, hogy maguk a szakszervezetek igyekezzenek jobban kihasználni az ÜT erősebb lehetőségeit. Ilyen törekvéssel azonban egyetlen esetben sem találkoztunk. Inkább a régóta ismert szakszervezeti fenntartásokat hallottuk az interjúkban, amelyek az ellenérdekeltséget hangsúlyozzák. *„Most viszont lejárt az üzemi tanács mandátuma. ... A munka törvénykönyve viszont úgy fogalmat: ha nincs üzemi tanács, akkor a szakszervezet képviseli a munkavállalókat. Nekem tehát nem érdelem, hogy siettessem az új üzemi tanács megválasztását”*⁴²

Ennek részben oka lehet a reprezentativitás újfajta szabályozása is – eddig ugyanis éppen ez tette fontossá a szakszervezetek számára az üzemi tanácsot, pontosabban az ÜT választást. Egy érdekes fejlemény: egy helyütt – ötlet szinten – felmerült, hogy a törvény által megszüntetett ÜT jogosítványt most már a szakszervezet is gyakorolhatja a Kollektív Szerződésben, azt a törvény nem tiltja, – hiszen ezzel nem avatkozik be már az ÜT hatáskörébe. (Ilyen megszüntetett ÜT jogosítvány a jóléti ingatlanok eladásához kapcsolódó együttdöntési jog.)

2. 6. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Mintánk sajátosságából következően a felkeresett munkahelyek döntő többségében hagyományosan van érvényes Kollektív Szerződés. Előzetes hírek szerint az új Mt. hatályba lépésére készülve jelentős számú munkáltató igyekezett előre felmondani az érvényes kollektív szerződést. Ez ebben a vállalati körben nem volt jellemző; mindössze egy esetben történt meg. (Bár a szakszervezet itt vitatja a felmondás tényét, valószínűsíthető, hogy jogszerűen megtörtént, hiszen válsághelyzetben lévő cégről van szó, ahol a bércsökkenés és a létszámleépítés is felmerült a menedzsment terveiben.) További két cég volt a mintában, ahol nincs Kollektív Szerződés: az egyikben soha sem volt (multinacionális nagyvállalat), a másik helyen felmondták hét éve, egy tömeges létszám-leépítés előtt, a szakszervezet pedig ezután ellenállt annak a munkáltatói törekvésnek, amely pusztán a hosszabb munkaidőkeret érdekében kötött volna újabb szerződést.

Témánk szempontjából kiemelt kérdés, hogy mi történt a kollektív szerződésekkel az új Mt. hatályba lépése után. Az esettanulmányok készítése idején a 13 hatályos kollektív szerződéssel rendelkező cégről a következő „leltár” volt készíthető:

- 1 esetben: végleges megállapodás született, minden kérdésben már az új Mt-nek megfelelően

⁴² Esettanulmány

- 2 esetben: a szerződés „átdolgozás alatt” áll, praktikusán a szakszervezet vár a menedzsment ajánlatára, az új szerződés várhatóan a következő évtől lesz hatályos
- 6 esetben: egy ideiglenes megállapodás (módosítás vagy „kollektív szerződés erejű megállapodás”) született, jellemzően csak a kógens témákban és az új Mt. szerinti terminusok átvezetéséről, amire egyébként – a törvények szerint – nem feltétlenül lenne szükség. A jelentősebb változásokat 2012-től terveznek, amelynek a tárgyalása folyamatban van. (Ez érvényes a helyi tárgyalást befolyásoló ágazati szerződésre is – lásd később) *„A szakszervezet szerint a munkáltató tett kísérletet arra, hogy az új Mt. hatálybalépésével a régi kollektív szerződést megszüntesse, de végül sikerült az alkalmazásáról (október végéig) megállapodni.”*⁴³
- 4 esetben: 2012. vagy 2013-végéig érvényes a Kollektív Szerződés, de nincs még hivatalos tárgyalás, eddig legfeljebb szóbeli információáramlás, puhatolódzás történt. *„Nálunk ma is a 2010-ben hatályba lépett Kollektív Szerződés a törvény” – vallják egybehangzóan a felek.* Egy másik cégnél: *„Az új szabályokat a vállalatnál még nem alkalmazták. Amíg a kollektív szerződés érvényben van, 2013. december 31.-ig, nem is fogják. Vagyis nem hatottak a bérekre, a pótlékokra, a munkarendre, a foglalkoztatás költségeire, stb.”*⁴⁴
- 1 esetben úgy tűnik, se a menedzsmentnek, se a szakszervezetnek nem sürgős a tárgyalás (itt az iparág átalakulása, létszámleépítés várható)

A fenti „leltár” pillanatfelvételében egységesen kezeltük a vállalatokat, azonban a törvény ebből a szempontból alapvetően más-más helyzet elé állította a magán-, illetve az állami/önkormányzati tulajdonú vállalatokat. Korábban már jeleztük, az Mt. számos rendelkezésétől nem lehet eltérni a közösségi tulajdonú cégeknél, ezért azok 2012. július 1.-én azonnali kihívással szembesültek. Korábbi felsorolásunkat pontosítva: a **köztulajdonban lévő vállalatoknál** a törvény szerinti szabálytól nem lehet eltérni a felmondás-végkielégítés, a munkaidő, a munkabér⁴⁵ és a munkaügyi kapcsolatok kérdéseiben. Ugyanakkor a 2012. évi LXXXVI. ún. átmeneti tv. 11. § (1) egy „kiskaput” nyit a vállalatok számára: a felmondás-végkielégítés törvényi szabályait csak az újonnan kötött Kollektív Szerződésekben kell

⁴³ Esettanulmány

⁴⁴ Esettanulmány

⁴⁵ A törvény szerinti munkabér értelmezése problematikus, mivel konkrét munkabért nem ír elő törvény (a minimálbért is kormányrendelet hirdeti ki).

alkalmazni. Ezek után nem meglepő, hogy minden, általunk felkeresett állami tulajdonú cégnél ügyeltek (s feltehetően a jövőben is ügyelni fognak) arra, hogy csakis a meglévő Kollektív Szerződés módosításáról legyen szó, kerüljék egy új szerződés megkötését. (Ennek következtében a kollektív szerződések ezekben az esetekben még sokáig a régi Mt. struktúráját fogják követni.) Ugyanakkor nincs ilyen „kiskapu” a munkaügyi kapcsolatok, a napi munkaidő (egységesen 8 óra), a munkaközi szünet (nem része a munkaidőnek) kérdésében. Jellemzően az állami vállalatoknál ideiglenes megállapodás született a kógens témákról (a mintánkban hétből hat esetben.) *„Az interjúalanyok határozottan kitartottak amellett, hogy ők nem kötöttek új Kollektív Szerződést, hanem az 1994 óta folyamatosan érvényben levő, határozatlan időre szóló KSZ-t módosították. Erről a humán vezető így beszélt az interjúban:*

’Nem szabad elfelejteni, jelen pillanatban nem lett az kimondva, hogy minden egyes KSZ-t újra kell kötni, ezért a régi szabályok is működhetnek. Ennyi. ... A szándék persze, le van írva, megteheted, te, mint munkáltató, megteheted te, mint szakszervezet, hogy egymással leültök, és akkor egyezkedjél. Miben? Én, aki itt vagyok, mint munkáltató, nem tudok neki bért ajánlani, ugye, ... , ha egyezkedünk, ő is ad valamit, én is engedek valamit. Ha ez nincs meg, akkor miért adjon ő bármit is, ha nem kötelezik rá. Hiába van nekem leírva az Mt-ben, hogy mi van, ha nem kógens, tehát nem kötelezően alkalmazandó szabály, akkor, marad a régi. Ez a legjobb. Ebben egyszer régen megegyeztünk, és akkor így dolgozunk.’⁴⁶

A kógens szabályok közül különösen a munkaközi szünet „kiadása” „verte ki a biztosítékot” a megszakítás nélküli munkarendben dolgozó üzemeknél, pl. a vasúti közlekedésben. Ennek teljesítése a hagyományosan kialakult – sokszor a menetrendhez igazodó – munkarendek felborítását okozta. Csak komoly szervezési nehézségek árán sikerült teljesíteni, vagy még úgy sem. *„... hogy a munkaközi szünettől nem lehet eltérni, azt ki kell venni a munkaidőből, ezzel az állam saját magának lőtt egy öngólt. Ez egy hülyeség. ... A nyolcórásoknál ott ez semmi probléma nincs, azzal, hogy naponta mit tudom én naponta 20 perccel többet kell dolgozni. De az összes többi munkakörben ez eszeveszett problémákat jelent. Maradjon köztünk, folyamatos törvénysértésre kényszerítik úgy a munkavállalót, mint a munkáltatót. Hát vannak olyan munkakörök, amik sajátosságaikból fakadóan [a munkavállaló a munkahelyét] nem hagyhatja el. ... Most, ha kivesszük a munkaidőből, a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek. Magyarul nincs ott. 25 percre felügyelet nélkül van hagyva a rendszer. Ha ott van, sincs ott, jogilag nincs ott. De ott kéne lenni.’⁴⁷*

Mint később részletezzük a törvény végrehajtása a munkavállalók órakeresetének csökkenését is okozta. A munkaidő kógens szabályainak következtében a munkarend

⁴⁶ Esettanulmány

⁴⁷ Esettanulmány

megállapítása kikerült a Kollektív Szerződésből, a jövőben egyoldalú munkáltatói utasítás lesz, amelynél a szakszervezet esetleg élhet konzultációs jogával.

Úgy tűnik, az új Mt-ben a köztulajdonú vállalatok szabályozása váltotta ki a legnagyobb felháborodást – mindkét oldalon. Ez ügyben a szakszervezet és menedzsment együtt panaszkodik. Nem értik, hogy az állam miért hozta versenyhátrányba saját vállalatait, miért okoz káoszt a vállalat működésében. Az állami vállalati mozgástér szűkítése ráadásul alapvetően ellentmond az új Mt. egyik alapvető koncepcionális céljának, hogy bővüljön a törvénytől való kollektív szerződéses eltérés lehetősége. A munkáltatói oldalon a nyolcvanas évek óta kialakult vállalati / menedzsment autonómia visszavonásáról beszélnek, ami részben a bértárgyalásokra is vonatkozik, amelyeken a menedzsment tárgyalási felhatalmazása is szűkült. [Egy szakszervezeti válasz arra a kérdésre, hogy változott-e a tárgyalási stílus:] *‘Változott. Mint mondtam az elején, itt is nehezebben jutunk dűlőre, és látjuk is, most már cukkoljuk is a munkaadói oldalt, hogy tudjuk, most olyan következik, hogy elmentek telefonálni, akkor kérünk 5 perc szünetet, hogy ne kelljen nektek [kérni]. Sok olyat mondtunk, amire most csak telefon útján tudtok választ kapni.’*⁴⁸

Ha valamit érdemes felvetni a szakszervezetnek a törvény ígért „finomhangolása” során, akkor az éppen az állami vállalati szabályozás totális irracionalitása, piactorzító hatása. Már csak azért is, mert amennyiben bizonyos állami vállalatok gyakorlatát kifogásolta a kormány – amit interjúalanyaink közül többen is gyanítottak – akkor azokat az állam tulajdonosi jogosítványaival megfelelően élve is rendezhetné. *„Gyakorlatilag azt is mondhatnám így összességében, hogy a Mt. nagyon sok passzusa gyakorlatilag a MÁV-ra készült. Az ellehetetlenítésre hozott passzusok, azok a MÁV-nál működő rendszereknek az ellehetetlenítésére készültek egyébként. Hiszen itt volt megállapodás arról, hogy itt több a munkaidő-kedvezmény, most ettől nem lehet eltérni.”*⁴⁹

Kérdés a magán- és állami szférában egyaránt, hogy mennyiben élnek a vállalatok a törvénytől való kollektív szerződéses eltérés lehetőségével. Arra az alapvető kérdésre, hogy a KSZ, mely tárgyakban tér el a munkavállalók hátrányára az Mt. szabályaitól, – a folyamatban lévő szerződésmódosítások miatt – még csak időleges választ adhatunk. Úgy tűnik, a próbaidő felemelése, a hosszabb munkaidő keret bevezetése, a munkavállalói gondatlan károkozásért való felelősség felemelése (8 havi távolléti díjra) lesznek az ilyen törekvések. (Ezekről később még részletesen szólunk.)

Az új Mt. lehetővé teszi a kormány számára a munkaerő-piaci adottságokat figyelembe vevő **regionális bérkülönbségek** érvényesítését a minimálbér és a garantált bérminimum meghatározásánál. Kérdés, hogy ennek van-e közvetett, ösztönző hatása a vállalati bér-

⁴⁸ Esettanulmány

⁴⁹ Esettanulmány

meghatározási gyakorlat átalakítására. Az országos kiterjedésű vállalatok közül eddig is élt ezzel a lehetőséggel három cég. (Az egyik Kollektív Szerződés nélkül alkalmazott „helyi bérmátrixot”, a másik a Kollektív Szerződés „üzletági függelékeivel” biztosította, hogy azonos munkakörökben is eltérítse a béreket a helyi piaci adottságok függvényében, míg a harmadiknál a Kollektív Szerződés mellett is lehetséges volt a budapesti régióban magasabb bért fizetni.) *„A gyárak közti bérkülönbségek a munkáltató szerint a különböző tevékenységekből fakadnak. A különbség azonban 10 százalékon belül van. Nemek között különbség nincs. A szakszervezet képviselője árnyalja a képet. Természetszerűnek nevezi a területek (régiók) és nemek közti bérkülönbségeket.”* Egy másik cégnél: *„... [a vállalat] az eltérő helyen azonos munkát végző dolgozóinak különböző bért fizethet, mely bérkülönbségek a központ által meghatározottak. A differenciált javadalmazást a földrajzi elhelyezkedés szerinti bérezési és besorolási táblák határozzák meg, melyek az adott régió munkanélküliségi, kereseti és munkaerő-piaci helyzetét veszik figyelembe.”*⁵⁰ Ugyanakkor a mintánkban volt 4-5 országos cég, ahol eddig sem voltak regionális bérkülönbségek, s méltányossági és/vagy üzemszervezési megfontolásokból ezután szándékoznak ilyen bérrendszert bevezetni.

Új lehetőség, hogy kollektív szerződés helyett a munkáltató egyoldalú „kötelezettségvállalást” is alkalmazhat. Kollektív szerződést pótló megoldásként ilyenrel nem találkoztunk, viszont egy kollektív szerződés nélküli cég egyéni szinten már alkalmazza.

A felkeresett vállalatoknál előfordult többmunkáltatós kollektív szerződés, többszintű szerződéses rendszer a holding vállalatoknál és kiterjesztett ágazati Kollektív Szerződés is. Az **ágazati kollektív szerződések** esetén a partnereknek régi és új kihívásokkal kellett szembenézni. Ágazati szerződés van érvényben a közúti személyszállítási alágazatban, és kiterjesztett ágazati szerződés a villamosenergia-iparban. A két ágazati szerződés ellentétes helyi hatását érzékelhettük. Míg a közlekedésben az ágazati kollektív szerződés alkalmazása hátrányosabb lenne, mint a sokkal részletesebb és jobb juttatásokat tartalmazó helyi Kollektív Szerződés, addig a villamosenergia-iparban az ágazati és helyi kollektív alku párhuzamosan folyik, és az ágazati alku érezhető haszna, hogy kevesebb téma vár helyi tárgyalásra. Más szóval, míg a közlekedésben a helyi szakszervezet célja, hogy minél kevésbé érvényesüljön az ágazati szerződés negatív hatása, addig a villamosenergia-iparban az alku szintjeinek sikeres összehangolása segíti a helyi szakszervezetet a kollektív szerződés tárgyalásában. *„...a tárgyalásokat nem érdemes befejezni addig, amíg az ágazati kollektív szerződést nem írták alá, mert elképzelhető olyan még nem ismert megoldás is, amely a helyi KSZ-re hatással van.”*⁵¹

⁵⁰ Esettanulmány

⁵¹ Esettanulmány

Régi probléma, hogy az ágazatból „kiszervezett” cégekre nem vonatkozik az ágazati KSZ, hiszen azok – főtevékenység szerinti besorolásuk miatt – már az ágazaton kívülieknek számítanak. Ugyanakkor az alku koordinációjában sikeres villamos-energia ágazatot – éppen az új Mt. következtében – új kihívások is érik. Ezek közül a legfontosabb, a kétféle munkaügyi szabályozás megjelenése az ágazat állami- és magánszektorhoz tartozó vállalataiban. Mivel – amint korábban bemutattuk – az állami szektor szabályozása szigorúbb, a törvény hatására a magánszektorbeli munkáltatók hajlamosak lennének lefelé nivellálni az ágazati Kollektív Szerződésben. Az ágazati szakszervezet legfőbb törekvése ezért ennek a munkáltatói „negatív szolidaritásnak” a kivédése. További problémát okoz a szerződéskötés és kiterjesztés jogi szabályozásának inkohereciája, értelmezésbeli problémái. (A kiterjesztést nem is szabályozza az új Mt. csak az ÁPB tv. – miáltal úgy tűnhet, az Ágazati Párbeszéd Bizottságon kívül nem is lehet kiterjesztést kérni –, a szakszervezeti reprezentativitásra, az ágazati szerződés megkötésére, hatályba lépésének időpontjára pedig eltérő szabályok vannak az Mt-ben és az ÁPB tv.-ben.)

Az ágazati sajátosságok szerződéses szabályozásának igényét veti fel az új ágazati piacsabályozás néhány ágazatban (vasúti- és postai liberalizáció, dohányforgalmazás állami koncesszióban.) Felmerült a postai kiterjesztett ágazati Kollektív Szerződés ötlete, amely egységesen szabályozná a Magyar Posta és a levél- és csomagforgalomban résztvevő magáncégek foglalkoztatási viszonyait. A cél nyilvánvalóan a Magyar Posta monopóliumának védelme, ezért úgy tűnik, a menedzsment erőfeszítései törvényi segítséget is kapnak. Régi probléma a vasúti ágazati KSZ hiánya, aminek új aktualitást ad, hogy már ebben az ágazatban is vegyes tulajdon alakult ki, létrejött az alágazati párbeszéd bizottság is (miközben nem szűnt meg a Vasúti Érdekegyeztető Tanács). A munkaidőre, a pihenőidőre, a bérezésre vonatkozó szabályokat, azokat szeretnénk ágazati KSZ-be betenni. *„Egy munkaadói vélemény: „Most kezdtünk egy munkát az alágazati párbeszédbizottságban, hogy normákat javasoljunk ágazati KSZ-re. Természetesen nem lehet egyik cégnek sem a KSZ-ét kiterjeszteni, de a munkaidőre, a pihenőidőre, a bérezésre vonatkozó szabályokat, azokat szeretnénk egyfajta ágazati KSZ-be betenni. Azért, ez egy cégsoviniszta megközelítés, hogy a szakszervezeteknek jó, ha van ágazati KSZ, nekünk pedig az a jó, hogyha a MÁV Csoporton kívüli vasútvállalatok számára a belépési küszöb egy kicsit magasabb. Egy 8-10 fős kft. ma már kaphat vasútvállalati engedélyt, ha van egy Romániából bérelt mozdonya és hozzá 5 mozdonyvezetője, akiket eztán ellenőrizetlen körülmények között foglalkoztat, ezt mi próbálnánk visszaszorítani. Nem akarjuk őket hátrányos helyzetbe hozni, a versenyelőnyünket vagy a versenysemlegességet kívánjuk ezzel biztosítani.”*⁵²

⁵² Esettanulmány

2.7. BÉRRENDSZER, BÉRMEGÁLLAPODÁS

Mintánkban szinte minden Kollektív Szerződéssel rendelkező cégnél évente van bértárgyalás, kötnek bérmegállapodást. A bérmegállapodások részeként, vagy amellet természetesen minden vállalatnál vannak kialakult bérrendszerek, illetve a cég humán erőforrás menedzsmentje most foglalkozik annak átalakításával. Tekintettel a szakszervezetek tagságának szokásos összetételére, csak a legjellemzőbb fizikai munkakörök bérrendszerére tértünk ki az interjúkban. A vizsgált vállalatoknál legjellemzőbb az időbér, plusz teljesítménybér (bónusz, prémium) konstrukció, amelyet a munkakörtől-munkakörülményektől függő pótlékok egészítenek ki.⁵³ Az alapbéreket a cégek kisebb részében munkakör-értékelés alapján állapítják meg. (Hay rendszer, bérmátrix, teljesítménymenedzsment.) Ezek többnyire a bérmegállapodás mellett működnek, a kollektív szerződések csak négy esetben tartalmazzak az egyes munkakörökre érvényes besorolási rendszereket és bértarifákat. Az ezektől való bizonyos mértékű (általában pozitív) eltérés is megengedett, így az egyéni alapbérek pontos összege vezetői értékelés (vagy egyéni béralku) során alakulnak ki. Csak egyetlen olyan cég volt, ahol – a klasszikus német vagy amerikai tarifa-megállapodáshoz hasonlóan – a kollektív szerződéses tarifatabla szigorúan meghatározza a béreket. *„A szakszervezet jó működését az a gyakorlat is mutatja, miszerint a munkáltató a munkavállalóval semmilyen egyéni megállapodást nem köthet. Már próbáltak egyéni szerződésmódosítással foglalkoztatni a munkavállalót, de nem jártak sikerrel, mert a munkavállaló nem írta alá a dokumentumot.”*⁵⁴

Az általában több éves időtartamra vagy határozatlan időre megkötött kollektív szerződésekben állapítják meg műszak-, túlóra és egyéb pótlékokat az alapbér százalékában (igen gyakran az Mt-beli értéknél magasabb szinten.) Egyes cégeknél a helyi sajátágoknak megfelelően rengeteg jogcímen jár pótlék, gyanítható, hogy néha a béremelés hiányát kompenzáló is vezettek be új pótlékokat. *„Van műszakpótlék, éjszakai pótlék, délutáni pótlék, pótlék a munkaszüneti napon végzett munka után, gőzmozdonyvezetői pótlék, utánfizetési jutalék (jegyzővizsgálóknak és mozdonyvezetőknek az általuk eladott menetjegyek és beszedett büntetések után), átvezénylési pótlék, egészségre ártalmas munkavégzés utáni pótlék, nyelvpótlék, a folytonos munkarendtől ideiglenesen eltérő munkarendben foglalkoztatottak egyéb pótléka, gyakorlati oktatási és betanítási pótlék, vonatfelvevői feladatokat ellátó kocsivizsgálók pótléka és pluszdíjazás jár a (...) Ipari Park kiszolgálásáért, bizonyos munkakörökben plusz általány jár a telephelyen kívüli*

⁵³ A mintába bekerült vállalatok ebből a szempontból nem térnek el a szokásos magyarországi gyakorlattól. Az alkalmazott bérrendszerekről, az egyes bérelemek arányáról lásd: Neumann-Boda (2010)

⁵⁴ Esettanulmány

*munkavégzésért.*⁵⁵ Itt jegyezzük meg, hogy az új Mt. szerint a kollektív szerződés az alpbér helyett más vetítési alapot is meghatározhatna a pótlékokra, de ilyen gyakorlattal egyelőre nem talákoztunk. A kollektív szerződésekben az ösztönzési rendszer, átlátható kritériumokkal ritkábban jelenik meg.⁵⁶

Az éves megállapodásban általában az átlagbér vagy az alpbér emelkedéséről állapodnak meg „keretjelleggel”⁵⁷, legfeljebb nagyobb munkavállalói csoportokra határoznak meg eltérő mértékeket. Ezek gyakran szociális megfontolásokat is követnek, amennyiben az alacsony jövedelműeknek magasabb béremelési százalékot írnak elő. Az ilyen „alsó kategóriákat hangsúlyozó”⁵⁸ béralku különösen aktuális lehet az olyan adóváltozások idején, amelyek az alacsonyabb keresetűektől csoportosítanak át jövedelmet a magasabb jövedelmű társadalmi rétegek felé. Az egyik esettanulmányban például degresszív béremelésről rendelkeznek, a jövedelemszinttől függően a 0-6% közötti sávban. Az éves bérmegállapodások visszatérő témája a béren kívüli juttatások (cafeteria, vbk) összegéről való egyezség, miközben maguk a juttatások hosszabb távon állandóak, vagy éppen az adószabályok változása miatt cserélődnek. Fontos része ennek a különböző biztosítási pénztárakhoz való hozzájárulás, ami a minta több vállalatánál (sőt esetleg ágazati szinten is) hagyományos juttatásnak számít. A bérmegállapodás részeként kivételesen foglalkoztatási megállapodás is előfordult, amelyben rögzítik a következő év létszámleépítését, vagy esetleg felvételi keretszámát.

A 2012-re vonatkozó béremelés a legtöbb cégnél alacsony volt, de minden esetben differenciált különböző munkavállalói csoportok között. Az általános bérmérséklet jelensége alól csak a kifejezetten alacsony bérű vállalatok képeztek kivételt, itt az államilag előírt bérkompenzáció és/vagy a minimálbér, illetve szakmunkás bérminimum emelés hatása volt meghatározó. (Az ilyen vállalatoknál akár 10% is lehetett a nominális béremelkedés, ami természetesen nettó, de különösen reálértéken viszont alig érzékelhető.) A 2008-10-es válság elmúltával is több cégnél számoltak be arról, hogy bércsökkenés vagy bérbefagyasztás volt a közelmúltban. A régóta állami tulajdonban lévő cégeknél – a közszféra bérvizonyaihoz hasonlóan – 2008-óta nem volt béremelés, csak a kötelező előreléptetések miatt nőtt valamelyest az átlagbér. A piaci szférában pedig a válsággal küzdő ágazatok vállalatainál a rossz üzleti eredmény miatt minimális vagy nulla értékű volt a béremelés, ritkábban nyereségrészesedés kifizetése vált bizonytalanná.

⁵⁵ Esettanulmány

⁵⁶ Az esettanulmányok lényegében hasonló eredményre jutottak, mint a korábbi ilyen tárgyú kutatások. A kollektív szerződések Magyarországon szokásos bérrel kapcsolatos rendelkezéseiről ld. Fodor-Nacsa-Neumann (2007) és Neumann (2008). A magyarországi bérmegállapodások keretszabály jellegéről ld. Tóth (2005)

⁵⁷ A magyarországi bérmegállapodások keretszabály jellegéről, amely tág teret hagy a menedzsment döntéseinek az egyéni bérmegállapításban ld. Tóth (2005)

⁵⁸ Az angol „bottom weighted” terminus fordítása.

2.8. BÉRCSÖKKENÉS AZ ÚJ MT. MIATT?

Az új Mt. bevezetése előtti viták során a kormányzat illetékesei többször nyomatékosították, hogy az új törvénynek nem célja a bérek visszafogása, és a törvényi változások miatt nem lesz bércsökkenés. Csak egyetlen (mellesleg külföldi tulajdonú) cég volt a mintánkban, amelyiknek magatartását alapvetően meghatározza az a kormányzati szándék, hogy a munkavállalók bére ne csökkenjen. A határozott politikai deklaráció ellenére a **16 esettanulmányból öt esetben** a szakszervezetek kifejezetten arról számoltak be, hogy a törvény júliusi bevezetése óta bizonyos munkavállalói csoportoknak csökkent a nominális bére. További négy esetben a jövőben fenyegető bércsökkenésről beszéltek. Ezeknél a cégeknél várhatóan a következő évtől szenvednek el veszteséget a munkavállalók, amikortól majd életbe lép a módosított vállalati Kollektív Szerződés. Az új Mt. miatti bércsökkenés bizonyos csoportokra kiélezett (pl. műszakosokra, túlórázókra), amire még a későbbiekben visszatérünk. A törvény miatti csökkenés nem vitatott a cégen belül, rendszerint a menedzsment is elismeri a nyilvánvaló költségcsökkentő hatást. Olyannyira, hogy néhány esetben ígéretet is tett a csökkenés kompenzációjára, például a teljesítménypótlékok újraszabályozásával. Bár az átlagkereset szintje így helyreállhat, az a szakszervezeti vélekedés is igaz, hogy ezzel a megoldással nem feltétlenül a veszteséget elszenvedő személyeket kárpótolják majd.

Pozitívabb a kép további öt esetben, ahol a pótlékok mértékét, úgy tűnik, hosszabb távon is sikerül megőrizni a kollektív szerződésben. Érdekes, hogy kivételesen átmeneti béremelkedést is regisztráltak egy cégnél a törvény hatására, ahol a munkaközi szünet kötelező „kiadását” csak újabb pótlékokkal járó munkarend bevezetésével tudták megoldani. Mindez azonban nem sokat változtat az összképen, a bérbefagyasztás vagy bércsökkenés általános érzetén. Kifejezett bércsökkenés ugyanis az új Mt-től függetlenül is bekövetkezett a versenyszférában a cég rossz gazdasági helyzete miatt. Mindezt megerősíti a reálkereset általános csökkenése a megugró infláció miatt. *„A szakszervezet az Mt. változása miatti pozícióvesztés mellett az inflációt is szeretné ellentételezni.”*⁵⁹

⁵⁹ Esettanulmány

2.9. A BÉRCSSÖKKENÉS OKAI, MÉRTÉKE

A bércsökkenés nagyságára vonatkozóan – részben módszertani problémák miatt – csak nagyon durva becslésekre vagyunk képesek. Az olyan esettanulmányok, amelyek – az idő rövidege miatt – vállalati adatszolgáltatásra sem építhettek, csak az interjúalanyok véleményét tükrözhetik, s így a módszer nem igazán alkalmas a mennyiségi becslésre. Ráadásul ily módon csak az eddig bekövetkezett csökkenés becsülhető, miközben, mint láttuk, további bérvisszafogó intézkedések várhatóak a következő év elejétől. (A pontosabb mérés érdekében érdemes lenne egy újabb kutatás keretében ezt a kérdést újra megvizsgálni, lehetőleg olyan módszerrel, hogy a kutató vállalati adatok birtokába kerüljön.)

Legtöbbször és legnagyobb mértékben a műszakpótlékok miatt csökkennek a bérek. Ez bekövetkezhetett a törvény hatályba lépésekor azonnal, akár még Kollektív Szerződés mellett is, ha az nem rendelkezett külön a pótlékokról. *„Ahogy bejött az új Mt., ugye, azonnal lekapták a műszakpótlékokat”* Egy másik cég szakszervezeti vezetője mondja: *„A vállalat vezetése többször is a tudomásunkra hozta a műszakpótlék elvonásával és a munkaidőkerettel kapcsolatban is, hogy ők azt fogják tenni, amit a Munka Törvénykönyve megenged. És azt maximálisan ki is fogják használni. Hiszen joguk van hozzá.”*⁶⁰ A veszteség mértékére adott szakszervezeti becslés egy alacsonybérű cégnél: a megszakítás nélkül dolgozók esetében nettó 15 ezer Ft, máshol 30-40 ezer is lehet a csökkenés.

A bércsökkenés második leggyakoribb oka a túlórák várható kiesése, ami bekövetkezhet egyrészt a munkaidőkeret egyoldalú bevezetése miatt, vagy – különösen állami cégeknél – az éves munkaidőalap növekedése következtében. (Az utóbbi bekövetkezhet a munkaközi szünet „kiadása” miatt, vagy pedig a korábban 8 óránál rövidebb rendes munkaidő helyett bevezetett heti 40 órás munkahét hatására.) *„Az egyik szakszervezeti vezető szerint durván a nettó bér 50-60 százaléka vészett el így, ami körülbelül 40-50 ezer forint kiesését jelenti (15% műszakpótlék, illetve 50% túlórapótlék volt érvényben) – napi 12 órás műszakban”* Egy másik cégnél: *„Az átlagkeresettel díjazott időtartamoknak a tekintetében tapasztalható csökkenés, illetve indirekt módon. A [cégnél] nem 8 óra volt a napi munkaidő az elmúlt időszakban, hanem általában 7,6, de volt voltak olyan munkacsoportok 7,4 sőt 7,3 óra volt. Náluk, ezeknél a munkavállalóknál a 8 órára való ráállás egyértelműen azt hozta, hogy 10%-kal megnőtt a munkaidőalap, illetve munkaidőn kívülre került a munkaközi szünet, ami ráadásul most már 9 óránál hosszabb szolgálat esetén már 45 perc az eddigi 40-nel szemben. Tehát ez azt jelenti, hogy egyes munkavállalóknál 10-12%-ot is eléri a*

⁶⁰ Esettanulmány

*munkaidőalap növekedés, ami a hó végi göngyölés tekintetében ahhoz vezet, hogy a rendkívüli munkavégzés jó része eltűnt.*⁶¹

Viszonylag kisebb jelentőségű csökkenés tulajdonítható az átlagkereset helyett a szabadság, betegség, felmentési idő, stb. alatt fizetett távolléti díjnak. Itt kell megjegyeznünk, hogy az átmeneti megállapodások többsége éppen ezért igyekezett a távolléti díjat az átlagkeresethez minél jobban közelíteni, s csak az olyan keresetelemeket kihagyni, amely már a szakszervezet értékelése szerint is méltánytalan lenne (pl. az év végi bónuszokat).

A kifizetetlen túlmunka arányának növekedése is okozhat keresetcsökkenést, sőt az új törvény által lehetővé tett „ügyes” munkaidő-beosztással, munkaidő-szervezéssel is költségcsökkenést érhet el a munkáltató. *„A túlóra kifizetése, illetve a túlórának munkaszüneti nappal való kompenzálása közti arány változása várható a közeljövőben, kevesebb pénz és több, nem ledolgozandó munkanap a túlóráért cserébe... Vannak üzletek, ahol a műszakpótlékokat és a vasárnapi pótlékokat nem fizetik ki, úgymond megtakarítják, és eddig volt arra is példa, hogy munkarend szerint úgy osztják be a dolgozókat, hogy a délutáni műszakpótlékot nem kellett kifizetni.*⁶² Volt olyan cég, ahol eddig is rendszeres sérelem forrása volt a kifizetetlen túlmunka, ami az új szabályok szerint nehezebben lesz a szakszervezet által számon kérhető.

A nominális keresetcsökkenés fenti esetei mellett nem feledkezhetünk meg az órakeresetek számottevő csökkenéséről, ami az állami cégeknél óhatatlanul bekövetkezett a munkaközi szünetre vonatkozó új szabályozásból következő munkaidő növekedés miatt. *„A vállalatvezetés szemszögéből egy versenyhátrány szűnt meg [a munkaközi szünet munkaidőből való kivételével], mivel más cégek evvel már éltek. A munkavállalók szempontjából azonban évi szinten ezáltal plusz 11 munkanapnak megfelelő időtartamot kell dolgozniuk ugyanakkora bérért.*⁶³ A munkaidő-alap növekedése miatti látszólagos hatékonyság növekedés, hosszabb távon azzal fenyeget, hogy a vállalatnál létszámfelesleg lesz, amelynek következtében esetleg létszámstopra vagy leépítésre is sor kerülhet. *„előbb-utóbb felmerül az a kérdés, hogy egy 10%-os munkaidőalap növekedés nem okoz-e létszámcsökkentési igényt.*⁶⁴

S végül relatív keresetcsökkenésként kell értékelnünk azt is, amikor a „boríték” változatlan vastagsága mellett nem a munkaidő nő meg, hanem a fizetésért megkövetelt munkaintenzitás. Az egyik cégnél, ahol a szakszervezet büszkén számolt be arról, hogy semmi nem változott az új Kollektív Szerződésen, mellesleg kiderült, hogy a külföldi tulajdonos

⁶¹ Esettanulmány

⁶² Esettanulmány

⁶³ Esettanulmány

⁶⁴ Esettanulmány

nyomására nemrég az amúgy is megterhelő, monoton munkaműveleteknél „a 21 másodperces műveleti ciklusidőt 18-ra időket rövidítették le...”⁶⁵

Az Mt. miatti bércsökkenés ügye nyilvánvalóan fel fog merülni a következő évi bértárgyalásokon, az erősebb szakszervezetek kompenzációs igényei előre sejthetőek. Egy munkáltatói (HR vezetői) vélemény azonban már a munkaügyi kapcsolatokra, a munkahelyi légkörre gyakorolt hosszabb távú hatásokkal is számol: *„Látható, hogy mindenféle direkt intézkedés nélkül a második félévben a felmerülő, vagy kiáramló bértömeg kevesebb lesz, mint ami az első félévben volt. Biztos, hogy ez egy feszültséget fog generálni, és egy örök vitát, én meg vagyok győződve, hogy a 2013-as bértárgyalások, amik pár héten belül elkezdődnek, azok feszültséggel terhesek lesznek, mert a szakszervezetek egyértelműen egy kompenzációs igénnyel fognak fellépni, és még azt sem mondhatom, hogy ez teljesen alaptalan... Az együttműködést formalizáltabbá fogja tenni, ami a rugalmasság hátrányára hat, és itt gondolok bizonyos foglalkoztatási szabályokra, elnagyoltak az Mt. szabályok, ami további helyi vitákat, vagy vállalati vitákat fog generálni, és én azt gondolom, hogy az, hogy a munkavállalók, ez persze lehet, hogy a tájékoztatás hiányosságára vezethető vissza, a munkavállalók nagy többsége ezt magában úgy fordítja le, hogy megszűnt az ő biztonsága, könnyebb őt kirúgni, ez nem biztos, hogy a munkavégzésre, a cég iránti lojalitásra pozitív hatással van. Gazdasági előnyöket lehet belőle abszolválni, hogyha ezeket a leírt hátrányokat forintosítjuk, akkor körülbelül a mérleg egyensúlyban van, nem sokat változott.”*⁶⁶

3. AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE EGYÉNI MUNKAJOGVISZONYRA VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁSÁNAK KEZDETI VÁLLALATI GYAKORLATA (NACSA BEÁTA)

Az esettanulmányokban megkérdezett munkáltatói és szakszervezeti vezetők egyaránt arra az álláspontra helyezkedtek, hogy a megelőzőhöz képest az új törvényi szabályozás a munkavállalók számára jóval hátrányosabb. Habár a törvény előkészítés során jelentős hangsúlyt kapott, hogy egyes kisebb jelentőségű rendelkezések a munkavállalók javára változnak meg (pl. mindkét szülő jogosult a gyermekek utáni pótszabadság igénybe vételére), az esettanulmányok felvételekor egyik oldalon megkérdezett interjúalany sem említett meg egyetlen ilyen kedvező irányú eltérést. Az esettanulmányokban megszólalók kizárólag a

⁶⁵ Esettanulmány

⁶⁶ Esettanulmány

munkaviszony lényeges kérdéseivel (pl. a szankciórendszerrel, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokkal, a munkaidőre és munkabérre vonatkozó rendelkezésekkel) foglalkoztak, és e kérdésekben a változás irányát a megkérdezettek egyöntetűen a munkavállalók hátrányára való eltérésben jelölték meg.

Az esettanulmányok azt mutatják, hogy az új törvény rendelkezéseinek bevezetése fokozatosan történik. A legjobban informált munkáltatók (amelyek akár közvetlen ráhatással voltak az új szabályok tartalmára) a kérésük, indítványuk alapján törvénybe iktatott szabályokat azonnal bevezették (pl. a vezető állásúak körének kiterjesztésére, vagy a munkavállalók véleménynyilvánítási jogának korlátozására vonatkozó szabályokat), mások inkább csak tájékozódnak és követik a folyamatokat, és bizonyos szabályokat csak akkor fognak alkalmazni, ha azokat a versenytárs is bevezeti.

3.1. MUNKÁLTATÓI ÁLLÁSPONT

A tanulmány bevezető részében is említett munkáltatói álláspont szerint a foglalkoztatás rugalmasságát és a versenyképességet szolgálja az új törvény. A versenyképesség javítását a munkáltatói oldalon megszólalók jellemzően a munkaerő árának csökkenéséhez kötötték, míg a szakszervezetek ennél komplexebb versenyképességi felfogást vallották, melyről az alább következő részben részletesebben is szólnunk. A munkáltatói interjúkban sokszor visszaköszöntek a jogalkotást megalapozó (tudományosan nem igazolt) sztereotípiák: feltétlenül szükség volt a módosításra, mert elavult volt az 1992. évi XXII. törvény szabályozása, nem biztosított elegendően rugalmas foglalkoztatást, szükség volt a megállapodáson nyugvó szabályozás mértékének növelésére a törvényes szabályozás rovására. *„A munkaadó képviselője szerint a legfőbb értéke a változtatásoknak a rugalmasítás (pl. jobban érvényesül a szerződéskötési szabadság a felek között, illetve a törvényben foglaltaktól el lehet térni több esetben, akár pozitív, akár negatív irányban), amely nagyobb mozgásteret ad a munkáltatónak”.*⁶⁷

Figyelemre méltó eredménye a vizsgálatnak, hogy a nyilatkozók egyike sem hivatkozott az új törvény megalkotását megalapozó legfontosabbnak tartott állami célra: a foglalkoztatás bővítésére.⁶⁸ A vizsgált mintában egyetlen esetben sem került szóba, hogy bármilyen módon is a törvény hatásaként új felvételekre került volna sor, sőt, a munkaidő-alap növekedésével összefüggésben kifejezetten a szükséges munkaerő csökkentését vetítették előre a

⁶⁷ Esettanulmány

⁶⁸ Vö. fentebb Comba Sándornak az 1.2. pontban idézett parlamenti felszólalásával.

megszólalók.⁶⁹ A kutatásunk ezen eredménye egybecseng az egységes nemzetközi szakirodalmi állásponttal, hiszen az egybehangzó munka-gazdaságtani kutatási eredmények értelmében a munkavállalói jogok munkatörvényi lerontása nem eredményezi a foglalkoztatás bővülését.⁷⁰ A rugalmasítás a meglévő munkaerő intenzívebb kihasználása, semmint új munkaerő felvétele irányába mozdítja a vállalatokat, így inkább a foglalkoztatás csökkenése, semmint növelése irányába hat.

Ismert, hogy nem készült reprezentatív vizsgálat arról, hogy az 1992. évi Mt. sorozatos módosításai nyomán egyre erőteljesebb rugalmasítást lehetővé tevő szabályok 2010-2011-ben hogyan hatályosultak, és arról sem, hogy a munkáltatók által megfogalmazott folyamatos rugalmasítási igények közül melyek tekinthetők tudományosan megalapozottnak. Ehelyett egy jól nyomon követhető vállalati kör igényeit elégíti ki az új törvény. A munkáltatói oldalon felvett interjúkban többször elhangzott, hogy a cég képviselői ráhatással voltak az új törvény szövegére, egyes megoldások kérésükre kerültek bele a törvény szövegébe. *„A munkáltató hivatalból és részleteiben előre is értesült a változtatásokról, mivel ahogy fent jelzésre került, a munkáltató képviselje tevékenyen és érdemben konzultatív szereppel részt vett az új Mt. törvény-előkészítési folyamatában.”*⁷¹ Más interjúalanyok azt a véleményt formálták, hogy a törvényalkotás sok megoldásában szinte vállalatra szabott volt: *„Ahol [a meghatározó munkáltatók] nem tudtak jogkövetők lenni, azt [a rendelkezést] most változtatták [hogy azoknak bizonyuljanak]”*.⁷²

Több munkáltatói interjúalany is megfogalmazta azt a kétségét, hogy szükséges és indokolt volt-e ilyen mértékű joglerontás a munkavállalók terhére. Többen említették pl. az indokolástól függő végkielégítés esetét. *„A személyzeti vezető viszont aggályosnak tartja a változásokat mind a próbaidő hosszabbítás, mind a felmondás könnyebbedése terén is. Szerinte a munkáltató „eddig sem volt gyenge.”*⁷³

3.2. SZAKSZERVEZETI ÁLLÁSPONT

A szakszervezeti vezetők szerint (néhányuk véleménye szerint rendkívüli mértékben) megnőtt a kiszolgáltatottság, *„bármikinek könnyen megszüntethető a munkaviszonya.”* Az egyéni

⁶⁹ L. még fentebb a 2.9. pontban írtakat. A felvett interjúkban létszámcsökkentésről, vagy akár jelentős létszámot érintő létszámcsökkentésről nyilatkoztak a szociális partnerek, igaz ezek oka nyilvánvalóan nincsen kapcsolatban a törvényi változásokkal, hanem a jelenlegi gazdasági – pénzügyi válságból erednek.

⁷⁰ A téma kiváló összefoglalására ld. pl. Esping-Andersen (2000). és Thurow (2003).

⁷¹ Esettanulmány

⁷² Esettanulmány.

⁷³ Esettanulmány

munkaviszonyt érintő további leghátrányosabb intézkedésként „a pótlékok rendszerét” említették.

„Az új törvény vad dolgokat tesz lehetővé a munkaviszony megszüntetésétől az embertelen foglalkozásig”.

„Az új Mt. alkalmazása még jobban kerül a munkaadó kultúrájának, illetve a vállalatvezetésnek függvényébe.”

„A szakszervezet viszont azt értette meg a céggel szemben, hogy a kevés fizetés nagyon rossz helyzetbe hozza a munkavállalókat, a folyamatos készenlét és stressz pedig sokuk egészségét teheti tönkre.”⁷⁴

A legtöbb szakszervezeti vezető reflektált arra, hogy még az ő kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatokkal és magas vállalati kultúrával rendelkező cégeiknél is romlottak a foglalkoztatás feltételei, és feltették azt az eufémikus kérdést, hogy „Mi lehet a vadkapitalista szférában?”

A szakszervezeti vezetők ugyanakkor felhívták arra is a figyelmet, hogy a munkavállalói jogok ilyen mértékű csorbítása a lojalitást, az elkötelezettséget, a hatékony munkavégzést áshatja alá, ami a munkáltatóknál a versenyképesség romlásához vezet, függetlenül attól, hogy kisebb tételeken (pl. bértételek) a munkáltató esetleg bizonyos megtakarításokat érhet el az új törvényi rendelkezések alkalmazásával. „A határidők rövidítése, a felelőségek szigorítása, a munkakörülmények szigorítása és pontosítása növelheti ugyan a munkaadó versenyképességét, de ez csak a munkavállalók tűrőképességének és teljesítményének növelése, illetve megfelelő kompenzálása mellett lehetséges. A munkavállalók által elszenvedett feszültségek (félelem a munkanélküliségtől, félelem a munkahelyváltozástól, félelem a jövedelem csökkenéstől) bizalomvesztéshez vezetnek, ami a munkatermelékenység és a munkaminőség romlásához vezet.”⁷⁵

3.3. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉVEL KAPCSOLATOS SZABÁLYOZÁS

Minden munkajogi szabályozásban garanciális jelentőségű a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályanyag. E szabályanyag kialakítása azon a dogmatikai megfontoláson kell alapulni, hogy – elenyésző kivételtől eltekintve - a munkavállalónak sokkal nyomósabb érdeke fűződik az állása megtartásához, mint a munkáltatónak a munkavállaló foglalkoztatásának fenntartásához, éppen ezért a munkavállaló állását jogi védelemben kell részesíteni, és meg kell akadályozni, hogy a munkáltató önkényesen, alapos indok nélkül

⁷⁴ Esettanulmány részletek

⁷⁵ Esettanulmány

megszüntesse a jogviszonyt. E dogmatikai alapvetéssel szakított az új törvény, amikor megközelítően azonos jogokat és kötelezettségeket írt elő a két félre a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban, sőt, a munkaviszony jogellenes megszüntetéseinek jogkövetkezményeit is hasonló nagyságrendűként szabályozta, legalább is a munkavállalók javarésze által igénybe vehető jogorvoslatokat illetően. Meghatározó szabálya az új joganyagnak, hogy a munkáltatói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciói lényegesen csökkentek. Az állás munkajogi védelme nélkül a munkavállalói pozíció az egész jogviszony alatt elgyengül: a munkavállaló kevésbé mer fellépni a jogai védelme érdekében a munkajogviszony időtartama alatt, hiszen a munkáltató a munkaviszonyát viszonylag egyszerű szabályok betartásával, különösebb fizetési kötelezettség és szankcióval való fenyegetettség nélkül megszüntetheti.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló új szabályozást éppen csak elkezdték alkalmazni a munkáltatók. A HR vezetők többet foglalkoztak a munkaviszony megszüntetésére irányuló szabályokkal az interjúikban, mint a szakszervezeti vezetők. Közülük többen úgy nyilatkoztak, hogy eltűzöttnek és indokolatlannak tartják a munkáltatókra vonatkozó szabályok könnyítését, így különösen a felmondási ok szerinti differenciálást lehetővé tevő szabályokat tartották visszaélésre lehetőséget adónak.

A munkáltatói jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén alkalmazható jogkövetkezmények csökkentek (pl. az elmaradt munkabér egy évi távolléti díjra való korlátozásával), illetőleg elbizonytalanodtak, hiszen a szankciórendszer főszabálya szerint a kártérítési szabályok alkalmazásával kell a jogellenes munkaviszony megszüntetéséből származó igényeket érvényesíteni. Rendkívüli módon leszűkült továbbá azon munkavállalók köre, akik kérhetik a bíróságtól az eredeti munkakörükbe való visszahelyezésüket. Minden fennmaradó esetben a munkavállaló mindössze a munkáltatói felmondás esetén alkalmazandó felmondási időre járó távolléti díj megfizetését kérheti a munkáltatótól. Adat merült fel azonban arra nézve, hogy több munkáltató kivárt és az új szabályok alatt mondott fel, mert felpuhultak a szankciók, de ez nem volt általános. *„Arra viszont volt példa, de nem tömegesen, hogy a munkáltató kivárt, hogy a nem kívánatos munkavállalótól az új törvény hatálya alatt mondhasson fel, hiszen az új törvény szerint csökkentek és elbizonytalanodtak a jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezményei.”*⁷⁶

A megváltozott felmondási szabályok alkalmazásával kapcsolatban a szakszervezeti vezetők bizakodók. Abban bíznak, hogy a munkáltatók nem fogják kihasználni a törvény adta lehetőségeket, hanem továbbra is tisztességesen, méltányosan fognak eljárni a munkaviszonyok megszüntetésekor.

⁷⁶ Esettanulmány

„Felmondási tilalmak és védelmek területén a vállalatvezetés nem alkalmazott új, a munkavállalókat sértő gyakorlatokat. A szakszervezet képviselői szerint ezeken a területeken a múltban a vállalatvezetés korrekt volt, és nem gondolják, hogy a vállalatvezetés magatartásában változás történik majd.”⁷⁷

Meglátásom szerint ez a szakszervezeti nézőpont túlságosan bizakodó. Idő kérdése, hogy mikor vezetik be a munkáltatók a gyakorlatukba a törvény adta új lehetőségeket. Akadt szakszervezeti tisztségviselő, aki maga is úgy véli, hogy a munkáltató ki fogja használni a lehetőségeket: *„Az interjúalany egyben jelezte, hogy szerinte abban lesz változás, hogy fel lehet mondani a jövőben terhes nőnek és szerinte ezzel élni is fog a munkáltató.”⁷⁸* Az eddigi méltányosság és tisztesség nem feltétlenül határozza meg a jövőben a munkáltatók magatartását, hiszen a munkáltatók eddigi magatartását - az ésszerű mérlegelésen túl - a viszonylag szigorú törvényi jogkövetkezmények (is) előidézték. Az új szabályozásban egyrészt sokkal szélesebb a törvényesen megtehető intézkedések köre (például a keresőképtelen állományban lévő munkavállalónak is fel lehet mondani), másrészt jóval enyhébbek lettek a jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciói. A szankciók enyhülése valószínűleg fel fogja puhítani a jogkövetési fegyelmet. A jogellenes felmondások száma a jövőben meg fog szaporodni, ez azonban nem fog a munkaügyi bírósági statisztikákban jelentkezni, mivel a munkavállalók számára nem fogja megérni a sokkal enyhébb szankciók alkalmazásáért (pl. 5 év munkaviszony után másfél havi távolléti díjért) éveken át pereskedni.⁷⁹⁸⁰

Számos interjúban utalás történt arra, hogy a munkaviszony rendkívül könnyen megszüntethető vált. Említésre került a bírói gyakorlatban kifejeződött és már az 1992. évi törvény alatt is erőteljes munkáltatói önkényt lehetővé tevő bizalomvesztésre alapított felmondás. *„Az interjúalany külön nehezményezte, hogy létezik az a kategória a felmondás okaként, hogy a munkáltatónak a munkavállalóban megrendült a bizalma, hiszen ez alapján bármikor bárkinek fel lehet mondani.”*

Több interjúban felmerült, hogy az új törvényi szabályozás értelmében a végkielégítéshez való jog függ a felmondás indokától: magatartásra vagy nem egészségügyi okból bekövetkező

⁷⁷ Esettanulmány

⁷⁸ Esettanulmány

⁷⁹ A törvényalkotási koncepcióban meg is jelent a munkaügyi perek száma csökkentésének célja.

⁸⁰ Ha vesszük például azt az esetet, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát szóban, telefonon azonnali hatállyal megszüntette, és a tényállás nem felel meg a kártérítési felelősségen alapuló igényérvényesítés feltételeinek, akkor 5 évi munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén mindössze másfél havi távolléti díj megfizetése iránt perelhet a munkavállaló. Ellenkező esetben, tehát ha a munkaviszony a munkavállalói azonnali hatályú szóbeli felmondás alapján szűnt meg, akkor a munkavállaló 30 napi távolléti díjával tartozik a munkáltatónak. Ez a példa is kiemeli, hogy a jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban szabályozott szankciórendszer arányát vesztett, és nem tükrözi a munkaviszonynak azon sajátosságát, hogy a munkavállalónak alapvető egzisztenciális és személyes érdeke az állása megtartása.

képességihiányra vagy csökkenésre alapított munkáltatói felmondás esetén nem jár a munkavállalónak végkielégítés. A szakszervezeti interjúalanyok – bizakodó hozzáállásuk miatt – egyelőre még nem vonták le azt a következtetést, hogy az új törvény abba a helyzetbe hozza a munkavállalókat, hogy a jövőben azért az összegért kell majd évekig pereskedniük, amelyre felmondás esetén a megelőző törvény alapján alanyi joguk volt. A végkielégítéshez való jog megillette a munkavállalót a felmondás jogszerűségétől, jogellenességétől függetlenül, és érvényesítése munkabérigény formájában történt meg a bíróságok előtt, tehát nem kellett 30 napon belül benyújtani a keresetet, hanem a három éves elévülési időn belül lehetőség volt a pert megindítani. Az új szabályozás értelmében azonban, minthogy a felmondás indokolását kell a végkielégítéshez való joghoz támasztani, kérdéses, hogy hogyan alakul majd a bírói gyakorlat.

Különösen aggályos az új szabályozás azon cégek vonatkozásában, ahol a szakszervezet a magas végkielégítéshez való jogot tartja a legfontosabb szakszervezeti vívmánynak. *„A szakszervezet az új kollektív szerződéseknél is a végkielégítések szabályait érzi a legfontosabbnak. Az ezredforduló előtt, az átalakítások időszakában elért eredményeket mindenképpen meg akarják őrizni.”*⁸¹ Kérdéses az új szabályozás fényében, hogy mely feltételek mellett kiket fog a magasabb végkielégítés megilletni. Előfordulhat, hogy a munkáltató sorra kreálja majd a magatartásra vagy a képesség-hiányra alapított felmondásokat annak érdekében, hogy megkerülhesse - a szakszervezet által rendkívül fontosnak tartott - végkielégítésre vonatkozó kollektív szerződéses szabályokat.

A védett korúak megemelt végkielégítéshez való joga is megváltozott az új törvényben, sávós jelleggel van szabályozva, ahol a juttatás mértéke a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időhöz igazodik. Az egyik esettanulmányban kifejezetten bérfeszültséget okozó körülményként merült fel a védett korúak többlet-végkielégítése. A vállalatnál az is 8 havi többlet-végkielégítést kapott, aki csak néhány évig dolgozott a munkáltatónál. A kollektív szerződést – az új törvényi szabályozáshoz hasonlóan – sávós jellegűre alakítják át a bérfeszültség megszüntetése érdekében.

*„Gyakran feszültséget keltett a dolgozók között, hogy az egy-két éve a vállalatnál alkalmazott munkavállalók a táblázatban jelzett végkielégítésen túl védett koruk miatt egységesen 8 hónap további átlagkeresetet kaptak. Ezt sokan indokolatlannak tartották. A szabályozás az eltöltött idő függvényében differenciálni fog. A sávok még nem véglegesek, de a szakszervezet kevesebb, mint 5 év, 5-10, 10-15, 20-25, 25 év feletti sávokban gondolkodik. A védett korúak a sávok szerint különböző mértékű további átlagkeresetet kapnak.”*⁸²

⁸¹ Esettanulmány

⁸² Esettanulmány

Az új törvényi szabályozásban eltér egymástól a munkavállalói és a munkáltatói felmondás esetén alkalmazandó **felmondási idő** mértéke: csak az utóbbi nő a munkavállaló munkaviszonyban töltött idejével, míg az előbbi 30 napos változatlan időtartamú. Ez az új megoldás rámutat arra, hogy a munkavállalók számára általában nem kedvező, ha a felmondásukat követően hosszabb időt kénytelenek még a régi munkahelyükön tölteni. A kollektív szerződésekben is érdemes ilyen módon differenciálni a felmondási idő tartamára vonatkozó szabályozást, ugyanakkor az egységes felmondási idő alkalmazása sem érvénytelen az eltérésre vonatkozó szabályok alapján. A 2013. évre életbe lépő egyik KSZ szerint *„Egyrészt a felmondási idő csökkenni fog, az új Mt. előírásainak megfelelően, 30 napra azokban az esetekben, amikor a munkavállaló mond fel. Ugyanakkor, megmarad a felmondási idő 120 napos hossza azokban az esetekben, amikor a munkáltató mond fel.”*⁸³

A felek tudatában vannak annak is, hogy a felmondási védelemre vonatkozó szabályok is megváltoztak: a várandós nők csak az erre irányuló bejelentésük alapján élveznek felmondási védelmet, míg a keresőképtelen állományban lévők felmondási védelme megszűnt. Egyes munkáltatók e vonatkozásban azt az álláspontot foglalták el, hogy a várandós nőnek akkor sem mondanak fel, ha a terhességét nem jelentette be, illetőleg a keresőképtelen állományban lévő munkavállalóknak sem szüntetik meg majd a jogviszonyukat, kivéve azt az esetet, ha a munkáltató visszaélő jellegűnek véli a távollétet, pl. mezőgazdasági munkák idején.⁸⁴ A felek tudatában vannak annak is, hogy a gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadságról visszatérők, védett korúak, csökkent munkaképességűek munkajogi védelme csökkent az új szabályozás értelmében.

*„Az egyik szakszervezeti kérdezett annak a véleményének adott hangot, hogy (a fenti munkavállalói csoportot megillető felmondási korlátozás) valójában nem sokat ér, hiszen mindösszesen annyit jelent, hogy a munkáltató „lehetőség szerint” ne mondjon fel a védett munkavállalóknak. Ez egyben azt jelenti, hogy ha nincs más lehetősége, akkor igenis felmondhat.”*⁸⁵

A felmondás kérdésköréhez tartozó kérdés a vezető állású munkavállalók körének önkényes szempontok szerint rendkívül szélesre kinyitása, hiszen e munkavállalói csoportra nézve nem áll fenn indokolási kötelezettség munkáltatói felmondás esetén, nem kell alkalmazni a felmondási védelemre vonatkozó szabályokat sem, viszont szigorúak a kártérítési felelősségre vonatkozó szabályok. A túlságosan széles körre kiterjeszhető szabályozás visszaélésre ad alkalmat. Az esettanulmányok egyikében adat merült fel arra,

⁸³ Esettanulmány

⁸⁴ Az interjúkban a megkérdezettek nem tértek ki arra, hogy természetesen ekkor sem a bejelentés hiánya, vagy a keresőképtelen állapot alapozza meg a felmondást, hanem kizárólag a felmondás indokára vonatkozó általános szabályok alkalmazásával van helye a munkavállaló munkaviszonyának felmondására.

⁸⁵ Esettanulmány

hogyan a munkáltató e szabályok kihasználását megkezdte, és széles körben módosítja a munkavállalók munkaszerződéseit vezető állásúvá történő átalakítással. *„Az ideiglenes KSZ rögzíti, hogy a munkaviszony létesítésénél (II. fejezet) el lehet térni a KSZ-ben írottaktól kiemelt munkakörben vagy bizalmi állásban foglalkoztatott munkavállalók esetében.”*⁸⁶

3.4. A MUNKASZERZŐDÉS

A korábban felvett munkavállalók munkaszerződéseit a munkáltatók az esetek jelentős részében nem írták újra. Egy esetben előfordult, hogy a munkáltató szisztematikusan módosította a munkaszerződéseket, és abban kiaknázta az új törvény adta minden joglerontási lehetőséget. Ezen a munkahelyen jelentős bércsökkenést szenvedtek el a munkavállalók.

Ezen esettanulmányban merült fel annak a látszólag új szabálynak az alkalmazása is, hogy a munkavállaló meghatalmazást adhat képviselőjének, egyebek között a szakszervezetnek arra, hogy nevében a munkáltatóval a munkaszerződés feltételeiről tárgyaljon. Az esettanulmány szerint a munkáltató erőfeszítéseket tett annak érdekében, hogy a munkaszerződések újratárgyalásában részvételre készülő szakszervezetet megkerülje, és a munkavállalókra egyenként gyakoroljon nyomást a munkaszerződés módosításának elfogadása érdekében.

Az új belépők munkába léptetésére a munkáltatók új munkaszerződés mintákat dolgoztak ki, és így velük szemben alkalmazzák az új törvény által lehetővé tett új szabályokat a maguk teljességében.

*„Új típusú munkaszerződéseket csak az újonnan felvettekkel kötöttek, a meglévő munkavállalók munkaszerződéseit nem változtak. Az új munkaszerződésekben nincs hangsúlyos változás, inkább apró pontosítások vannak, amit az új Mt. előírt. Az Mt. szabályaitól tehát lényegileg nem térnek el az új munkaszerződések, kivéve abban, hogy egy "plusz" tájékoztatósi részt is tartalmaznak. Ez, a vállalat HR képviselője szerint alapvetően a munkavállalók számára készített tájékoztató jellegű figyelemfelhívások arról, hogy melyek a változások, mire szükséges a dolgozónak figyelnie, mi minősül tájékoztatásnak, a közzététel szabályairól, a bejelentési kötelezettség rendjéről a munkavégzési képesség vagy munkaviszonyt érintő változás esetén.”*⁸⁷

Ami az atipikus munkákat illeti, egy munkáltatónál merült fel adat arra nézve, hogy a több munkáltató általi alkalmazás lehetőségére vonatkozó új munkatörvényi rendelkezést

⁸⁶ Esettanulmány

⁸⁷ Esettanulmány

azonnal átültették a gyakorlatba, másoknál az új atipikus munkaviszonyra vonatkozó szabályokat (ma még) nem alkalmazzák, és az interjúalanyok nem is említettek olyan körülményeket, amelyek ilyen változásokhoz vezethetnek a közeljövőben.

A **munkaerő kölcsönzés** jelentősége csökkenni látszik: több munkáltató gyakorlatából kiszorult a kölcsönzött munkaerő, két ok miatt. Egyrészt a kölcsönzött munkaerő ára úgy megdrágult, hogy már nem gazdaságos az alkalmazása, másrészt pedig a kölcsönzött munkaerő hatékonysága jelentősen elmarad a munkáltató által közvetlenül alkalmazott munkavállalóké mögött. *„Kölcsönzötteket a világgazdasági válság előtt és után foglalkoztattak, 2009-2010 között pedig a kölcsönzött munkavállalói állományt, szakszervezeti és munkaadói konszenzus alapján, teljesen leépítették, így a törzs-munkavállalókat is védve. A vállalatvezetés utolsó kimutatása szerint a kölcsönzöttek száma az utolsó november eleji kimutatás szerint 223 volt. A kölcsönzöttek száma ugyanakkor a szakszervezet szerint az 5-10%-os küszöböt jellemzően nem haladta meg. Ezt az arányt a munkavállalók érdekképviselei is elfogadhatónak, sőt időnként szükségesnek is találták.”*⁸⁸

A kereskedelemben jelentős maradt a kölcsönzött munkaerő alkalmazása, illetve a termelő vállalatoknál akkor, amikor az idenymunkaerő alkalmazása elkerülhetetlen a termelés felfutásának időszakában. Ilyen indokolt esetekben a szakszervezetek is helyeslik a kölcsönmunkaerő alkalmazását.

„Az idenyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatják a kölcsönzött munkásokat.” Ha alkalmaznak kölcsönzött munkaerőt, *„a kölcsönzött munkások megkapják ugyanazokat a juttatásokat, amit az állandó jelleggel dolgozók is kapnak. Nincs megkülönböztetés.”*⁸⁹

Több összefüggésben felmerült az esettanulmányokban a **határozott időre, illetőleg a próbaidőre történő alkalmazás** lehetősége, illetve ezek összefüggései. Egy cégnél eddig minden munkavállalót egy évig tartó határozott időre vettek fel, majd a megelőző törvényben expressis verbis írt szabály alkalmazásával a határozott idő lejártát követő továbbfoglalkoztatással a munkajogviszony határozatlan idejűvé alakult át. *„Jelen gyakorlat szerint a munkaszerződések egy évig határozott időtartamúak. Miután az egy év letelt és nem került a munkaviszony megszüntetésre, a rá következő napon a szerződés automatikusan határozatlan időtartamúvá válik. Ezt a gyakorlatot belső szabályzat rögzíti, ennek felülvizsgálata egyelőre nem került szóba.”*⁹⁰ E gyakorlat folytathatósága az új törvény hatálya alatt kétséges, bár elméletileg nem kizárt, így ennél a munkáltatónál a foglalkoztatási gyakorlat átalakítására lesz szükség, és esetleg rendezni kell a korábban

⁸⁸ Esettanulmány

⁸⁹ Esettanulmány

⁹⁰ Esettanulmány

felvett, és az új törvény hatálya alatt lejáráó egy évre felvett munkavállalók jogi helyzetét is. Nem kétséges azonban, hogy e cégnél a határozott idejű jogviszonyok alkalmazása visszaélészerű volt, hiszen nem állt fenn a munkáltató működésével összefüggő alapos indok a határozott idejű alkalmazásra. Itt tehát a munkáltató de facto egy éves próbaidővel kezdett minden jogviszonyt.

Az új törvényben a **próbaidő** munkaszerződésben kiköthető időtartamának általános szabályaként a törvény 3 hónapot ír elő, amelytől azonban a felek felfelé is eltérhetnek, ha a kollektív szerződés hat hónapra felemeli a kollektív szerződés időtartamát. Az esettanulmányok szerint kivételesnek tekinthető az a munkáltató, amely a három hónapos próbaidőt elég hosszúnak találta. A munkáltatók csaknem mindegyike a próbaidőnek hat hónapra történő felemelését indítványozta a kollektív szerződésekben. Volt aki azzal érvelt, hogy ha a munkavállalónak két hónapos belső képzésen kell részt vennie a tényleges munkakörében való alkalmazás előtt, akkor a fennmaradó egy hónap nem elegendő a munkavállalónak az adott munkakör betöltésére való tényleges alkalmasságának feltárására.

Általában a szakszervezetek a próbaidő ügyében a munkáltatói igény akceptálása mellett döntöttek, de vagy meg akarják kérni a munkáltatótól a bejegyzés árát, vagy csak egyes munkakörökre, indokolt esetekre lekorlátozva akarják a megemelt mértékű próbaidőt a Kollektív Szerződésben rögzíteni. *„A próbaidő egyelőre egységesen 3 hónap a cégcsoportnál, azonban a munkáltató szeretné ezt a törvényben szereplő egységes hat hónapra felemelni, azonban a szakszervezet csak indokolt esetekben és munkakörökben támogatja a hosszabb próbaidőt.”*⁹¹

Az esettanulmányokban is felmerült az az aggály, hogy a hat hónapos mértékű próbaidő olyan hosszú, hogy gyakorlatilag kiválthatja a határozott idejű felvételeket abban az esetben, ha a munkáltatónak valamely okból ideiglenes jelleggel további munkaerőre van igénye. A próbaidő közismert előnye, hogy a jogviszony indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntethető, minden további fizetési kötelezettség nélkül. A próbaidőre való alkalmazást tehát a munkáltatók a határozott időre felmerülő munkaerő igényük olcsóbb kielégítésére használhatják, a próbaidő intézményének visszaélészerű alkalmazásával.

3.5. A MUNKABÉREK TÖRVÉNYI SZABÁLYOZÁSA

A kutatás egyik lényeges kérdése volt, hogy mely jogszabályhelyek teszik lehetővé, illetve eredményezik a munkabérek csökkenését. Az esettanulmányokban hét ilyen hatású törvényhelyről nyilatkoztak. Mint korábban említettük a cégek több mint felében „a bérek

⁹¹ Esettanulmány

csökkentek az új törvény megjelenése óta.” Máshol egyelőre nem csökkentek a bérek, de a kollektív szerződések módosítását követően ott is bekövetkezhet a bércsökkenés. Kivételként merült fel csak olyan cég, ahol az elkövetkező néhány évre nézve nem valószínűsítették a bércsökkenést a megkérdezettek.

(1) A munkabérek csökkenésének egyik legfontosabb oka a **pótlékok** csökkenése. A délutáni pótlék eltörlését szinte minden munkavállalói képviselő említette. *„Jelentősen csökkent az éjszakai munka és ennek pótléka, valamint a délutáni pótlék gyakorlatilag megszűnt.”* A munkavállalók álláspontja szerint a pótlékok csökkenése különösen érintette a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat. *„Amikor a cégvezető meghallotta, hogy a telepi, megszakítás nélkül dolgozók nettó 15 ezer Ft-ot veszítenek havonta a műszakpótlék változással, akkor volt hajlandó belemenni, hogy a HR osztály elkezdjen dolgozni az „ügyön”, előtte a tulajdonos azt mondta, hogy nem tehet arról, hogy az Mt. miatt keresetcsökkenés van.”*⁹²

(2) A **munkánélküli időszakra fizetendő díjazás csökkenése** ugyancsak bércsökkenést eredményez: a munkáltatónak átlagkereset helyett távolléti díjat kell csak fizetnie. Egyes cégeknél a távolléti díj kiszámításának módját a korábban hatályos átlagkereset számításának szabályaihoz közelítették, ezzel mérsékelve a bekövetkező bércsökkenést. A távolléti díj *„a számítás idején érvényes alaphér, illetve az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett rendszeres bérpótlékok, a műszakpótlékok, a rendkívüli munka ellenértéke, az ügyelet díja, a készenlét díja együttes összegének a ledolgozott időre számított átlaga”*.⁹³

(3) A hosszabb munkaidőkeret alkalmazásának lehetősége szintúgy bércsökkenéshez vezet, hiszen csökkenti egyrészt az állásidőt, másrészt a rendkívüli munkavégzés mértékét, s ezáltal az ezen időszakokra biztosított díjazást is.

(4) Csökkenti a munkabérek mértékét az a másik munkaidő-beosztással kapcsolatos szabály is, hogy a munkaidő-beosztást a munkavállalókkal már nem egy héttel korábban és egy hétre előre kell közölni, hanem elegendő mindössze négy nappal korábban tájékoztatni a munkavállalókat a munkavégzésre való beosztásukról. Ez a szabály szintén csökkenti az állásidőre járó díjazás, illetve a rendkívüli munkaidőre járó díjazás fizetésének valószínűségét. Ezt a szabályt ugyanakkor a munkavállalók nemcsak a bérrel összefüggésben kifogásolták, hanem amiatt is, hogy szinte ellehetetleníti a magánélet és a munkahelyi feladatok összehangolását, amelyre a munkaidőről szóló részben még visszatérünk.

(5) Az új rendelkezések szerint a munkaközi szünet már nem a munkaidő része, hanem ezt az időszakot szabadidőként kezeli a törvény. Több esettanulmányban előkerült az a

⁹² Esettanulmány

⁹³ Esettanulmány

számítási eredmény, hogy „Mivel a törvény életbe lépésétől a munkaközi szünet nem a munkaidő része, a munkavállalók a szakszervezet számításai szerint a gyakorlatban évente 11 nappal többet kell dolgozzanak ugyanakkora bérért.”⁹⁴

(6) A hat hónapos próbaidő szabálya ugyancsak járhat bizonyos mértékű bércsökkenéssel, hiszen ha a munkáltató próbaidőt alkalmaz pl. a hat hónapos határozott idejű jogviszony létesítése helyett, akkor, ha már nincsen szükség a munkavállaló munkájára, indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti a jogviszonyt ahelyett, hogy a határozott időből még hátralévő időtartamra járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetné.

(7) Az állásidőre járó díjazás nem illeti meg a munkavállalókat akkor, ha előre nem látható külső ok miatt kerül sor a munkavégzés alóli mentesülésükre. Ezen új szabálynak a bevezetése miatt a munkavállalók valószínűleg a jövőben számos esetben elesnek az állásidőre járó díjazásuktól. Ugyanakkor a munkáltató számolhat azzal, hogy ha a munkavállalók vitatják is a díjazást kizáró körülmények fennállását, akkor sem fognak erre nézve pert indítani, egyrészt a munkaügyi perrel járó költségeknek az igényt jelentősen meghaladó mértéke miatt, másrészt mert az igazságügyi statisztikák azt mutatják, hogy a munkavállalók fennálló munkaviszonyuk alatt nem érvényesítik a bérrel kapcsolatos igényeiket, mert félnek a munkaviszonyuk megtorlaskénti megszüntetésétől, amelynek megnövekedett esélyére a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos okfejtés során már kitértünk.

A **bércsökkentés kompenzálását** céljuknak tekintő munkáltatók a következő megoldások alkalmazták:

változtatlanul alkalmazzák a kollektív szerződés rendelkezéseit (bár esetenként a munkáltatók a szerződések felülvizsgálatára vonatkozó igényüket már bejelentették)

a munkavállalók javára eltérnek a törvényi szabályoktól

a pótlékok csökkenéséből képződő bérmegtakarítást más (esetenként kifejezetten teljesítmény alapú) ösztönzőkbe viszik át

a munkaidőkeretben foglalkoztatott jogviszonyának megszűnésekor az alaphér 10%-nak megfelelő munkaidő-keret elszámolási pótlékot fizetnek.

A bérezés csökkenésének megállításával összefüggésben felmerült fontos érv, hogy a megfelelő minőségű munkaerő megtartásához szükség van megfelelő bérezésre, hogy „a cég versenyképes maradjon a munkaerőpiacon és megtarthassa a munkavállalóit”. Más munkáltatónál úgy fogalmaztak, hogy „a képzett fiatal munkaerő felvétele és megtartása is nehéz. Utóbbinak fő oka a kiélezett verseny az országon belüli és kívüli konkurens

⁹⁴ Esettanulmány

*vállalatokkal a fiatal, szakképzett munkavállalóért. A kiélezett verseny ilyen hatását mind a vállalatvezetés, mind a szakszervezet képviselői hangoztatták.*⁹⁵

Az új törvény lehetővé teszi, hogy a bérezés olyan alapvető elemeit, mint a pótlékok elszámolásának alapját vagy a távolléti díj összetevőit a törvénytől eltérően szabályozzák a felek. Erre nézve egyelőre az 1992. évi törvényi rendelkezések alkalmazásának továbbéléséről tanúskodnak az esettanulmányok: a pótlékok számításának alapja mindenhol az alaphér maradt. Ennél fogósabbnak bizonyult a távolléti díj számításának alapjául szolgáló bérelemekben való megállapodás, bár több munkáltatónál erre nézve is megállapodásra jutottak a felek. Az egyik munkáltatónál az volt a legfontosabb vitapont, hogy a bonus beleszámít-e a távolléti díj számításába, amely a munkavállalókra kedvező kimenetellel zárult.

3.6. MUNKAI DŐRE, PIHENŐIDŐRE VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁS

Minden esettanulmányban felmerült az a szakszervezetek által rendkívül kifogásolt új szabály, hogy a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek. Egy megfontolásra érdemes összefüggés: ha a munkaközi szünet célja az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása, például munkabalesetek megelőzése, vagy mozgási lehetőség biztosítása tartósan ülőmunkát végző, vagy egyoldalú terhelésnek kitett munkavállalók esetén, akkor a munkaközi szünet nem vehető ki a munkaidőből. Akkor viszont, ha a munkaközi szünet a munkavállalók pihenését szolgálja, nincs dogmatikai akadálya annak, hogy a munkaközi szünet a munkaidőn kívül essen.

Több esettanulmányban felmerült, hogy munkaszervezési problémákat okoz a munkaközi szüneteknek megfelelő idő munkaidő végén való ledolgozása. A három műszakban dolgozó üzemekben nem tudnak egyszerre két műszaknak munkát adni, egy esettanulmányban egyenesen kaotikus viszonyokról számoltak be a megkérdezettek. *„A szakszervezet képviselői szerint 3 műszakos munkahelyeken a gyakorlatban is nehéz a 8 órán felüli munkaközi szünet bevezetése, ami szinte kaotikus helyzetet teremtett.*⁹⁶

Ugyancsak minden esettanulmányban előkerült a **munkaidő-beosztás közlésére meghatározott határidő lerövidítésének** kérdése. A munkavállalók nem tudják a munkájukkal és a magánéletükkel kapcsolatos feladataikat és elfoglaltságaikat összeegyeztetni. *„A munkáltatónak nagyobb szabadságfokot jelent a munkarend kialakításában, viszont a munkavállaló számára nagyobb kiszolgáltatottságot, erősebb*

⁹⁵ Esettanulmány

⁹⁶ Esettanulmány

függőséget és még több nem tervezett túlórárt. Egy hosszabb hétvége vagy egy négynapos ünnep esetén a munkavállaló egyáltalán nem, vagy csak későn, utolsó pillanatban értesül a következő munkanapjáról és munkarendjéről. Ez mind a munkarend megtervezésében, mind az érintett munkavállalók életében bizonytalanságot eredményez, különösen akkor, ha például beteg van a családban, vagy a munkavállaló több gyereket nevel. A túlórák pénzben kifizetése ilyen körülmények között elvárható lenne, különösen akkor, ha a bérek törvényben rögzítettek.”⁹⁷

Jellemző, de nem általános az **egy éves munkaidőkeret** kollektív szerződésbeni szabályozásával kapcsolatos munkáltatói igény. Vannak munkáltatók, akik továbbra is a három, illetőleg hat havi munkaidőkeret alkalmaznak, mert elegendőnek tartják az ilyen időintervallum által biztosított rugalmas munkaerő felhasználást. Más munkáltatók üdvözölték az egy éves munkaidőkeret alkalmazásának lehetőségét, és már közölték a szakszervezettel az erre irányuló igényüket. A munkaidőkeret hosszának növelése korábban kollektív szerződésekben történt, most pedig – a törvényi rendelkezések alkalmazásával – a munkáltató által egyoldalúan előírható, ezáltal gyengült a szakszervezet alkupozíciója. A hosszabb munkaidőkerettel, és az ezzel szükségszerűen együtt járó bércsökkenéssel kapcsolatos különféle aggályokra több szakszervezeti vezető rámutatott: „A munkavállalók képviselői úgy látják, a gyakorlatban éves munkakeretes körülmények között nehezebb a munkavállalót motiválni a termelés csúcsidőszakaiban. A szakszervezet elnöke még kritikusan megjegyezte, hogy szakértőktől még nem kapott választ arra a kérdésére, hogy a munkaidő szabályzásban mi a különbség a munkaidőkeret és elszámolási időszak között; csak kitérő választ kapott, hogy ezt majd a bírói gyakorlat fogja eldönteni”.⁹⁸

A pihenőidő kiadása és a vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzés is problémákat vet fel egyes munkahelyeken: „A munkáltató csak 8 nap után adott és ad pihenőnapot, melyből minden hónapban általában csak egy esik vasárnapra. Csökkent a két munkaszakasz közti pihenőórák száma is. A csökkentés lehetőségét a munkáltató nem alkalmazza, viszont ez már a múltban is 11 óra volt és ennyi is maradt.”⁹⁹ A szakszervezet képviselője rámutatott arra is, hogy milyen összefüggés van a munka megszervezésének jellemzői, a munkavállalók leterheltsége és a felmondások között. „Előfordul, hogy a dolgozók 12 napot dolgoznak pihenőnap nélkül, és a kapott pihenőnapok sem vasárnapra esnek. Ilyen körülmények között könnyű felmondani a fáradt munkaerőnek, úgymond „hanyag” munkavégzésre hivatkozva.”¹⁰⁰

⁹⁷ Esettanulmány

⁹⁸ Esettanulmány. Elszámolási időszak (Mt. 98. §) alkalmazásával egyébként nem találkoztunk a felkeresett vállalatoknál.

⁹⁹ Esettanulmány

¹⁰⁰ Esettanulmány

A másik fő probléma a **túlórák kifizetése és pihenőnapban való kiadása**. „A megígért pénzben való kifizetést szabadnappal vagy csökkentett munkaidővel ellentételezni inkorrekt eljárás, hasonlóan a nem ellentételezett vagy „elfelejtett” túlórákhoz. Az alacsony létszám és a feszített munkatempó egyértelműen a vezetőség döntése hatására alakul ki, és ez a helyzet sokszor a túlórával szerzett szabadnapok kiadását is lehetetlenné teszi. A pihenőidő és a szabadnapok, valamint a szabadságok kiadása erősen függ attól, hogy egy adott munkamennyiséget hány főnek kell elvégeznie, azaz mekkora létszámmal dolgozik az adott üzlet. Bizonyos létszám alatt a pihenőidők, szabadnapok és a szabadságok kiadása, különösen csúcsidőszakokban, lehetetlenné válik. A kis létszámú munkavégzés ráadásul az elvégzett munka minőségének romlását eredményezi.”¹⁰¹

3.7. KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

A **munkáltatói kártérítés jogi feltételei enyhültek** az új Munka Törvénykönyvében. Az eddigi dogmatikai álláspont az volt, hogy a munkáltatóval szemben objektív felelősséget és teljes kártérítési felelősséget kell előírni, mert ezzel a súlyos szankcióval való fenyegetés biztosítja azt, hogy a munkáltató tegyen meg minden lehetséges intézkedést a munkahelyi balesetek elkerülése érdekében. Az új szabályozás értelmében a felelősség bizonytalan tartalmú, inkább felróhatósági (semmint objektív), és a munkáltató szélesebb körben mentesülhet a felelősség alól, mint eddig. A felelősség enyhítése a munkabiztonsági célú kiadások csökkenését és a munkabalesetek megszorodását eredményezheti.

A **munkavállaló kártérítési felelőssége ezzel szemben viszont súlyosbodott**, mind a kártérítés jogalapja, mind az összegszerűsége tekintetében. A munkáltatók szinte egyöntetűen kérik, hogy a kollektív szerződés alapján legyen lehetőségük a 8 havi távolléti díjnak megfelelő maximumig a munkavállalóval szemben kártérítési igényt érvényesíteni. Ez egy újabb alkupont a szakszervezet kezében. Az egyik munkáltató interjúalany szerint „a szigorítást igen, ki fogjuk használni. Az Mt. által meghatározott maximum összeg bele fog kerülni. Maximum 6 havi lehetett KSZ rendelkezés szerint. Ez cégvezetői elvárás volt, ezt a szakszervezetekkel is megbeszéltük, most 8 havi a maximum a kollektív szerződés hatálya alatt és meg is fogjuk lépni.”¹⁰²

Több esettanulmányból kiderült, hogy több munkáltató a szankciókat leginkább az elrettentésre kívánja használni, hiszen a munkaszervezet egyre bonyolultabb, a személyes felelősség nehezen kimutatható. „Az általában a probléma, hogy nem bizonyítható hogy ki okozza a kárt. Törnek székeket, mosdókat, panaszkodott a vezérigazgató úr. A másik típusú

¹⁰¹ Esettanulmány

¹⁰² Esettanulmány

a targoncás, itt nem szándékosság, hanem a gondatlanság inkább, nekimegy és több 100 ezer forintos kapukat törnek, erre volt példa”.¹⁰³ Más munkáltatónál arra reflektáltak, hogy egy-egy munkadarab átmehet akár száz ember kezén is, ezért rendkívüli anyagi és időbeni ráfordítások eredményeként lehetne csak megállapítani a tényleges károkozó kilétét. „A szakszervezet vezetője szerint ugyanakkor nem tisztázott a leltárfelelősség kérdése. Nincs pontos szabály arra, ki miért felelős (szerszám, anyag, kimenő és bejövő szállítmányok). A cég saját hatáskörben kívánja elkészíteni a leltárfelelősségi szabályzatot.”

Máshol az merült fel, hogy egy kisebb mulasztás is akár több milliós kárt okozhat, amelynek érvényesítése a munkavállalók teljesítőképessége miatt sem lehetséges. Így az elrettentésre szolgáló kártérítési szabályok mellett a munkáltató tényleges szankcióként a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését vagy a bonus megvonását alkalmazza. „A mozgóbér szolgál büntetésre több kérdezt szerint is: ezt vonják meg károkozás esetén. Ugyanakkor a Liga főbizalmi szerint inkább csak fenyegetőeszközként használják a mozgóbér megvonás lehetőségét: „De nem vonják meg, csak úgy mondják, ijesztgetik az embereket, hogy megcsinálja normálisan a feladatát, figyeljen oda.” Más munkáltatóról szólva az hangzott el, hogy „már egy alap káresemény is többmilliós károkat jelenthet. Egyelőre a munkáltató a legsúlyosabb gondatlanság esetén is a munkaviszony azonnali megszüntetését alkalmazza, továbbá kivizsgálja az esetet. Tehát a csoportnál a munkavállalók fizetési képességét és az okozható károk nagyságát figyelembe véve a káresemények elsősorban büntető következményekkel járnak.”¹⁰⁴

A kártérítés behajtását illetően is változást hozott a törvény. „A kártérítéssel kapcsolatos korábbi KSZ rendelkezésekben az szerepelt, hogy 100.000Ft-ot meg nem haladó kár esetén a munkáltató közvetlenül is kötelezheti a munkavállalót a kár megfizetésére. Ezt az összeghatárt most a minimálbér háromszorosára akarják emelni. A KSZ rendelkezése szerint ezt a munkabérből le is lehet vonni, aminek a jogszerűségével kapcsolatban kétségeim vannak.”¹⁰⁵

3.8 AZ EGYÉNI MUNKAVISZONYT ÉRINTŐ TOVÁBBI KÉRDÉSEK

A munkavállalók személyiségi jogainak több irányú korlátozására feljogosítja az új Mt. a munkáltatókat. Az egyik ilyen szabály megengedi, hogy a munkavállalók szólás szabadságát, munkáltatóról kialakított véleményük képviselőjét a munkáltató korlátozhassa. A legtöbb munkáltató nem tett ez irányban lépéseket, a megelőző szabályozás alapján kialakított

¹⁰³ Esettanulmány

¹⁰⁴ Esettanulmány

¹⁰⁵ Esettanulmány

normáikat (jellemzően etikai szabályokat) megfelelőnek tartják, és nem tartja szükségesnek a munkavállalói személyiségi jogainak korlátozását eredményező belső szabályok előírását. *„Személyiségi jogokat korlátozó szabályok nincsenek egyik cégnél sem. A depókban már régóta működnek biztonsági kamerák, és az új munkatörvény hatálybalépése semmilyen változással sem járt ezen a területen. A szakszervezeti elnök nem tud szólásszabadságot korlátozó írott szabályokról, de íratlan rendelkezésekről, elvárásokról sem.”¹⁰⁶*

A vizsgált mintában egyetlen munkáltató léptetett életbe ilyen szabályokat. „A munkáltató azonnal alkalmazta és szabályzatba tette a munkavállaló munkahelyen kívüli magatartását meghatározó alapelveket. Az új szabályok egyértelműen meghatározzák a munkahelyen kívüli viselkedés, a véleménymondás módját. A munkavállaló véleménye nem veszélyeztetheti a munkáltató jó hírnevét, üzleti imázsát, az üzleti titkok kiszivárgását egyértelműen meg kell akadályozni. A munkáltató ezzel egyértelműen korlátozza a dolgozói szabad véleménynyilvánítási jogát, és ez az interjúalanyok óvatos és visszafogott vélemény nyilvánításában, tartózkodó viselkedésében is érezhető volt.”¹⁰⁷ A munkavállalói szólásszabadság korlátozásával kapcsolatban azonban meg kell jegyezni, hogy e jog korlátozása a közérdekkel is ellentétes lehet, hiszen így például a munkáltató falai között maradnak azok az információk, amelyek felfedik, hogy a munkáltató például milyen eljárásnak, kezelésnek veti alá a lejárt szavatosságú termékeket annak érdekében, hogy (látszólag) eladható állapotba hozza azokat.

Ugyanennek a munkáltatónak az érdekeit szolgálta egy másik újonnan bevezetett munkatörvényi rendelkezés is. „Már eddig is alkalmazták és most is alkalmazzák azt a szabályt, hogy a munkaerő-piaci különbségek miatt bekövetkező bérkülönbségek nem jogellenesek. Más alaphétt fizetett a munkáltató már az új törvény bevezetése előtt is ugyanazt a munkát elvégző dolgozónak Mátészalkán, mint Szombathelyen. A fizetések közti eltérés akár 20 százalék is lehet. A menedzsment regionális elemzésekkel és erre a célra készített táblázatokkal folyamatosan feltérképezi az egyes régiók munkaerő-piaci, munkanélküliségi és jövedelmi viszonyait, és ennek megfelelően alakítja ki a helyi béreket.”¹⁰⁸

Az esettanulmányok általában az indokolt mértékű és biztonsági vagy vagyonvédelmi okokból indokolt kamerás megfigyelésekről tanúskodtak, ugyanakkor előfordult olyan nyilatkozat is, amelyből kitűnt, hogy a biztonsági céllal felszerelt kamerákat esetenként a

¹⁰⁶ Esettanulmány

¹⁰⁷ Esettanulmány

¹⁰⁸ Esettanulmány

munkavállalók megfigyelésére is használják: „az egyik munkavállalótól megkérdezték, hogy miért nem mosolyog gyakrabban az ügyfelekre.”¹⁰⁹

4. NÉHÁNY KÖVETKEZTETÉS

Kutatásunk nem cáfolta, hanem megerősítette, hogy az új Munka Törvénykönyv kedvez a munkaadóknak, miközben számos előírása a korábbinál jóval hátrányosabb helyzetbe hozza, hozhatja a munkavállalókat. Hatályba lépésének első hónapjaiban elkülöníthettük a munkavállalókra hátrányos

- azonnal érzékelhető következményeket,
- a késleltetve jelentkező hatásokat,
- a konjunktúrafüggő hatásokat,
- és az üres, hatás nélküli intézkedés-elemeket.

A kollektív munkajogi rendelkezések átültetése gyorsabb ütemben történik, mint az egyéni munkajogi gyakorlat megváltozása. Ez az eltérés következhet a két jogterület méretéből, az érintett alanyok jellegéből és számosságából, illetőleg a szabályozás minőségéből (az új szabályok egyértelműek, világosak-e, vagy homályosak, bizonytalanok, esetleg további (bírói) értelmezéstől függ a tartalmuk).

AZONNAL ÉRZÉKELHETŐ NEGATÍV KÖVETKEZMÉNYEK

1. A gyorsan érvényesülő – 2013. január 1-től életbe lépő – hátrányos következmények közül elsőnek említjük a védett szakszervezeti tisztségviselők számának, munkajogi védelmük kiterjedtségének, munkaidő kedvezményének a csökkentését. Megszűnt a munkaidő-kedvezmény pénzzel való (szakszervezeti költségek fedezésére fordításának) megváltásának a lehetősége. Ez nehezíti az érdekvédelmi tevékenység infrastruktúrájának, az ehhez szükséges szolgáltatások színvonalának megőrzését, emelését.
2. A szakszervezetek alkuerejét csökkenti (a sztrájkjog itt nem tárgyalt újraszabályozása mellett) a korábbi szakszervezeti jogok csorbítása. Megszűnt a kifogás intézménye, kevesebb a mód a konzultációra, kérdésessé vált a szakszervezeti ellenőrzési jog lehetősége, és terjedelme, a korábbinál sokkal korlátozottabban élhetnek az

¹⁰⁹ Esettanulmány

ellenőrzési jogaikkal. A szakszervezetek kénytelenek lesznek a bíróságokhoz fordulni olyan a kérdésekben is, amiket korábban ezekkel a jogintézménnyel kezelni lehetett, arra viszont nem lehet számítani, hogy ezeket az ügyeket a bíróság gyorsan elintézi. A jogorvoslatok érvényesítési idejének megnövekedése már önmagában a munkáltatónak kedvez, hiszen a közbenlévő időben folytathatja (az esetlegesen) jogsértő gyakorlatát.

3. Az állami tulajdonú vállalatoknál szűkült a kollektív szerződésbe foglalható ügyek száma, és ezzel a rugalmas megállapodás lehetősége. A munkaidőre vonatkozó kógens szabályok teljesítése esetenként felborítja a vállalatnál bevált, a helyi sajátosságokhoz igazodó munkaszervezést. Itt nemcsak a szakszervezetek, de menedzsment tárgyalási felhatalmazása is csökkent.
4. A munkavállalók közvetlenül is érzékelik az új szabályozás rájuk nézve kedvezőtlen hatásait. Az új Mt. lehetővé teszi a munkaerő-piaci adottságokat figyelembe vevő regionális bérkülönbségek alkalmazását.
5. A kollektív szerződés helyett - bizonyos feltételek fennálltakor - az egyéni munkaviszonyra is kiterjedő tartalmú üzemi megállapodás megkötésére is lehetőség van, illetőleg a munkáltató egyoldalú „kötelezettségvállalást” is tehet, amelyet egyoldalúan meg is változtathat.
6. A határozott politikai deklaráció ellenére a 16 esettanulmányból öt esetben a szakszervezetek arról számoltak be, hogy a törvény bevezetése óta bizonyos munkavállalói csoportok nominális bére csökkent. További négy esetben a jövőben fenyegető bércsökkenésről számoltak be interjú partnereink.
7. Legtöbbször és legnagyobb mértékben a műszakpótlékok miatt csökkennek a bérek. A bércsökkenés második leggyakoribb oka a túlórák várható kiesése, ami bekövetkezhet egyrészt a munkaidőkeret egyoldalú bevezetése miatt, vagy – különösen állami cégeknél – az éves munkaidőalap növekedése következtében. Számos további kisebb jelentőségű szabály megváltozása is hozzájárul a bércsökkenéshez.
8. Az órakeresetek csökkenése is bekövetkezett több helyen a munkaközi szünet új szabályok szerinti „kiadása” miatt, továbbá a korábban 8 óránál rövidebb rendes munkaidő helyett bevezetett heti 40 órás munkahét hatására vagy a nem fizetett túlórák növekvő száma miatt.
9. A munkaidőbeosztás átalakítása miatt romlott a munka rendszeressége, a munkavállaló akarata szerinti időbeosztás lehetősége, növekedett a munkaintenzitás, ami romló teljesítményekhez vezethet.
10. Figyelemre méltó eredménye a vizsgálatnak, hogy a nyilatkozók egyike sem hivatkozott az új törvény megalkotását megalapozó legfontosabbnak tartott állami

célra: a foglalkoztatás bővítésére. A vizsgált mintában egyetlen esetben sem került szóba, hogy bármilyen módon is a törvény hatásaként új felvételekre került volna sor.

KÉSLELTETVE (MA MÉG CSAK NYOMOKBAN) JELENTKEZŐ NEGATÍV HATÁSOK

1. Az új törvény - a felek lényegi pozícióbeli különbségét figyelem kívül hagyva - megközelítően azonos jogokat és kötelezettségeket írt elő a két félre a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban, sőt, a munkaviszony jogellenes megszüntetéseinek jogkövetkezményeit is hasonló nagyságrendűként szabályozta. Összességében rendkívüli mértékben lecsökkent a munkavállalói pozíciónak a munkáltatói felmondással szembeni munkajogi védelme.
2. Az új törvényi szabályozás értelmében a végkielégítéshez való jog függ a felmondás indokától: magatartásra vagy nem egészségügyi okból bekövetkező képességhiányra vagy csökkenésre alapított munkáltatói felmondás esetén nem jár a munkavállalónak végkielégítés.
3. Az új törvényi szabályozásban eltér egymástól a munkavállalói és a munkáltatói felmondás esetén alkalmazandó felmondási idő mértéke: csak az utóbbi nő a munkavállaló munkaviszonyban töltött idejével, míg az előbbi 30 napos változatlan időtartamú.
4. Több munkavállalói csoport esetén lényegesen csökkent a felmondással szembeni munkajogi védelem mértéke (keresőképtelenek, védett korban lévők, gyermekgondozási szabadságról visszatérők, stb.)
5. Az új törvényben a próbaidő munkaszerződésben kiköthető időtartamának általános szabályaként a törvény 3 hónapot ír elő, amelytől azonban a felek eltérhetnek, ha a kollektív szerződés hat hónapra felemeli a kollektív szerződés munkahelyen alkalmazható időtartamát. Az esettanulmányok szerint a munkáltatók általában igényelték a próbaidőnek hat hónapra történő felemelését a kollektív szerződésben. Ezt azonban nem feltétlenül a munkavállaló „kipróbálásához” szükséges hosszabb időszükséglet magyarázza. A próbaidő intézményének visszaélészerű alkalmazásával ugyanis a munkáltatók a rövid, de előre nem meghatározható időre felmerülő munkaerő igényük olcsóbb kielégítésére is használhatják a próbaidőt.
6. A munkáltató kártérítési felelőssége enyhült, míg a munkavállaló kártérítési felelőssége súlyosbodott, mind a kártérítés jogalapja, mind az összecszerúsége tekintetében. A munkáltatói kártérítési felelősségének enyhülése csökkentheti a munkabiztonsági beruházásokat a jövőben, és a munkavállalók egészségsérelmét eredményezheti.

7. A munkaidőre vonatkozó szabályok megváltoztatása, amely egyik oldalról a munkaerő rugalmas felhasználását teszi lehetővé a munkáltató számára, a másik oldalról teljesen tervezhetetlenné teszi a munkavállaló privát életét, és a családi kötelezettségek ellátását.
8. A munkáltató különböző módokon (akár egyoldalúan) korlátozhatja a munkavállalók személyiségi jogait.

A kutatás érdekes eredménye: **vállalat (a menedzsment) gyakran nem élt az új Mt-nek a munkaadó számára kedvező lehetőségeivel.** Egyes elemeket – az esettanulmányok túlnyomó többsége erről tudósít - vagy még át sem vezettek, vagy – és ez a gyakoribb – beemeltek a szabályozásba, de még nem használták a munkaadók. Ennek az óvatos magatartásnak, kivárásnak lehetséges oka, hogy a vezetés a korábbi átszervezések után nem akar újabb munkahelyi feszültséget. Belátták, hogy a vállalat piaci teljesítményére, illetőleg a hírnevére is káros lehet egy munkahelyi konfliktus. Hasonló irányba hat, hogy ha a cégnél, és ez különösen a külföldi tulajdonban levő vállalatokra igaz, a tárgyalás, a munkahelyi béke a helyi vezetési kultúra része. Ezért azután a menedzsment a törvénynek a munkaadó számára kedvező módosításait jelenleg elsősorban nyomásgyakorlásra használja, különösen akkor, ha még nem tudja felmérni a késleltetett hatások következményeit.

Mindebből nem az következik, hogy a szakszervezetnek érdemes kerülni a konfrontációt és elfogadni, legfeljebb enyhíteni a munkavállalók helyzetének romlását. Nem állíthatjuk ugyanis, hogy a különösen nehéz piaci helyzetben levő, vagy éppen az elhúzódó válsággal küzdő cégeknél lenne nagyobb, gyakoribb a konfrontáció a munkaadók és a munkavállalók között. Ellenkezőleg: a munkavállalóra nézve hátrányos megoldásokat bátrabban alkalmazó vállalatok

- gyakrabban növekednek, mint zsugorodnak (nincsenek válságban),
- inkább külföldi, mint hazai magántulajdonban vannak,
- a helyi, szakmai munkaerő piacon ők diktálják a feltételeket

Másként: az esetleges (a várva várt) gazdasági fellendülés nem feltétlenül javítja, hanem esetenként nehezíti majd a hatékony érdekvédelem esélyeit!

IRODALOMJEGYZÉK

- Esping-Andersen, Gøsta and Regini, Marino (eds.): Why Deregulate Labour Markets? Oxford University Press, 2000.
- Fodor, T. Gábor – Nacsa, Beáta – Neumann László (2007): Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú Kollektív Szerződések összehasonlító elemzése. Budapest: Kende Ügyvédi Iroda
- Memorandum a technikai észrevételekről a magyar munka törvénykönyvvel kapcsolatban (2011) Nemzetközi Munkaügyi Iroda, November, Budapest
- Neumann László – Boda Dorottya (2010) Vállalati bér- és foglalkoztatáspolitikai, különös tekintettel az érdekképviselők szerepére (Kutatási zárótanulmány) Budapest: OFA
- Neumann László – Simonovits Bori (2010) „Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok 2010” kutatás – A kérdőíves felmérés eredményeinek elemzése. TÁMOP 2.5.2: A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdemények támogatása. Budapest: Emóció Bt.
- Neumann László, (2008): A vállalati bérpolitika és a szakszervezetek. Munkaügyi Szemle, 2008. 2. szám. 8-11. old.
- Schnider Marianna dr. (2012): A munka törvénykönyve Szakszervezeti kiskönyvtár XXXI. Kiadta a Liga Szakszervezetek, Budapest
- Thurow, Lester C. (2003): Industrial Flexibility and European Unemployment. In: Baldassarri, Mario (ed): How to Reduce Unemployment in Europe. Palgrave Macmillan in association with Rivista di Politica Economica, SIPI, Rome,.
- Tóth András (2005): Szabályozott foglalkoztatás vagy szabályozottabb egyéni alku? A posztcéhes és posztszocialista szakszervezetek eltérő stratégiái a munkaviszony szabályozására. Megjelent: Fazekas K. – Koltay J. (szerl.): Munkaerőpiaci Tükör 2005. Budapest: MTA KTI – OFA
- Tóth, András (2012): The New Hungarian Labour Code - Background, Conflicts, Compromises – Working Paper Friedrich Ebert Stiftung, Budapest

INTERNETES FORRÁSOK:

<http://www.origo.hu/jog/lakossagi/20120626-mi-valtozik-juliuistol-az-uj-munka-torvenykonyveben.html>

http://hvg.hu/karrier/20120830_vdsz_munka_torvenykonyve

<http://www.168ora.hu/buxa/itt-az-uj-munka-torvenykonyve-amit-mindenkinek-tudnia-kell-98663.html>

<http://www.168ora.hu/itthon/kaszarnya-kapitalizmus-fele-halad-az-orszag-98640.html>

<http://www.vg.hu/gazdasag/gazdasagpolitika/munka-torvenykonyve-ettol-tartottak-a-szakszervezetek-384263>

<http://vallalkozoi.negyed.hu/vnegyed/20120625-munka-torvenykonyve-valtozasai-julius-elsejetol.html>

http://www.piacprofit.hu/kkv_cegblg/szakszervezetek_a_munka_torvenykonyve_ellen/

http://www.piacprofit.hu/gazdasag/igy_lesz_egymillio_uj_munkahely/

<http://hirek.msn.mainap.hu/itthon/a-szakszervezetek-a-munka-torvenykonyvet-ostorozzak-37278>

<http://vallalkozoi.negyed.hu/vnegyed/20110728-hat-szakszervezeti-szovetseg-szerint-elfogadhatatlan-az-uj-munka-torvenykonyv-tervezete.html>

http://tenytar.hu/elemzes/uj_munka_torvenykonyve_szakszervezetek_vege

<http://www.origo.hu/gazdasag/hirek/20110725-csorbitja-a-munkavallalok-jogait-a-munka-torvenykonyvenek-uj-javaslatata.html>

FÜGGELÉK 1

AZ ESETTANULMÁNYOK KÉSZÍTŐI

Berki Erzsébet

Berki Sándor

Béládi Olívia

Edelényi Márk

Hórich Balázs

Kapitány Zsuzsa

Kelemen Melinda

Kőhegyi Kálmán

Lados Orsolya

Marián Béla

Meszmann Tibor

Réti Pál

Szabó Judit

Schlemmer Éva

Vince Dániel

Vince Péter

FÜGGELÉK 2

A PROBLÉMA LISTA

- a munkaerő-kölcsönzésről szóló EU irányelv átvétele
- a korábbi közjogi szabályozás helyett a magánjogi megközelítés jellemzi
- próbaidő
- felmondási tilalmak és védelmek
- a felmondási idő
- a szakszervezetnek a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos jogosítványai
- könnyebb és olcsóbb munkáltatói felmondás
- továbbfoglalkoztatás helyett kártérítés – a korábbinál kisebb mértékben
- a munkaidő-pihenőidő új szabályozása „(elszámolási időszak)
- alacsonyabb pótlékok
- távolléti díj
- a munkáltató anyagi kockázatának csökkentése
- egyszerűbb szabályok a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra
- méltányos mérlegelés-
- módosított sztrájk törvény, új ágazati szabályok a sztrájk idején nyújtandó elégséges szolgáltatásról*
- rugalmasabb munkaerő-felhasználás a közszolgálatban is*
- négyelemű, tarifa jellegű minimálbér-rendszer *
- elvárt béremelés*
- támogatás – bérkompenzációért*
- új országos érdekegyeztető fórum a versenyszférában*
- kötelező tagságú munkavállalói érdekképviselő a közszférában*

(a *-gal jelöltek nem az Mt-hez tartozó változások, hanem más, 2010-óta bekövetkezett intézményi és szabályozási átalakulásokat jelölnek, amelyekkel való esetleges kölcsönhatást szintén vizsgálni kívántuk)

FÜGGELÉK 3

KUTATÁSI ÚTMUTATÓ ÉS INTERJÚTERV

A terepkutatásban résztvevőktől **mini esettanulmányokat várunk november közepén.** Az összefoglaló tanulmány készítői a másodlagos forrásokkal, elméleti és módszertani háttér tanulmányokkal egyenrangú, elsődleges forrásnak tekintik ezeket a terepmunka tapasztalatokat összefoglaló mini esettanulmányokat. A mini esettanulmányok feldolgozása, a tanulságok beépítésének minimális feltétele a (lehetőleg) egységes szerkezet és módszertan. A kutatási útmutató és az interjúterv követése javítja az összehasonlíthatóság esélyeit, ám a mini esettanulmányok szerzői bátran eltérhetnek, a sorvezetőtől és sort keríthetnek más, általuk a kutatás szempontjából fontosnak ítélt jelenségek bemutatására és elemzésére.

NEM KLASSZIKUS ALAPKUTATÁST FOLYTATUNK

1. A kutatást a Liga Szakszervezetek finanszírozza, az interjútervben szereplők kérdések egy része, és fontossági sorrendje az ő intenciójukat tükrözi. A szakszervezetek a munkavállalók, ezen belül a tagságuk érdekeit védik, **az érdekvédelmi munkában hasznosítható eredményeket várnak**, ezért másképpen súlyoznak, mint az érték semleges kutatók. Az egyoldalúság veszélyének csökkentését szolgálja a másik oldal, a munkaadók kérdezése.
2. Megbízóink gyorsan hasznosítható eredményeket várnak. Az új Munka Törvénykönyv néhány hónapja lépett életbe, hatásainak alapkutatására nincs módunk. Ahhoz, hogy pillanatfelvételnél több legyen a kutatásunk eredménye, **szét kell húznunk a vizsgált időszakot.** Ezért számos, a múltat, az előzményeket és a jövőt, a várakozásokat érintő kérdést tettünk az interjútervbe.
3. Nem csupán a tényeket, megtörtént eseményeket gyűjtjük és elemezzük, hanem a **vélekedéseket** is. Hangsúlyt helyezünk a felkeresett beszélgető partnerek tudásszintjének, tájékozottságának a felderítésére is.
4. A kutatás nem terjed ki azokra a munkahelyekre, ahol nincs szakszervezet, illetve csak a Ligán kívüli szakszervezet van jelen. Már ezért **sem reprezentatív** a mintánk.

KAPCSOLAT, FELKERESENDŐ SZEMÉLYEK

A munkahelyeken (vállalat, intézmény) a szakszervezeti vezető a kapcsolatunk. Vele készül az első interjú. A Liga központ felkéri, hogy teremtsen, jó esetben teremt is kapcsolatot (szerez interjú alanyt) számunkra a munkaadói oldallal. A munkaadói oldal interjú alanya lehetőleg a vezető vagy a vezetés munkaügyi kérdésekben kompetens tagja. Valószínűleg lesznek olyan esetek, amikor a szakszervezet és a munkaadó konfliktusai miatt nem működik közvetítés. Ilyen esetekben az MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet szervezői próbálnak interjút szervezni a munkaadóval.

AZ INTERJÚ

Nem interjúkat, hanem esettanulmányokat kérünk a résztvevőktől. **Az interjú az esettanulmány és a kutatás legfontosabb információs forrása.** A magnóval rögzített interjúkat (később kidolgozandó módszerrel) összegyűjtjük, dokumentáljuk– de nem adjuk át a megbízónak. Ha a beszélgető partner nem kíván felvételt, ne erőltessük, a jegyzetek összefoglalóját, azonban kérjük.

EGYÉB INFORMÁCIÓK, DOKUMENTUMOK

Az interjúk készítői próbáljanak minél több, az adott munkahelyen a munka világának működésével, szabályozásával foglalkozó dokumentumot gyűjteni. (kollektív szerződés, bértárgyalások jegyzőkönyve, a pótlékolás, a munkabeosztás szabályai, a vállalati újság, honlap kutatásunk szempontjából fontos közlései, tudósításai, stb.)

AZ ESETTANULMÁNY VÁZLATA (ÉRTELEMSZERŰEN INTERJÚTERVKÉNT IS HASZNÁLHATÓ)

Az alábbiakban felsoroljuk, részletezzük a téma blokkokat. az interjú készítésekor el lehet térni a sorrendtől.

1. A vállalat, szervezet alapvető jellemzői

- tulajdonosa
- működési helye

- tevékenysége, termékei szolgáltatásai
 - piacai (ha van)
 - mérete (forgalom, bevétel, létszám)
 - szervezete (telepek, gyáregységek, irányítási rendszer, al- és fővállalkozások)
 - az utóbbi időben bekövetkezett esetleges változás, ami érintheti a munkaügyeket
- (A mini esettanulmány szerzőitől csupán az alapvető jellemzők tömör összefoglalását várjuk, legfeljebb 1 oldalban)

2. A vállalat, szervezet és a munka világa

- a foglalkoztatottak száma, képzettsége (megoszlás)
- kor és nemek szerinti összetétele
- a szakszervezeti tagok aránya (szervezettség, a tagok jellemzően milyen munkavállalói csoportokból kerülnek ki)
- más munkavállalói érdekképviselet (pl. üzemi tanács)
- sztrájk, sztrájkjog, más nyomásgyakorló eszköz (éltek-e vele, mikor, miért, milyen eredménnyel?)
- van-e más szakszervezet a vállalatnál – több esetén: miben különböznek (tagság, érdekképviseleti stratégia)
- alkalmazottak, kölcsönzöttek és alvállalkozók

3. Szakszervezet jogállása

- eléri-e a szakszervezet a 10%-os KSZ kötési küszöböt? Hány szakszervezet felel meg ennek a kritériumnak, ha több működik? Ha nem éri el, akkor várható-e, hogy a munkáltató az üzemi tanáccsal fog üzemi megállapodást kötni a munkaviszonyok tartalmának szabályozására?
- Milyen mértékben csökkent a munkajogi védelemmel védett szakszervezeti tisztségviselők száma? Ez kihat-e valamilyen formában a szakszervezet működésére, érdekvédelmi feladatainak ellátására?
- A munkáltató levonja-e a szakszervezeti tagdíjakat?
- A munkaidő-kedvezmény csökkenése kihatott-e érdemben a szakszervezeti működésre?
- Korábban éltek-e a kifogás intézményével? Ha igen, mely esetekben? Most milyen eszközt tudnak/terveznek a megszűnt kifogás helyett alkalmazni?

4. Kollektív szerződés, bérmegállapodás,

- van-e hatályos KSZ a cégnél, és/vagy ágazati/többszámú munkáltatói KSZ hatálya alá tartoznak
- volt-e ebben változás az elmúlt 1-2 évben (pl. felmondták, újratárgyalták, esetleg most kötötték) – ha igen, akkor a tartalmi változásokra is kíváncsiak vagyunk, ld. a 4.-6 pontok
- van-e bérmegállapodás az idei évre, és az mit tartalmaz (nyitott kérdés, de a szokásos dolgok: átlagbéremelés, alapbéremelés, bizonyos csoportok kiemelt béremelése, konkrét alapbér-meghatározás – pl. bértarifa -, béren kívüli juttatások összege, egyéb juttatások – pl. önkéntes nyugdíj- vagy más biztosítás)
- kollektív szerződés helyett a munkáltató inkább „kötelezettségvállalást” alkalmaz? (ezt a KSZ-szel szemben egyoldalúan meg tudja változtatni)
- a KSZ mely tárgyakban tér el a munkavállalók hátrányára az Mt szabályaitól?

- csökkentek-e a bérek az új Mt. hatályba lépését követően? minek köszönhetően? (pl. mert megszűnt az átlagkereset, helyette a munkavégzés nélküli bérfizetés minden esetben távolléti díjat kell fizetni; mert csökkent a délutáni pótlék (nem mértéke), hanem az alkalmazhatósága; nem jár állásidőre bér akkor, ha elháríthatatlan, külső ok miatt nem tudja a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét teljesíteni;

5. A bérezési és ösztönzési rendszer

(ez általában a különböző foglalkozási csoportoknál eltérő. a vezetők javadalmazása nem érdekel bennünket, viszont a szakszervezet számára fontos csoport(ok)ról - ha több van, többről – meg kellene tudni.)

- alapbér (besorolás)
- pótlékok – eltértek-e attól a diszpozitív szabálytól, hogy a pótlékok alapja az alapbér? Ha eltértek, akkor mi alapján számolják a bérpótlékokat (a munkaszerződésben és a kollektív szerződésben is el lehet eltérni a törvényi szabályoktól a munkavállalók hátrányára!)
- prémiumok és jutalmak
- túlórák, távolléti díj (állásidő)
- ha van kollektív szerződés, akkor érdekes lenne, hogy ezek közül mit szabályoz, és miben enged szabad kezet a menedzsmentnek? (A kollektív szerződés, új munkáltatói szabályzatok vagy más dokumentáció, pl. körlevelek, kötelezettségvállalások másolatát fontos lenne elkérni.)
- Volt-e a fentiekben változás az új Mt. hatására?

6. Az alkalmazás, a belépés, a kilépés szabályai

Volt-e új felvétel mostanában a cégnél?

Alkalmazták-e az új típusú munkaszerződésekre vonatkozó szabályokat? (pl. munkakör megosztás, több munkáltató általi foglalkoztatás)

Nőtt-e az egyszerűsített foglalkoztatásban, vagy határozott időre alkalmazottak aránya?

A munkaszerződés is több ponton eltérhet az Mt. rendelkezéseitől a munkavállaló hátrányára. Eddig is volt ilyen lehetőség, de az alkalmazási köre kibővült. Új munkaszerződéseket írtak-e? Miben térnek el általában az Mt. szabályaitól? Vannak-e külön munkavállalói csoportok, ahol sajátos gyakorlat érvényesül?

Alkalmazták-e azt a szabályt, hogy nem minősül a munkaerőpiaci körülmények miatt bekövetkező bérkülönbség jogellenesnek? (más alapbért lehet fizetni Mátészalkán, mint Szombathelyen) Ennek van-e visszaélő célú alkalmazása? Pl. nőknek alacsonyabb bért fizetnek, mert ez a piacon szokásos?

próbaidő (meghosszabbítás lehetősége, 6 havi próbaidőt megengedhet a KSZ)

felmondási idő, végkielégítés (emelték-e a törvényes mérték felé?)

felmondási tilalmak, védelmek (a védett korúak, illetve a gyermeknevelési célú fizetés nélküli szabadságról visszatérők csökkentett munkajogi védelmére vonatkozó szabályokat alkalmazzák-e?, felmondanak-e táppénzen lévő munkavállalóknak? a terhes nőknek, ha a terhességüket nem jelentették be?)

kivártak-e a felmondásokkal a munkáltatók, hogy a nem kívánatos munkavállalóktól az új Mt. hatálya alatt mondhassanak fel? (csökkentek és elbizonytalanodtak a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei)

7. A szokásos és a nem szokásos, kivételes foglalkoztatás rendje

- munkarend, munkaidő-pihenőidő (kihasználja-e a munkáltató, hogy önállóan dönthet 6 havi munkabér keret alkalmazásáról? a nem általános munkarendben (hátfőtől péntekig, napi 8 óra) foglalkoztatott munkavállalóknak sérült-e a vasárnapi szabadidőhöz való joga?
- szabadságolás rendje
- munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (egyszerűsödtek a szabályok)
- túlóra
- munkaerő kölesönzés (a kölcsönzöttek ugyan nem a cég alkalmazottai, de az igénybevételük intenzitására, az alkalmazási feltételek különbségére, vállalati állományba vételükre érdemes kitérni)
- Volt-e a fentiekben változás az új Mt. hatására?

8. Személyiségi jogok korlátozására alkotott-e a munkáltató szabályokat?

A munkáltató a munkavállaló személyhez fűződő jogait egyoldalúan korlátozhatja, ha az szükséges és arányos. Pl. lehet szabályozni a munkavállaló munkahelyen kívüli magatartását, hogy az ne veszélyeztesse a munkáltató jóhírnevét v. a munkaviszony célját (pl. facebookon való megjelenés módja)

Véleményilvánítási jog korlátozott (ne veszélyeztesse a munkáltató jóhírnevét,

A munkavállaló munkaidő alatti ellenőrzése körében a lehetőségek tágabbnak látszanak (kamera, e-mail-ek, nethasználat megfigyelése)

9. Volt-e kártérítési ügy az új szabályok hatálya alatt?

Munkáltatói vagy munkavállalói kárfelelősség alkalmazására került-e sor? (munkáltató kárfelelőssége enyhült, a munkavállalóé nehezedett). Mi a tapasztalat az új szabályok alkalmazásával?

10. Az új Munka Törvénykönyv ismerete, értékelése

- tud-e az életbe lépéséről?
- szerinte melyek a legfontosabb változások?
- honnan tájékozódott, részt vett-e valamilyen oktatáson?
- mennyire tartja indokoltnak a bevezetését?
- mi a változások célja, fő iránya?

11. Az új Munka Törvénykönyv a munkahelyen

- már alkalmazzák a változásokat
- ha átvettek, módosítottak, miért (egyéni munkaszerződésben, munkáltatói utasításban, vagy kollektív szerződésben?)
- ha igen: volt-e olyan változtatás, amely a vállalatnál korábban felmerült igényeket elégített ki?
- ha igen: a változtatások milyen előnyöket jelentenek a munkáltatónak? Mennyire fontosak ezek ez a cég működésében?

(Ha van esetleg a munkavállaló számára előnyös változás, persze az is érdekes.)

- tervezik, hogy átvezetnek?
- Ahol átvettek, módosítottak, ez összességében hogyan hatott
- a bérekre
- a pótlékokra
- a jutalmakra,

- a munkarendre (túlóra, munkaidő beosztás)
- az alkalmazás és a felmondás rendjére
- a szakszervezet működésére (munkaidő-kedvezmény szerepe)
- a szakszervezet tárgyalási pozíciójára
- a munkaadó tárgyalási pozíciójára
- a foglalkoztatás költségeire
- esetleg más egyébire

Az interjúk végén egy összegző értékelést is kérjünk az interjúalanyoktól. (Pl. Ön összességében hogyan értékelné az Mt. okozta változás a cég életében? Milyen hatása lesz a vállalat gazdasági eredményére, versenyképességére? És a munkavállalók helyzetére? És a szakszervezet jövőjére)

FÜGGELÉK 4

A FELKERESETT VÁLLALATOK FONTOSABB TULAJDONSÁGAI

Vállalat	Tulajdon forma	Méret	piaci helyzet bővülés - zsugorodás	munkabéke-konfliktus	szakszervezetek alkuereje, szervezettség	Mt. alkalmazása
	állami	nagy vállalat	stagnálás	konfliktusos	magas szervezettség	KSZ-nél már alkalmazzák védettség, munkaidő kedvezmény
	állami	közép vállalat	bukás után	konfliktusos	közepes	tervezik
	magyar magán	közép vállalat	zsugorodás	alázatos munkabéke	közepes-gyenge	nincs KSZ
	állami	nagy vállalat	zsugorodás	munkabéke	erős	KSZ módosítás, hátrányokkal
	külföldi kínai magán?	nagy vállalat	növekedés + veszteség	munkabéke	magas szervezettség	KSZ kedvezőbb, mint a törvény
	magyar magán	közép-nagy vállalat	növekedés	munkabéke	jelentős szervezettség	KSZ előkészület alatt
	állami	nagy vállalat	némi csökkenés	munkabéke	magas szervezettség	KSZ előkészület alatt
	külföldi magán	nagy vállalat	növekedés	béke + harcosabb fellépés	jelentős szervezettség	nincs KSZ
	külföldi magán	nagy vállalat	zsugorodás stagnálás	munkabéke	jelentős szervezettség	régi KSZ marad
	állami külföldi vegyes	nagy vállalat	növekedés +létszámcs	munkabéke tárgyalások	magas szervezettség	régi KSZ módosítása
	állami	nagy vállalat	zsugorodás	konfrontatív kooperatív	magas szervezettség	KSZ tervezett módosítása
	állami külföldi vegyes	nagy vállalat	zsugorodás után stabilizál.	?	jelentős szervezettség	régi KSZ felülvizsg. tervezik
	állami	közép vállalat			magas szervezettség	KSZ tervezett módosítása
	külföldi	nagy vállalat	zsugorodás		magas szervezettség	meghosszabbít 2013 dec.