

Elfogadhatatlan a Munka Törvénykönyve tervezett módosításának több pontja!

A Munkástanácsok Országos Szövetsége és a Liga Szakszervezetek értetlenségének ad hangot a minap napvilágra került, Munka törvénykönyvét módosító egyéni képviselői indítványok láttán a munkaidő-szervezéssel összefüggésben. E törekvéseket már 2017 tavaszán a szakszervezetek a munkavállalók elemi felháborodását látva a Parlament Gazdasági Bizottsága előtt elmondott érveikkel visszavonatták.

Értetlenségünknek az az oka, hogy a multinacionális tőke érdekében egyes képviselők a 2017 áprilisában megakadályozott törvénymódosítási szándékot egy annál a kezdeményezésnél is rosszabb változatban próbálják ismét elfogadtatni a Parlamenttel. Egyértelmű választ várunk a kormánytól a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán arra a kérdésünkre, hogy bírja-e a kormány támogatását a munkavállalókat ellehetetlenítő, a magyar munkaerő-piaci viszonyokat, munkaügyi kapcsolatokat szétziláló próbálkozás.

Fenti álláspontunk alátámasztására az alábbi rövid szakmai összefoglalót ajánljuk mindenki figyelmébe!

Sajnálatos módon ismét egy olyan javaslat került az országgyűlés elé, amely lerontaná a Munka törvénykönyve munkaidő-szervezésre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit. A javaslat nem titkolt célja az eddiginél is rugalmasabb munkaidő-szervezés lehetőségeinek megteremtése. A Munkástanácsok Országos Szövetsége és a LIGA Szakszervezetek a tavalyi évben is tiltakozott a változtatások ellen; a mostani javaslat álláspontunk szerint még rosszabb, mint a korábbi előterjesztés.

Röviden: a javaslat mesterkéltségekkel, szokatlan és spekulatív.

Közhely, hogy minél hosszabb a munkaidőkeret, az annál nagyobb „hullámzást” jelenthet a munkavállaló számára. A 3 év ebből a szempontból szinte beláthatatlanul, életszerűtlenül hosszú idő. A munkaidőkeret eleve komplex intézmény, így szabályozásának a további extrém bonyolítása indokolatlanul átláthatatlanná, kaotikussá tenné a munkaidő-kezelést a munkavállalók számára (illetve potenciális viták, konfliktusok, növekvő adminisztrációs nehézségek forrása is lehet). A kollektív szerződés által megállapítható [Mt. 94. § (3) bek.] maximális munkaidőkeret jelenlegi feltételrendszer („technikai vagy munkaszervezési okok”) jelenleg is számos értelmezési nehézséget vet fel a gyakorlatban, kontúrjai bizonytalanok és a jogbiztonságot aligha szolgálja ebben a formában. Ezen a Javaslattal által bevezetni szándékozott új feltételrendszer („objektív vagy műszaki vagy munkaszervezési okok”) sem javít; ez a szabály hasonlóan bizonytalan tartalmú, túl tág és visszaélésekre teremthet alapot. A 3 év irreálisan sok abból a szempontból is, hogy adott esetben gyakori (különösen a potenciálisan érintett ágazatokban), hogy maguk a munkaviszonyok sem érik el ezt az időtartamot.

Hazánkban a vállalati szintű kollektív szerződések dominálnak, amelyek nem feltétlenül garantálnak valós kiegyensúlyozott alkut (és garanciát) minden esetben. Az eltérés lehetőségének minimálisan magasabb (pl. ágazati) szintű kollektív megállapodáshoz kötése jelentene valós garanciát, illetve egyébként motivációt az (ágazati) kollektív szerződések fokozottabb elterjedéséhez. Az ún. „Munkaidő Irányelv” 18. cikke általánosságban utal „a megfelelő kollektív szinten kötött megállapodások” fontosságára. Aggályos, hogy bármely szintű kollektív megállapodás „megfelelő” lehet-e ebből a szempontból. Jelenleg ezért még a most hatályos szabályozást sem tartjuk rendben levőnek.

Egészen sajátos helyen és módon, a javaslat végén rejtették el az Mt. 109. § (1) bek.-ének tervezett módosítását, amely a javaslat leginkább hátrányos rendelkezése. Az Mt. 109. § (1)

bekezdésében a „kétszázötven óra” szövegrész helyébe a „négy száz óra” szöveg lépne. A Javaslat így megemeli az egy évben elrendelhető rendkívüli munkaidő maximális mértékét évi 400 órára. Ezzel összhangban kikerülne a törvényből az a szabály, miszerint kollektív szerződés biztosíthat csak a törvényi „limittől” magasabb eltérést (eddig az Mt. szerint a teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, kollektív szerződésben ennél magasabb, de legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő köthető ki). Az általános indokolás így fogalmaz: “A törvénykönyv rendszerében rögzített jogosultságoknak és kötelezettségeknek egy adott munkahelyre, gazdasági tevékenységre való alakítása ugyanakkor a munkaviszony szereplőinek az érdekkörébe tartozik, ezért a rugalmas szabályozás elengedhetetlen feltétele a közvetlenül érintett felek megállapodása, melyet e törvénymódosítás ösztönözni kíván.”

Álláspontunk szerint ez a változtatás pontosan az ellenkező hatást fogja kiváltani. Jelenleg kifejezetten munkáltatói érdek a kollektív szerződések megkötése mögött, hogy kizárólag így lehet a törvényi mértéknél magasabb mértékű rendkívüli munkavégzést elrendelni. Ha ez az érdek megszűnik, akkor sok hatályban lévő kollektív szerződés is veszélybe kerülhet, csökkentve az amúgy is alacsony kollektív szerződéses lefedettséget, a kormányzati célokkal ellentétesen. Végezetül jelezzük, hogy 400 óra rendkívüli munkavégzés éves szinten akár két és fél havi többlet-munkát is eredményezhet. Erre szerződik egy munkavállaló?

Munkástanácsok Országos Szövetsége