

Pázmány Péter Katolikus Egyetem

Jog- és államtudományi Kar

Budapest

DIPLOMAMUNKA

Az új Munka Törvénykönyve foglalkoztatáspolitikai konceptiója

Konzulens:

Dr. Kártyás Gábor

Munkajog Tanszék

Egyetemi adjunktus

Készítette:

Rédl Petra

Jogász NA

V. évfolyam

BUDAPEST, 2014.

- *Mi az, hogy munka?*
- *A munka? Labor, laboris, masculinum. A munka, a munka, gyermekem az mindennek a teremtője. A munka, az munka. Aki nem dolgozik, ne is egyék. Imádkozzál és dolgozzál. Munkával dicsérjük a teremtőt, mert a teremtő is munkával teremtetett. A munka felszabadít. A munka változtatja az embert állattá... Pardon, épp fordítva. A munka mindennek a kezdete, a szorgalom ugye, amely a munka alapja, előbb-utóbb diadalt arat! Tehát a munkával mindent elérhetsz.*
(Hófehér c. film)

Tartalomjegyzék

I.	Bevezetés	6.
II.	A 2012. évi I. törvény kodifikációjának előzményei	9.
	1. Az 1992. évi XXII. törvény	9.
	2. Az ezredforduló első évtizedének kodifikációs kísérletei	12.
	2.1. Az újrakodifikálás szükségességének okai	13.
	2.2. A jogszabály formai jellege	14.
	2.3. A kollektív szerződések szabályozási szerepe	14.
	2.4. A diszpozitivitás kérdése	15.
	2.5. A munkaviszony alanyai	15.
	2.6. Az egyéni és a kollektív munkajog szétválasztása	15.
	2.7. Flexicurity kérdésköre: Munkaidő, atipikus foglalkoztatási formák	16.
	2.8. A kárfelelősség	17.
	2.9. A munkaviszony megszüntetése	17.
	2.10. A független munkaügyi auditálás	18.
III.	A 2012. évi I. törvény az új Munka Törvénykönyvről	19.
	1. A törvény kodifikációs körülményei	19.
	1.1. Alkotmányos alapok	19.
	1.2. Európai uniós követelmények	21.
	1.3. Széll Kálmán Terv 1.0.	22.
	1.4. Magyar Munka Terv	24.
	1.4.1. A Magyar Munka Terv négyes célkitűzésrendszere	24.
	1.4.2. Helyzetelemzés	24.
	1.4.3. Az új Mt. foglalkoztatáspolitikai koncepciója	26.
	1.4.4. Az új Mt. szabályozási hatóköre, differenciáltsága	28.
	1.4.5. Az új szabályozási rendszer jellege	27.
	1.4.6. A munkavállalói érdekképviseleti szervezetekre vonatkozó szabályozás	28.
	1.4.7. Foglalkoztatást ösztönző megoldások	28.
	1.4.8. Bevezető rendelkezések, a törvényhozás célja	29.

1.4.9.	A munkaviszony alanyai	30.
1.4.10.	A munkaviszony létesítése és teljesítése	30.
1.4.11.	A munka díjazása	30.
1.4.12.	A munkaügyi ellenőrzés	30.
1.5.	Széll Kálmán Terv 2.0.	31.
2.	A törvény parlamenti, társadalmi vitája	32.
3.	A kormány első tervezete és a kodifikációból kimaradó rendelkezései	40.
3.1.	Ami kikerült a törvényből a kormány eredeti szándékához képest	40.
3.1.1.	A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy	40.
3.1.2.	Éjszakai munkát végző munkavállaló egészségügyi vizsgálata	40. 41.
3.1.3.	Független munkaügyi vizsgálat	41.
3.2.	Ami bekerült a törvényből a kormány eredeti szándékához képest	42.
3.2.1.	A törvényhozás célja	42.
3.2.2.	A munkavállaló személyhez fűződő jogának védelme, a munkavállaló munkáltató általi ellenőrzési joga	42.
3.2.3.	Az egyenlő bánásmód követelménye	43.
3.2.4.	Munkaviszonyra vonatkozó szabály	43.
3.2.5.	Képviselő	43.
3.2.6.	A munkaszerződés tartalma, munkáltató tájékoztatási kötelezettsége	44.
3.2.7.	A munkaszerződés teljesítése	44.
3.2.8.	Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól	45.
3.2.9.	A munkaszerződés módosítása	45.
3.2.10.	A munkaviszony megszüntetése, eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén	46.
3.2.11.	Rövidebb teljes napi munkaidő, vasárnapi munkaidő	47.
3.2.12.	Rendkívüli munkaidő	47.
3.2.13.	Szabadság, fizetés nélküli szabadság	48.
3.2.14.	Munkabér	48.
3.2.15.	Kártérítési felelősség	49.
3.2.16.	Atipikus munkaviszonyok	49.
3.2.17.	Munkaügyi kapcsolatok	50.
3.2.18.	Kollektív szerződések	50.

4. Az új Mt. foglalkoztatási adatok tükrében	51.
5. A gazdaságpolitikai és a munkajog viszontagságos kapcsolata	54.
IV. Összegzés, konklúzió, jövőkép	59.
V. Irodalomjegyzék	62.

I. Bevezetés

2011 decemberében a magyar Országgyűlés elfogadta a 2012. évi I. törvényt, azt az új Munka Törvénykönyvét (továbbiakban új Mt.), amely már a parlamenti vitát megelőzően is óriási közéleti polémia sorozatot indított el. Ennek fő oka, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt (továbbiakban: régi Mt.) váltó új törvény teljesen más jogpolitikai koncepció alapján készült, mint az elődje, amely talán nem is meglepő, ha figyelembe vesszük azt a tényt, hogy a két törvény hatályba lépése között 20 esztendő telt el.

Hazánk az elmúlt 20 évben olyan mélyreható változásokon ment keresztül, mint a kapitalista piacgazdaság és a demokratikus államberendezkedés megszilárdulása, a magántulajdon intézményének elterjedése, a szolgáltatói szektor tömeges bővülése az ipari szektor rovására, a munkavállalók többségét foglalkoztató kis- és középvállalkozások megszorodása, a nagy nyugati multinacionális vállalatok leányvállalataikon keresztül történő megjelenése, Magyarország az európai integrációba történő felvétele. De fontos megemlítenünk a 2008-2009-es pénzügyi és világgazdasági válságot, amely nem sokkal később munkaerő-piaci válságot is eredményezett a munkanélküliek számának gyors megemelkedésével. Összességében megállapíthatjuk, hogy az új Mt.-nek legfontosabb funkciója erre a megváltozott szabályozási környezetre adandó, jogalkotó általi megfelelő válaszreakció kidolgozása, a törvény rendelkezéseinek, az egyes jogintézmények sajátosságainak összhangba hozatala a megváltozott makrogazdasági-, társadalmi-, és politikai szituációval.

Az új joganyag az elfogadása mögött olyan törvényhozói célok mutatkoznak meg, amelyek szorosan kapcsolódnak a jelenleg regnáló kormány foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseikhez. Azok a választási, később aztán kormányprogramok, melyek egymillió új magyar munkahelyet, vagy a vállalkozások versenyképességének a növelését prognosztizálják egyrészt Európai Unió célkitűzések is egyben, másrészt a korábban működő kormánykoalíciók szakpolitikai programjaiban is fellelhető célkitűzések. Más kérdés, hogy aktualitásuk épp abból ered, hogy megfelelő megoldásokat a politikai elit sosem volt képes találni ezekre a gazdaságot mélyen sújtó problémákra. Tükrözi mindezt jól, hogy a foglalkoztatási arányokon az elmúlt 20 évben érdemi javulást nem tudtunk felmutatni, a rendszerváltás strukturális átalakulása okozta munkaerő-piaci sokkból több mint 10 év alatt

sem tudott kikerülni az ország, majd 2002-2009-ig egy rövid stagnáló időszak következett, amelyet a 2008-2009-es gazdasági világválság küldött vissza majdnem egészen a '93-as mélypontra.¹ De nemcsak a foglalkoztatási, illetve a munkanélküliségi ráta szolgál nem túl kedvező adatokkal a hazai foglalkoztatottság tekintetében, az uniós tagállamok között is sereghajtók vagyunk. Az Eurostat statisztikája szerint az Unió 27 tagállama közül csak Görögországot sikerült magunk mögé utasítani a 2011-es évre vonatkozóan.² A foglalkoztatottak számának növelése a fenti adatok tükrében egy olyan szakpolitikai preferenciává, választási hívó szóvá vált, amely egyre nagyobb figyelmet kapott mind nemzeti, mind európai uniós szinteken, mind a kormányzati, mind a szakmai szervezetekben.

A foglalkoztatottság bővülésének más-más jelentősége van az egyes szereplők szemszögéből tekintve, de ennél jóval lényegesebb, hogy minden szereplőnek közös érdeke. Állami oldalról tekintve egyrészt a központi költségvetés bevételeinek növelésében ölt testet ez az érdek, mivel az egyéni jövedelemhatáson keresztül a vásárlóerő növekedésének hatása is várható, valamint a munkát terhelő adók és járulékok államkasszába történő befizetése is növeli a költségvetés pozitív oldalát, másrészt a tervezett kiadások csökkennek, ha nő a legálisan munkát végzők száma, hiszen kevesebbet kell költeni munkanélküli és szociális ellátásokra. Egyéni, munkavállalói oldalról szemlélve a foglalkoztatottság preferenciája rendszeres és biztos jövedelmet jelent, amely a vásárlóerő fenntartásán, illetve növelésén érhető tetten, másrészt biztosítja az egyénnek a társadalom és a szűkebb életközössége, ideértve a család számára való hasznosságát. Az egyén a munka által kapcsolatot teremt és tart fenn a külvilággal, a munka biztosítja az adott személy testi-, lelki-, szellemi kielégülését, a társadalmi hasznavehetőségét, lehetőséget teremtve az energiatöbblet célszerű és ésszerű levezetésére.³

A dolgozat témájának relevanciáját éppen az adja, hogy az új Munka Törvénykönyve egy olyan jogszabály, amely a közel 4 millió magyar munkavállalót és a munka világának többi szereplőjét, ezáltal az egész magyar társadalmat mélyen érinti. Meghatározza a munkavállalók és a munkáltatók jogait és kötelezettségeit, a munkavégzés körülményeit, az érdek - és jogérvényesítés feltételeit. Mindemelllett, és amely tényre jelen dolgozatban is reflektálni kívánok, az új Munka Törvénykönyve, álláspontom szerint merész szakpolitikai

¹ http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo1989_2009.pdf

² [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_rate_age_group_15-64_2001-2011_\(%25\).png&filetimestamp=20121030182934](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_rate_age_group_15-64_2001-2011_(%25).png&filetimestamp=20121030182934)

³ <http://www.korunk.org/?q=node/8&ev=1932&honap=4&cikk=5726>

célkitűzéseket hordoz, hiszen a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának befolyásolására törekszik. Megkérdőjelezhető, hogy a munkajog foglalkoztatáspolitikai eszközként önmagában alkalmas-e a versenyképesség növelésére, ezáltal új munkahelyek teremtésére.

Dolgozatomban tehát arra teszek kísérletet, hogy bemutassam, milyen kodifikációs körülmények között került megszövegezésre a 2012. évi I. törvény, hogyan illeszkedik bele a törvény a kormányprogramokban felvázolt foglalkoztatási célkitűzésekbe, milyen pro és kontra érvek hangzottak el a törvénytervezet társadalmi és parlamenti vitájának kapcsán, mely rendelkezések kerültek ki aztán a Parlament elé vitt javaslatból a hiányzó konszenzus következtében, és végül meg kívánom vizsgálni, hogy másfél-két év távlatából mennyire és milyen mértékben volt alkalmas az új Mt. a megfogalmazott célkitűzések megvalósítására, vagy egyáltalán sikerült-e elmozdulni a munkajogi paradigmaváltás által megkövetelt irányokba. A téma aktualitását pedig az adja, hogy a közelgő parlamenti választásoknak nagy tétje van a munkajogi kodifikáció jövőjének aspektusából is, ugyanis a legnagyobb ellenzéki párt választási programjában ott szerepel a Munka Törvénykönyve újrakodifikálásának gondolata.⁴ Persze, mint majd azt látni fogjuk, a magyar politikai életben gondolati síkon sokszor több minden sikeresen megvalósul, mint a valódi életben.

⁴ http://mszp.hu/hirek/uj_munka_torvenykonyvet_szorgalmaz_az_mszp_es_a_szakszervezet

II. A 2012. évi I. törvény kodifikációjának előzményei

I. Az 1992. évi XXII. törvény

A keleti blokk országaiban 1989/90-ben végbemenő rendszerváltozás nemcsak a politikai és gazdasági életnek jelentett komoly kihívásokat, hanem a munka világának is. Ennek első manifesztációi a regnáló hatalom ellen szerveződő 1988-as sztrájkok voltak, amelynek következtében 1989-ben komoly társadalmi és politikai vita után az Országgyűlés elfogadta az 1989. évi VII. törvényt a sztrájkokról a kollektív munkaügyi viták békés, törvényes mederbe terelése érdekében. Mindeközben a gazdasági rendszer is mélyreható, gyors változásokon ment keresztül a szocialista állami vállalatok megszűnése következtében megjelentek a különböző nagyságú zömében vegyes tulajdonosi háttérű gazdasági társaságok. A privatizáció a korábbiakhoz képest eltérő gazdálkodói, vállalkozói és munkáltatói magatartást indukált, amely a másik oldalt teljesen felkészületlenül érte.⁵

Az első demokratikusan választott, Antall József vezette konzervatív kormány megalakulásakor már érezhetőnek bizonyult a munka világának válságos helyzete, amelyet csak egy gyors és szakszerű foglalkoztatáspolitikai program lett volna képes orvosolni. Magyarországon 1989 végére, egy év leforgása alatt megkétszereződött az állástalanok száma.⁶ A kormánykoalícióra azonban nemcsak az idő sürgető nyomása nehezedett, a társadalom is egyre inkább megkövetelte a gyors politikai reakciót a rendszerváltás gazdasági transzformációból eredő, az állampolgárok mindennapjait érintő negatív hatások mérséklése érdekében. Ez a társadalmi igény leginkább az 1990-es taxisblokád során vált érzékelhetővé, amikor is a politikai elitre való nyomásgyakorlás elérte célját, így a kormány megfutamodni kényszerült az áremelés elől.

Nem csoda tehát, hogy a munkaügyi tárca nem tartozott a legkelendőbb minisztériumok közé az első demokratikus kormányzati ciklusban. A helyzetet az is tetézte, hogy a tárcát vezető kispárti miniszterek (1991-ig Győriványi Sándor, 1991-1994 között Kiss Gyula) és a koalíciós partner MDF-hez tartozó politikai államtitkár között sem volt

⁵ Dr. Kiss György: Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez; Az új Munka törvénykönyve dilemmái című konferencia utókiadványa, Károli Gáspár Református Egyetem, 2011. december 13., 12. o.

⁶ <http://econ.core.hu/file/download/20evfoglpol/kotet.pdf>

felhőtlen a viszony, így a szakmai munkához nélkülözhetetlen összhang alapjai is hiányoztak.⁷

A törvényalkotás alkotmányos kereteit a Nemzeti Kerekasztal tárgyalásokon kidolgozott, részleteiben módosított 1949. évi XX. törvény, a Magyar Köztársaság Alkotmánya jelölte ki, melyben számos munkajogi aspektusból releváns alapjogot találunk. Az Alkotmány deklarálta a munkához és foglalkoztatáshoz való jogot, az egyenlő munkáért egyenlő bér, és a végzett munka mennyiségének és minőségének megfelelő bérezés alkotmányos alapelvét, a munkavállalók pihenéshez való jogát, valamint alapjogi szintre emelte a szakszervezeti szervezkedés és a sztrájk jogát.⁸

A ciklus első foglalkoztatáspolitikai szemszögből jelentős jogszabálya a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény, amely olyan fontos alapelveket fogalmazott meg, mint a munkaerőpiac résztvevőinek – tehát a Kormány, a helyi önkormányzatok, a munkaadók és a munkavállalásra jogosultak, valamint az utóbbiak érdekképviselői szervezeteinek - kötelező együttműködése, az egyenlő bánásmód megtartásának követelménye a foglalkoztatás elősegítése és az álláskereső támogatása során.⁹ A foglalkoztatáspolitikai kiadásokat két, egymástól elkülönült alap volt hivatott finanszírozni: a munkanélküliek ellátásait Munkanélküliek Szolidaritási Alapja, valamint a központi költségvetésből finanszírozott, aktív munkaerő-piaci eszközöket támogató Foglalkoztatási Alap.¹⁰

De nemcsak az egyre növekvő munkanélküliség kezelésére volt égető szükség a politikai elit részéről, hanem az elavult, szocialista munkajogi szabályozás felülírására – hiszen ekkor még mindig a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény volt hatályban -, valamint egy, az új társadalmi, gazdasági berendezkedésnek megfelelő, munkaviszonyra vonatkozó szabályozás kialakítására is. A régi Mt. az 1989/90-es rendszerváltozás társadalmi, gazdasági struktúra-változásaira való jogalkotói reakcióként

⁷ <http://econ.core.hu/file/download/20evfoglpol/kotet.pdf>

⁸ 1949. évi XX. tv.

70/B. § (1) A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.

(2) Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.

(3) Minden dolgozónak joga van olyan jövedelemhez, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének.

(4) Mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz.

70/C. § (1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy gazdasági és társadalmi érdekeinek védelme céljából másokkal együtt szervezetet alakítson, vagy ahhoz csatlakozzon.

(2) A sztrájkjogot az ezt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni.

⁹ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásairól

¹⁰ <http://econ.core.hu/file/download/20evfoglpol/kotet.pdf>

értelmezhetjük, amely mögött kettős célrendszer húzódott meg: a vállalkozások szabadságának és a munkavállalók egzisztenciális biztonságának egyidejű megteremtése¹¹.

A régi Mt. egy olyan munkajogi kódex lett, amely tartalmazta az egyéni és a kollektív munkajogi szabályokat úgy, hogy közben határozott lépést tett a közjog irányából a magánjog világa felé. A szocialista jog ugyanis szakítva a munkajogi hagyományokkal, elsődleges szerepet nem a szerződéses munkajogi forrásoknak, hanem az állami beavatkozásnak biztosított. Az új szabályozási koncepció célja az volt, hogy visszavesse az állam munkaviszonyba történő beavatkozását, és nagyobb teret engedjen a felek egyéni megállapodásainak. E célból a kódex a kógens munkajogi szabályozást visszaszorította a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására.¹² A többi, munkaviszonyt érintő körülményt a felek megállapodásával, illetve kollektív szerződésekkel kívánta rendezni a jogalkotó. Valószínűleg, azonban a kollektív szerződésekbe vetett jogalkotó bizalom már ekkor sem lehetett túlon túl erőteljes, hiszen a régi Mt. az eltérést tiltó, kógens szabályok mellett, számos diszpozitív szabállyal is rendelkezett, amelyek alapvetően a relatív diszpozitivitás talaján álltak, vagyis csak egyoldalúan, a munkavállaló javára engedték meg a törvénytől való eltérést. A jogalkotó tehát egyértelműen a kollektív szerződések elterjedését tartotta kívánatosnak, mindazontúl, hogy ez a törvényhozói koncepció tulajdonképpen már a születésekor halálra volt ítélve, mivel a törvény által biztosított relatív diszpozitivitás következtében a kollektív szerződések megkötése csak és kizárólag a munkavállalónak állhatott érdekében – hiszen a törvényben foglaltaktól csak az ő javára lehetett eltérni -, így megfelelő munkáltatói érdekeltség és szerződéskötési hajlandóság hiányában a jogintézmény jelentősége megfakult. A problémát érzékelve a jogalkotó a későbbiekben törvényi módosításokkal több jogintézmény vonatkozásában áttért a diszpozitív szabályozásra, illetve olyan munkajogi területek szabályozására kényszerült, amelyek tipikusan a kollektív szerződések tartalmi elemeit szokták alkotni.¹³

¹¹ Dr. Berke Gyula, Dr. Kiss György, Dr. Lőrincz György, Dr. Pál Lajos, Dr. Pethő Róbert, Dr. Horváth István
Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához, Pécsi Munkajogi Közlemények, II.
évfolyam, III. szám, 148.o.

¹² Gyulavári Tamás: Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 2013, 30. o.

¹³ Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth: i.m., 148.o.

2. Az ezredforduló első évtizedének kodifikációs kísérletei

A Munka Törvénykönyve újrakodifikálásának igénye 10 évvel az 1992. évi XXII. törvény hatályba lépését követően került fel ismét a politikai napirendre.¹⁴ A balliberális kormánykoalíció egy olyan Mt. koncepció kidolgozásában gondolkodott, amely egyfelől választ ad a munka világát érintő globalizációs hatásokra, másfelől eleget tesz hazánk uniós csatlakozásával járó jogharmonizációs követelményeinek. Az új Mt. kodifikációja ebben a kormányzati ciklusban valóban megmaradt gondolati szinten, mert bár a törvény felülvizsgálatának koncepcionális alapjai az újra önálló tárcává váló Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium Jogi Főosztályának egy szűkebb szakértői csoportja által kidolgozásra kerültek, a politikai klíma a kodifikáció folytatására – először a koalíciós válság elől a bizalmatlansági indítványba menekülő miniszterelnök leváltása, majd a közelgő országgyűlési választások miatt – alkalmatlannak bizonyult.¹⁵

A 2003-as javaslat azonban nem vált a történelem süllyesztőjének martalékává, a következő kormányzati ciklusban koncepcionális változtatások nélkül ismét a jogalkotói figyelem kereszttüzebe került, de a kormány – talán, mert nem merték felvállalni az amúgy szakmai konfliktusokkal járó kodifikációt, talán, mert nem akarták veszélybe sodorni a politikai baloldal szakszervezetekkel való hagyományosan jó kapcsolatait – ismét megfutamodni kényszerült. Habár a Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2006-ban újra felhatalmazást adott a kodifikációs munka folytatására, a tervezet érdemi részének megvitatására már nem került sor. Az új Mt. lendületes és elszántnak tűnő kodifikációs terveiből végül 2006-ban csupán egy törvényt módosítás született.

A Koncepció szerzői (Dr. Berke Gyula, Dr. Kiss György, Dr. Lőrincz György, Dr. Pál Lajos, Dr. Pethő Róbert, Dr. Horváth István) végül úgy döntöttek, hogy a korábbi munkájukat folytatva, a szaktárca felhatalmazásának hiányában is elkészítik egy lehetséges Munka Törvénykönyve téziseit és az ennek megfelelő normaszövegét.¹⁶ A kidolgozott Koncepció ugyan nem politikai megrendelés szüleménye, csupán csak a szerzők szorgalmának és érdeklődésének köszönhető, mégis óriási figyelem övezte a megszületését a szakmai grémium részéről. Több munkajogi konferencia központi témájává, több folyóirat és publikáció is tárgyává tette, míg a politika világa a feledés homályába taszította a 2006-os Javaslatot.

¹⁴ Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle, 2006, 1. szám, 1. o.

¹⁵ Prugberger Tamás: i.m., 1. o.

¹⁶ Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth: i.m., 148.o.

A következőkben arra a 2006-ban elkezdett, aztán a Pécsi Munkajogi Közleményekben szakmai grémium elé tárt Javaslatnak a foglalkoztatáspolitikai koncepcióját kísérlem meg bemutatni, amely a későbbiekben az új Mt. kodifikációjának irányvonalait is meghatározta.

2.1. Az újrakodifikálás szükségességének okai

A 2006-ban megszövegezett új Mt. koncepció hármass jogpolitikai célrendszert hordoz magán. Elsőként a Koncepció megalkotói szerint az újrakodifikálás mellett szól az az érv, hogy a régi Mt. egy évtized alatt több, mint fél száz módosítást szenvedett el, amely következtében a jogszabály indokolatlanul merevvé, a jogalkalmazók számára pedig áttekinthetetlenné vált. Második célja a Koncepciónak a munkáltatók versenyképességének, hatékonyságának növelése. Erre többek közt azért van szükség, mert a magyar piacok megnyitása az európai országok előtt minden eddiginél kiélezettebb versenyt eredményezett a munkáltatók között. Ezek az új folyamatok új törvényi megoldásokat igényelnek. Harmadik jogpolitikai célkitűzésként a munkavégzés atipikus formáinak előtérbe helyezését kell megemlítenünk, ami arra a komoly problematikára kíván megoldást találni, hogy Magyarországon a kis- és középvállalkozások elterjedésével, ezzel összefüggésben a munkáltatók hatékonyságra való törekedésével egyre erőteljesebben jelenik meg a munkajogból való menekülés tendenciája a polgári jogi világába, vagyis a munkáltató szempontjából olcsóbb foglalkoztatási formákba (mint például a vállalkozási, vagy megbízási szerződés).

A szerzők álláspontja a fent említett három célkitűzés minél hatékonyabb megvalósításával kapcsolatosan az, hogy a jogalkotónak érdemes megfontolni azt, hogy mennyire szükséges a hagyományos munkajogi szabályozásra szorítkozni a kodifikáció során. A Koncepció erre azt a választ adja, hogy a hagyományos nagyüzemi foglalkoztatástól eltérő esetekben indokolt lehet a differenciáltabb szabályozás, de semmiféleképpen nem irányulhat a munkaviszonyra vonatkozó garanciális szabályok általános gyengítésére.¹⁷ A Koncepció tehát elképzelhetőnek tartja a munkáltatók termelési formája és struktúrája szerinti differenciált munkajogi szabályozást.

¹⁷ Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth: i.m., 148.o.

A Konceptió kiemeli, hogy ezen hármas célkitűzés-rendszer megvalósulása során alapvető követelményként kell érvényesülnie a szociális partnerekkel folytatott széleskörű diskurzusnak, és a mindezek következtében kialakuló szakmai konszenzusnak. A Konceptió legfőbb jogpolitikai célja ugyanis az arra való ösztönzés, hogy a munkáltatók olyan foglalkoztatási formát válasszanak, amely a munkajog hatálya alá tartozik.

2.2. A jogszabály formai jellege

Az új munkajogi koncepció megalkotása során kérdésként merült fel, hogy a munkajogi szabályozás a jövőben továbbra is kódex-jellegű legyen-e, avagy az egyes jogintézmények külön törvényekbe kerüljenek. A szakmai bizottság, álláspontom szerint helyesen, a kódex-jellegű szabályozás mellett foglalt állást. Ez azért merülhetett fel kérdésként egyáltalán, mert vannak Európában olyan országok, amelyekben nem tudott kialakulni kodifikált munkajogi szabályozás. Ezekben az országokban a munkaszerződésre vonatkozó szabályokat a Polgári Törvénykönyv tartalmazza (BGB, ABGB, Code Civile), vagy külön törvény rendezi (skandináv államok).¹⁸ Nálunk a munkajogi jogfejlődés más utakat járt be. A keleti blokk országaiban a szovjet mintára készült, oktrojált, kódex-jellegű, egy törvényben történő munkajogi szabályozás dominált, melynek a fő jellemzője annak közjogias jellege, a felek magánautonómiájának teljes kizárásával. Az első ilyen kódex jellegű munkajogi szabályozás az 1951. évi 7. tvr. a Munka Törvénykönyvéről volt, amelyet az új gazdasági mechanizmus bevezetésével aztán a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. tv. váltott fel.¹⁹ A szabályozás formai követelményei a rendszerváltozás után is kodifikált törvényi koncepciója mellett törtek lándzsát, hisz ez azzal, hogy egy törvényben rendelkezik az individuális és kollektív munkajogi szabályozás alapvető feltételeiről, jelentősen megkönnyíti a jogalkalmazást. A kódex-jellegű szabályozástól való eltérés tehát az új Mt. esetében sem indokolt.

2.3. A kollektív szerződések szabályozási szerepe

Az új Mt. Konceptiója jóval nagyobb teret kíván engedni a felek megállapodásainak, mint elődje, ezért a kollektív szerződéseknek is fajsúlyosabb szerepet szán. Ez egyrészt az

¹⁸ Prugberger Tamás: i.m., 9. o.

¹⁹ Gyulavári Tamás: i.m., 20. o.

európai uniós irányelvek akceptálhatóságának is feltétele, másrészt biztosítja a munkaviszony rugalmasságát. A Konceptió leszögezi azt, hogy az új szabályozást úgy kell kialakítani, hogy a kollektív szerződéseken kívül más megállapodás ne tartalmazhasson a munkafeltételekre vonatkozó szabályt.²⁰

2.4. A diszpozitivitás kérdése

A Konceptió alapvetően nagyobb teret engedne a diszpozitív szabályozásnak a munkajog területén, mivel a diszpozitív szabályok garantálják a rugalmas foglalkoztatás lehetőségét, másrészt a munkavállalók védelmi funkcióját nem csak a kógens szabályok, hanem az egyenlő bánásmód követelménye is képes ellátni. Mindemellett megmaradnának a munkavállalói érdekeket védő, garanciális elemek is, mint például a minimálbér, a munkaidő maximális mértéke, az ettől való eltérést a törvény továbbra is tiltaná.²¹

2.5. A munkaviszony alanyai

A Konceptió elsősorban a munkavállaló fogalmának újragondolása mellett foglal állást, különös tekintettel az egyes különös helyzetben levő csoportok foglalkoztatási szabályaira.²² A munkavállalói képesség meghatározása valóban problémát jelentett az elmúlt 10 évben a jogalkalmazók számára, tekintve, hogy a régi Mt. e képesség meghatározásánál a cselekvőképességet is figyelembe vette, de nem zárta ki kifejezetten, hogy cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személy munkát vállaljon.²³

2.6. Az egyéni és a kollektív munkajog szétválasztása

A kollektív munkajog természetét tekintve közjogias jellegű, funkcióját tekintve a munkavállaló és a munkáltató közötti hatalmi egyenlőtlenségek kiegyenlítését szolgálja.²⁴ Az új Mt. szabályozási koncepciója magánjogias szemléletet tükröz, épp ezért kivonja

²⁰ Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth: i.m., 151.o.

²¹ Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth: i.m., 152.o.

²² Prugberger Tamás: i.m., 39. o.

²³ Gyulavári Tamás: i.m., 126. o.

²⁴ Gyulavári Tamás: i.m., 20. o.

szabályozási területei közül a kollektív munkajognak azon részét, mely az érdekegyeztetési tárgyalások rendjét, és az érdekvédelmi szervezetek jogait és kötelezettségeit szabályozza. A Konceptió továbbá leszögezi, hogy szükséges rendezni az üzemi tanács és a szakszervezet közötti szerepmegosztást, mivel a kialakult magyarországi szabályozás nem segíti a munkáltatók és a munkavállalók közötti viták megoldását, sokkal inkább elmélyítik azt. A Konceptió a duális jellegű szabályozás megtartása és újragondolása, vagy teljes elvetése mellett foglal állást. Amennyiben a jogalkotó a duális rendszer megtartását tartaná a helyes útnak, indokolt lehet mind az üzemi tanács, mind a szakszervezetek hatáskörének újraszabályozásában gondolkodni. Ezzel összefüggésben érdemes lehet megvizsgálni az üzemi tanács részvételi jogában rejlő differenciáltabb lehetőségeket.²⁵ Ha a jogalkotó a duális rendszer elvetésében látja a megoldást, akkor a munkáltató tárgyalási kötelezettségét kell majd a jelenleginél hatékonyabban biztosítani.

2.7. Flexicurity kérdésköre: Munkaidő, atipikus foglalkoztatási formák

Az európai munkaerő-piac modernizálásának kulcsfogalma a flexicurity, amelynek lényege, hogy a rugalmas munkaerő-piaci alkalmazkodás és a foglalkoztatás biztonságosságának egyidejű megvalósításával növelni fogja a foglalkoztatottsági rátát az Európai Unióban.²⁶ Maga a fogalom az 1990-es évek első felében jelent meg a dán és holland sikeres munkaerő-piaci reformok nyomán, amely következtében jelentősen csökkenteni tudták a munkanélküliségi rátát ezekben az országokban. A flexicurity alapelveinek kidolgozása azonban még bő egy évtizedet váratott magára, mivel a 2008/2009-es pénzügyi és gazdasági világválság nyomán számos kritika érte a koncepciót, elsősorban azzal kapcsolatban, hogy az csak kedvező munkaerő-piaci és gazdasági ciklus idején alkalmazható. Az Európai Tanács végül 2009-ben megerősítette a flexicurity alkalmazhatóságát. A koncepció kulcsszerepet játszik az európai munkaerő-piac modernizálásában, illetve az Európa 2020 stratégia által kijelölt 75%-os foglalkoztatási ráta elérésében is.²⁷

A flexicurity modernizációs szelleme körbelengi az új Mt. koncepcióját is, ez a tendencia egyrészt a foglalkoztatási formákban, másrészt a munkaidő szabályozása terén érhető tetten. A Konceptió szerint nem tartható fenn az a jelenlegi szabályozásban érvényesülő igen szigorúnak mondható elv, hogy a rugalmasabb szabályozás a munkaidő

²⁵ Prugberger Tamás: i.m., 39. o.

²⁶ <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=feature&id=42803>

²⁷ http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi_politikak&id=47

tekintetében csak kollektív szerződésben biztosítható, mivel Magyarországon sok munkáltató nem tartozik eleve kollektív megállapodás hatálya alá.²⁸ A foglalkoztatási formák vonatkozásában a Koncepció a hagyományos foglalkoztatási formáktól eltérő atipikus formák elterjedésének elősegítésében látja a jövőképet, méghozzá azzal, hogy leépíti a felek szabad megállapodása előtti törvényi akadályokat a diszpozitivitás elvének előtérbe helyezésével, kimondottan ott ahol a jogpolitikai ok nem indokolja a szigorúbb szabályozást.

2.8. Kárfelelősség

Az új Mt. Koncepciója határozott elmozdulást mutat a polgári jogi kárfelelősség irányába, azzal, hogy deklarálja, a munkavállalói kárfelelősség esetében gondatlan magatartással okozott károknál a kártérítés korlátozott mértéke tovább nem tartható fenn. Az új szabályozásnak nagyobb hangsúlyt kellene fektetnie a munkavállaló megelőzési kötelezettségére, valamint újra kellene gondolni a munkáltatói működési kör definícióját.

2.9. A munkaviszony megszüntetése

A munkajog egyik legkonfliktusosabb területének számít a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos kérdéskör. A Koncepció szerint ez a probléma a régi Mt.-ben való alulszabályozottságából is ered, ezért bővíteni szükséges a jogviszony megszüntetésének lehetséges eseteit. A Koncepció javaslatot tesz arra, hogy az új Mt. lehetőséget adjon a határozott idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésére, ha a munkaviszony fenntartása a felek számára lehetetlennek bizonyul. Továbbá kedvezőnek tűnő megállapításokat tesz a kismunkáltatókra vonatkozóan, miszerint ilyen az munkáltatóknál lehetőséget kell adni az indokolás nélküli felmondással történő munkaviszony megszüntetésére a munkaviszony időtartamához igazodó, a munkavállalónak nyújtott kártérítés ellenében.

A munkavállalók védelme érdekében egy új jogintézmény bevezetését sürgetné a Koncepció. A szociálisan indokolt felmondás lényege, hogy például csoportos létszámcsökkentés esetében az érintett munkavállalókat szociális, családi, egészségügyi

²⁸ Berke-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő-Horváth: i.m., 155.o.

körülményeikre tekintettel kellene kiválasztani az üzemi tanács egyetértésével megerősítve. Az üzemi tanáccsal való konzultáció elmulasztása egyébként semmisséget eredményezne. Ezzel a megoldással nemcsak a humánusabb kiválasztás biztosítható, hanem az üzemi tanács részvételi jogai is erőteljesebben érvényesülnének. Munkáltatói oldalról törekedni kell olyan megoldások kidolgozására, amelyek csökkentik a munkáltatókra rakódó irreálisan nagy költségeket a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatosan.

2.10. A független munkaügyi auditálás

A Javaslat abból a tényből indul ki, hogy az 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről a közigazgatási jog eszközeivel ad lehetőséget a munkajogi jogsértések felderítésére és kivizsgálására. A hatósági ellenőrzési rendszer majd húsz éves fennállása során azonban hamar nyilvánvalóvá vált, hogy a rendszer hiányosságai a finanszírozási problémák következtében a rendszertelenségben és az alacsony hatékonyságban öltenek testet, amelyet az államnak hosszútávon orvosolnia szükséges. Bár köztudott, hogy munkajogi jogsértések tömeges mértékben fordulnak elő Magyarországon, ugyanakkor nincs egy olyan hatósági rendszer kiépítve, amely lehetővé tenné, hogy a munkaügyi felügyelők rendszeresen és teljeskörűen, minden munkáltatóhoz eljutva vizsgálják ki ezeket az eseteket.

A Javaslat éppen azért arra tesz kísérletet, hogy a munkaügyi ellenőrzés intézményét preventív jelleggel mintegy megkettőzve, a munkavállalók jogainak és érdekeinek védelmében és a munkáltatót munkaügyi jogsértés miatt sújtó esetleges jövőbeli bírság elkerülése érdekében megfontolandó lenne új jogintézményként belevenni az új Mt. koncepciójába, a független munkaügyi vizsgálat intézményét, mely egyfajta belső ellenőrzésként lehetőséget adna arra, hogy a munkáltatóval megbízási jogviszonyban álló auditor rendszeresen és folyamatosan ellenőrizze a munkajogi szabályok megtartását, kivizsgálná az esetleges munkavállalói panaszokat. Így a független munkaügyi auditor vizsgálataival által, a munkáltató belső hierarchiáján belül derülhetne fény első ízben a jogsértésekre, esetleges adminisztrációs hibákra, amely hibák azonnali orvoslása következtében tulajdonképpen megszűnhetne az az ok, amely miatt a munkaügyi ellenőrzés hatósági felügyelői megfizethetetlen mértékű szankcióval sújtják az adott munkáltatót.

III. A 2012. évi I. törvény az új Munka Törvénykönyvéről

1. A törvény kodifikációs körülményei

A 2010-es parlamenti választások jelentős változást eredményeztek az új Munka Törvénykönyve kodifikációs története tekintetében. Úgyis megfogalmazhatnánk: „a kormány ment, az Mt. koncepció maradt.” Annyi különbséggel, hogy most a megvalósításához szükséges politikai akarat a kormány szakpolitikai preferenciájába illeszkedő koncepcióval találkozott. S így már a kodifikációnak sem lehetett különösebb akadály.

1.1. Alkotmányos alapok

A 2010-es országgyűlési választásokon pártszövetségként induló Fidesz-KDNP győzelmével megszerezte a parlamenti mandátumok kétharmadát, amely felhatalmazás kimagasló jelentősége abban rejlik, hogy politikai kompromisszumok nélkül ad lehetőséget Magyarország alkotmányának módosítására. A mindent elsőprő választási győzelem után a kormányfő által a társadalom és gazdaság valamennyi alrendszerére meghirdetett korszakváltás első köveit a Parlament egy új alapokmány elfogadásával kívánta lerakni. Mivel az Alaptörvény a munkajogi szabályozás belső jogforrási rendszerének csúcsán helyezkedik el, így az általa tartalmazott alapjogok jelentősége a munkajog szempontjából is megkérdőjelezhetetlen. Ezért elsőként azt kívánom megvizsgálni, hogy milyen új jogokat és kötelezettségeket határoz meg Magyarország új Alaptörvénye a munkavállalók számára.

Az Alaptörvény deklarálja azt az elvi tételt, hogy az ország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik, továbbá, hogy előbbiek megvalósulása érdekében biztosítja a tisztességes gazdasági versenyt.²⁹ A munka és a foglalkozás szabad megválasztásához mindenkinek joga van, az állam pedig törekszik megteremteni annak

²⁹ Alaptörvény M) cikk

(1) Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik.

(2) Magyarország biztosítja a tisztességes gazdasági verseny feltételeit. Magyarország fellép az erőfölénnyel való visszaéléssel szemben, és védi a fogyasztók jogait.

lehetőségét, hogy minden munkaképes ember, aki akar, dolgozhasson.³⁰ A korábbi hatályban lévő Alkotmányban nem szerepelt a munkáltatók és munkavállalók közötti együttműködés kötelezettsége, és ennek egyik megnyilvánulási formája, a kollektív szerződéskötési jogosultság.³¹ Az Alaptörvény magában foglalja a pihenő idő, a fizetett szabadság, az egészséges, biztonságos és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételek, a szülők és a fiatalok munkahelyi védelmének, a gyermekmunka tilalmának alkotmányos alapját.³² Az egyesülési jog alapján a szakszervezetek és más érdekképviselői szervek szabadon jöhetnek létre és működhetnek.³³ Végül, de nem utolsósorban az Alaptörvény minden alapvető jog vonatkozásában kimondja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, nevezetesen azt, hogy bárkit faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzete miatt hátrányos megkülönböztetés érjen.³⁴

Összességében megállapítható, hogy az Alaptörvény kevesebb munkajogi vonatkozásban releváns, alapjogot biztosít munkavállalók számára, mint az elődje, és azt is kevésbé részletesen teszi. Álláspontom szerint az Alaptörvény által már nem deklarált az egyenlő munkáért egyenlő bér elve és a munka mennyiségével és minőségével arányos díjazás alapelve olyan a munka világát elemeiben érintő, évszázados múlttal rendelkező

³⁰ Alaptörvény XII. cikk

(1) Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

(2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.

³¹ Alaptörvény XVII. cikk

(1) A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.

(2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.

³² Alaptörvény XVII. cikk

(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

Alaptörvény XVIII. cikk

(1) Gyermekek foglalkoztatása - testi, szellemi és erkölcsi fejlődésüket nem veszélyeztető, törvényben meghatározott esetek kivételével - tilos.

(2) Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét

³³ Alaptörvény VIII. cikk

(5) Szakszervezetek és más érdek-képviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek.

³⁴ Alaptörvény XV. cikk

(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

alkotmányos alapelvek, melyek nem hiányozhatnak egyetlen demokratikus jogállam alapjogi rendszeréből sem.

Schanda Balázs és Balogh Zsolt azzal érvelnek fent említett két alkotmányos alapjog Alaptörvényből való kikerülésének helyessége mellett, hogy ezek az elvek túlideologizált államcélok, melyek a munkásmozgalmi behatások eredményeként kerültek be, és maradtak benne az egyes európai alkotmányokban. A szerzők véleménye szerint az egyenlő munkáért egyenlő bért elve nemek közötti viszonylatban vagy etnikumok között relativizálódhat.³⁵ Ez az azonban már a diszkrimináció alapjogi terepébe tartozik. Álláspontom szerint az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének megsértése a hátrányos megkülönböztetés egyik leggyakoribb formája, ezért érdemes lett volna kiemelni az alapjogi kodifikáció során is.

Továbbá munkavállalói oldalról negatívumként értékelendő, hogy a munkához való jog biztosítását az Alaptörvény pozitív alapjogból fakadó állami kötelezettség aspektusában próbálta megragadni, azonban a „törekszik” ige használatával nem lett más belőle, mint egy egyszerű állami vállalat, amely mögött nem találunk valódi kötelezettségvállalást, ily módon számonkérhetőséget sem.

1.2. Európai Unió követelmények

Itt szeretnék említést tenni arról a 2006-ban az Európai Bizottság égisze alatt született Zöld Könyvről, melynek jelentősége megkérdőjelezhetetlen, ha az új Mt. szabályozási koncepcióját kívánjuk megérteni.³⁶ A Zöld Könyv tulajdonképpen egy olyan vitairat, amely tagállami munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők javaslatára kívánta egy csokorba gyűjteni a XXI. század munkaügyi kihívásait, feldolgozva és beépítve azt az uniós jogalkotásba. A Zöld Könyv célrendszerének középpontjában a gazdasági hatékonyság elősegítése áll a munkahelyek számának és minőségének növelésével. Maga a vitairat is a flexicurity fogalmával, azaz a rugalmas foglalkoztatási szabályok (flexibility) és a biztonságos foglalkoztatás, munkavállalói védelem standardjainak (security) egyidejű megteremtésével operál.

A Zöld Könyv sikeressége valóban tagadhatatlan, ha figyelembe vesszük a felhívására beérkező, munka világát érintő észrevételeket, és azt a tényt, hogy bár a vitairatnak jogforrási szempontból semmiféle kötelező ereje nincsen a tagállamokra nézve, mégis az uniós országok kibocsátása óta igen nagy gyakorisággal indokolták rugalmasságra törekvő munkaügyi,

³⁵ Schanda Balázs-Balogh Zsolt: Alkotmányjog-Alapjogok, PPKE-JÁK, Budapest, 2013

³⁶ Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, COM (2006) végleges

foglalkoztatáspolitikai döntéseiket a Zöld Könyvben foglaltakkal, figyelmen kívül hagyva azt a körülményt, hogy az Európai Tanács által elfogadott flexicurity koncepció négy alkotóelemből áll, amelynek csupán egyik eleme a rugalmas foglalkoztatás. Az élethosszig tartó tanulás, a korszerű társadalombiztosítási rendszerek kialakításának követelménye, a hatékony munkaerő-piaci eszközök alkalmazása a flexicurity azon három alkotóeleme, amelyek a fogalom „security” oldalát lennének hívatottak szolgálni, azaz a kiszolgáltatottabb munkavállalót kvázi kompenzálnák a rugalmasság érdekében csökkentett munkajogi védelmi szint miatt, valamint segítenének megbirkózni a hirtelen jött gazdasági változások munkavállalót érintő negatív hatásaival.

Az új Mt. szabályozási koncepciójával kapcsolatosan megjegyzendő, hogy a Zöld Könyv már a 2006-ban kidolgozásra kerülő Koncepcióra is hatással volt, a flexicurity szelleme a munkaidő szabályozási javaslatán és az atipikus foglalkoztatási formák szabályozásán is tetten érhető. A kérdés inkább az, hogy hat évvel a Zöld Könyv kibocsátása után nem lett volna-e célszerű felülvizsgálni a flexicurity szabályozási koncepciójának időszerűségét és szükségességét a munkajogban? Egy 2013-as Európai Bizottság által rendezett konferencián például elhangzott, hogy a tagállamok többsége a válság hatásainak egyetlen eszközét valóban a munkajogi szabályok deregulációjában és a munkavállalói jogok megnyirbálásában látta. De ez a megoldás amellet, hogy komoly vitákat gerjesztett a szociális partnerek között, ma már statisztikák által kimutathatóan nem igazolja a jogkorlátozó intézkedések létjogosultságát a munka világában.³⁷ Az Európai Unió paradigmaváltása a gazdasági és szociális érdekközösség egységének prioritásában jelentkezik, a munkavállalói és szakszervezeti jogok erősítésével. A konferencián egyébként Portugália példáját hozták szemléltetésként, ahol a munkajogi változások a Magyarországon diktált irányba haladtak (bővítették a munkaviszony megszüntetésének az eseteit, korlátozták a végkielégítéseket, befagyasztották a minimálbért, csökkentették a jutalmakat, alacsonyabb túlóra bérezést vezettek be, rugalmasították a túlóra elrendelésének a szabályait, a kollektív jogokat korlátozták, kiterjesztették a határozott idejű szerződések maximális időtartamát, a munkáltatóknak bértámogatást nyújtottak és elősegítették a fiatalok foglalkoztatását). Az intézkedések azonban nem vezettek a kollektív szerződések számának növekedéséhez.³⁸

³⁷ <http://www.liganet.hu/page/88/art/7269/akt/1/html/munkajogi-kihivasok-az-eu-ban.html>

³⁸ <http://www.liganet.hu/page/88/art/7269/akt/1/html/munkajogi-kihivasok-az-eu-ban.html>

1.3. Széll Kálmán Terv 1.0.

A 2011-ben bejelentett kormányzati reformprogram, a Széll Kálmán Terv fő tézise, hogy a magyar állampolgárok által kitermelt jövedelemadó kétharmada az államadósság törlesztésére megy el. Megoldásként egy olyan, a társadalom valamennyi alrendszerére kiterjedő kormányzati akcióterv kidolgozását javasolja, amely egyszerre alkalmas az államadósság leküzdésére, annak újratermelődésének megakadályozására, és a gazdasági fellendülés egyidejű beindítására.

A tervezetben felsorolt problématerületek és a rájuk adandó kormányzati megoldások közös pontja, hogy mind egy cél alá vannak rendelve: az államadósság csökkentésének célja alá, amely nemcsak kormányzati programok szintjén jelenik meg, hanem az Alaptörvényben is rögzítésre került. A Széll Kálmán Terv rövid távú célja, hogy a hazai össztermék 50%-a alá szorítsa az államadósság összallományát, hosszútávú célja pedig, hogy ezt fenn is lehessen tartani, ehhez pedig társadalmi, gazdasági struktúraváltoztatásokat kezdeményez. A rossz tendenciák kialakulásáért felelős területként tartja számon a kormányprogram a magyar társadalom szerkezetét, az állami intézményrendszereket, a vállalkozási környezetet, és ami témánk szempontjából különösen nagy relevanciával bír, a munkaerő-piac rendszerváltozás után kialakult szerkezetét is az újratermelődő államadósság egyik fő okaként határozza meg a tervezet.

A Széll Kálmán Terv második pontjában szól az adósság és a munka viszonyáról. A probléma fő oka, hogy sokkal kevesebben dolgoznak ma Magyarországon, mint amennyi munkaképes ember van, ezért a közterhekhez is kevesebben járulnak hozzá, hiszen kevesebb az adóbefizető, miközben a szociális- és munkanélküli segélyre szorultak köre egyre csak nő. A magyar gazdasági növekedés egyik gátja az európai szinten is kirívóan alacsony foglalkoztatási szint. Éppen ezért a verseny mellett a munkát kell állítani a magyar gazdaságpolitika középpontjába.

A cél, olyan gazdaságpolitika bevezetése, amely következtében Magyarországon egy évtizeden belül egymillió új munkahely létesül. Ennek megvalósítására pedig a program három pontos megoldási javaslatot kínál: az első olyan közmunka program kidolgozása, amely sok ember foglalkoztatását képes megoldani viszonylag gyorsan, a második megoldási javaslat egy olyan új munkaerő-kölcsönző rendszer kialakítását sürgeti, amely keretében a magánvállalkozásoknak lehetőségük nyílik a közmunkában foglalkoztatott munkaerő kölcsönbe vételére. A harmadik pont pedig egy egyéni közmunkaprogram megvalósításának kezdeményezése, amely lehetőséget biztosít olyan termékek előállítására, amelynek

felvevőpiaca is állami eszközökkel biztosított. A kormányzati program az állítja, hogy ezekkel a megoldási javaslatokkal a magyarországi foglalkoztatottsági szintet tíz év alatt 55%-ról 70%-ra fogja emelni. A foglalkoztatottság e módon megvalósuló bővülése a gazdasági versenyképességet növelő eszközökkel szintézisbe emelve alkalmas lesz az államadósság hosszú távú leküzdésére.

1.4. A Magyar Munka Terv

Arról, hogy milyen szerepet szán a kormány a munkajognak az adósság ellen indított küzdelmében, a Széll Kálmán Terv al-terveként 2011. május 19-én megjelenő Magyar Munka Tervből (MMT) kapunk kimerítő választ. A MMT fő funkciója a Széll Kálmán Tervben felvázolt foglalkoztatási és képzési területeket érintő problémapontok és a rájuk adandó kormányzati válaszreakciók kidolgozása és végrehajtása. Ehhez a javaslat nemzetközi összehasonlításban elemzi a munkaerőpiac jelenlegi helyzetét, azonosítja a foglalkoztatás bővülését akadályozó tényezőket és meghatározza azokat strukturális intézkedéseket, amelyek révén 2014-ig 300 000, 2015-ig pedig 400 000 új adózó munkahely jön létre.

1.4.1. A Magyar Munka Terv négyes célkitűzésrendszere

A kormányzati cselekvési terv négy fő célkitűzése, a munkaerő-piaci rugalmasság, a munkaerő versenyképességének javítása, a munkahelyteremtés és a legális foglalkoztatás ösztönzése közül az első kap prioritást, mivel a munkaerő-piac rugalmasságának növekedésével éri majd csak meg a munkáltatóknak legálisan több munkavállalót foglalkoztatniuk, a munkavállalók pedig csak így lesznek majd képesek a változó gazdasági környezethez való alkalmazkodáshoz. A munkaerő-piaci rugalmasság kialakításának szakpolitikai eszközeként a Javaslat egy új, korszerű Munka Törvénykönyve jogszabályi koncepciójának megalkotását irányozza elő.

1.4.2. Helyzetelemzés

A helyzetelemzés című fejezetben a MMT foglalkozik a munkaerő-piaci tendenciákkal, a foglalkoztatáspolitikai eszköz-rendszerével, a szak- és felnőttképzési rendszer

strukturális problémáival is. A kialakítandó munkajogi szabályozás szempontjából az alábbi három alpont rendelkezik releváns megállapításokkal.

1. A rugalmas foglalkoztatás lehetőségének hiánya: A tervezet első körben azt az észrevételt teszi, hogy nem túl gyakori Magyarországon a tipikus munkaviszonytól eltérő foglalkoztatási formák jelenléte. Emiatt nehezebb azoknak a társadalmi rétegekbe tartozóknak munkát vállalni, akik életkörülményeik okán nem képesek sztenderd munkaviszonyban elhelyezkedni. Mindemellett problémát jelent az is, hogy az atipikus foglalkoztatás hazai alternatívájaként elterjedt számlával való bűjtött foglalkoztatás rugalmassága és adóelőnye miatt meghaladja bármelyik más atipikus foglalkoztatási formával járó munkáltatói előnyöket. A kormányzat szerint a hazai részmunkaidős foglalkoztatás ágazati megoszlása jó, vagyis megfelel az európai mintának, az alkalmazási feltételek viszont eltérnek ettől. Míg az európai tendenciák azt mutatják, hogy főként a nyugdíjasok és diákok körében elterjedtek ezek a foglalkoztatási formák, addig hazánkban e csoportok körében a legalacsonyabb. Míg Európa többi részén a gyakorlat azt mutatja, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás heti eloszlása napi 1-2 munkanapra koncentrálódik, addig nálunk ez napi 4-6 munkaórát tesz ki.

2. A munkajogi szabályozás átalakítása (tendenciák és törekvés a nemzeti flexicurity rendszer kialakítására): A MMT ebben a pontban megfogalmazott alapvető tézise, hogy a legtöbb OECD országban a munka világának jogszabályi környezete nem szükségszerűen kizárólagos forrása a munkaügyi szabályozásnak, ugyanis a felek által kötött szerződések, valamint a kollektív szerződések ennél a minimum kereteket meghatározó törvényi szabályozásnál sokkal kedvezőbb feltételekkel bírhatnak. A továbbiakban az Európában kialakult munkajogi szabályozási modellek konvergenciájáról, majd az azokat érintő általános tendenciákról beszél. Három fontos, a munkajog szabályozási koncepcióját mélyen érintő tendenciával számol:

- a) a munkajog hagyományos fogalomrendszerének átalakulása: ez a tendencia tulajdonképpen összefügg a harmadikkal, mivel a rugalmasság követelményét szem előtt tartva a tagállamok a munkaképes munkavállalókat töreksenek a munkaviszony hatálya alá terelni az egyes atipikus foglalkoztatási formák segítségével. A másik eszköz, amely segít a munkajogviszony felé terelni a munkavállalókat az ún. „munkavállalóhoz hasonló jogállású személy” kategóriája, akinek státusza nem azonos a munkavállalóéval, de bizonyos adó- és társadalombiztosítási jogszabályok ugyanúgy vonatkoznak rá.
- b) az egyéni megállapodások szerepének felértékelődése: itt elsősorban a kollektív szerződések szabályozási szerepének ösztönzését említi a tervezet.

c) a rugalmasság és biztonság egyensúlyának keresése: a flexicurity kérdéskörével kapcsolatosan a MMT két fontos megállapítást közöl. Egyrészt, hogy a rugalmasság és biztonság egyidejű megvalósítása átfogó stratégiát igényel, másrészt, hogy a flexicurity tartalmának kialakítása tagállami feladat, ami függhet az egyes tagállamok munkajogról vallott politikai szerepfelfogásától, attól, hogy az adott tagállam hova helyezi a hangsúlyt versenyképesség és a szociális biztonság között. Az uniós jogszabályok ugyanis nagyban meghatározzák a kodifikáció lehetséges kereteit, erre azonban a MMT azt a választ adja, hogy a jogalkotás során szükséges a maximális mértékig kihasználni az uniós jog engedte eltérési lehetőségeket.

3. Munkaerő-piaci előrejelzés 2011-2015: Ebben a pontban a kormányzat nem kevesebbre, mint a foglalkoztatottság növekedésének, a létrejövő, új munkahelyek számának megbecsülésére tesz kísérletet.

	2011- 2014	2011- 2015	2011	2012	2013	2014	2015
ALAP	231,844	292,04	26,468	76,153	66,025	63,198	60,196
ÁTLAG	289,549	377,445	26,468	81,865	91,441	89,774	87,896
NORMATÍV	347,253	462,85	26,468	87,576	116,857	116,351	115,597

Forrás: KSH & Konvergencia-program

A KSH által 2010-ben publikált foglalkoztatottsági adatok alapján számított alap- és a normatív pálya által meghatározott átlagpálya 2011 és 2014 közé közel 290 ezer új munkahely létrejöttét prognosztizálja, 2015-re ez a szám pedig 370 ezer fölé fog emelkedni előreláthatólag. Megjegyzem, ez még mindig elmarad a Széll Kálmán Tervben 2014-re előírányzott 300 ezer, 2015-re pedig 400 ezer új munkahely megvalósításától. A Javaslat nemcsak az új munkahelyek számára tér ki, hanem ezek a versenyszféra és a közmunka általi megoszlásáról is. Ezek szerint 2011-re még a munkahelyek 60%-a a versenyszférában fog létesülni, 2012-re azonban a közmunka program keretében megvalósuló foglalkoztatás fog dominálni, majd ez a trend 2014-re kiegyenlítődni látszik.

1.4.3. Az új Mt. foglalkoztatáspolitikai koncepciója

A helyzetelemzésben feltárt, munkaerő-piacot érintő problémákra, az európai fejlődési tendenciákra tekintettel, a kormányzat a következőkben konkrét cselekvési tervet kíván nyújtani. Az intézkedések között a MMT bemutatja a kormányzat által kívánatosnak tartott jogszabályi környezetet és az ennek kidolgozására irányuló kormányzati javaslatot.

1.4.4. A szabályozás hatóköre, differenciáltsága

A foglalkoztatás segítő szabályozás címszó alatt kapott helyet a Munka Törvénykönyve új jogpolitikájának ismertetése. Mivel az új törvény kizárólag a versenyszféra munkajogának szabályozására hivatott, ezért a kormány szerint le kell választani róla a köztulajdonban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó szabályokat. A jelenlegi munkajogi szabályozást a termelő nagyüzemekre szabták, ma már azonban a foglalkoztatási formák különbözősége miatt inkább a foglalkoztatottak számán alapuló differenciált szabályozásra volna szükség, annál is inkább, hiszen figyelemmel kell lenni a kis- és középvállalkozások esetében a munkajogviszony bizalmi jellegére. Ezért a Javaslat, ahogy a 2006-ban készült új Mt. tézisei is, a lehető legrugalmasabb szabályozás kiterjesztést indítványozza ezekre a munkáltatókra. A szabályozás differenciálása tekintetében lehetőséget kínálna az egyes ágazatoknak, szakmáknak arra, hogy kollektív szerződéssel vagy egyéni megállapodással a felek a törvénytől eltérően rendezzék a köztük lévő jogviszonyt.

A Javaslat kiterjesztené a munkavállalót érintő egyes garanciális szabályokat, más, a munkajog hatálya alá nem tartozó, rendszeres, munkavégzésre irányuló jogviszonyokra is, így orvosolná az ún. szürke zóna hazánkat is érintő problematikáját. Erre való utalás egyébként a 2006-os új Mt. tézisei még nem tartalmaztak. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy az új Mt. első, nyilvánosságra hozott verziójába beiktatásra is került.

1.4.5. Az új szabályozási rendszer jellege

A MMT-ben javasolt szabályozási koncepció szerint a munka világát elemeiben érintő új törvénynek a munkavállalókat védő, garanciális szabályok közül a jogszabálynak csupán a minimumait szabad meghatároznia, minden mást a felek megállapodásaira bízna a Javaslat. E célból indokoltnak tartja bevezetni azt az újítást, hogy a kollektív szerződések a munkavállaló hátrányára is eltérhessenek a törvényi szabályozástól, hiszen így már a munkáltatónak is érdeke lehet a kollektív szerződés megkötése. Ott viszont, ahol nincs

lehetőség kollektív szerződés megkötésére, lehetővé kell tenni az üzemi tanács számára, hogy ezt a munkáltatóval kötött üzemi megállapodásban pótolja. Ehhez képest a 2006-os tézisek csak a szakszervezeteknek szántak volna szerepet a kollektív megállapodások kapcsán.

Míg az új Mt. 2006-os javaslata óvatosan úgy fogalmaz, hogy a foglalkoztatás megváltozott igényei szerint, de a munkavállalók szociális védelmére tekintettel szükséges kialakítani a munkavállalói védelem új szintjét, addig a Konceptió a védett munkavállalók körét is szűkítené, mivel a magas képzettségű és jövedelmű, erős munkaerő-piaci pozícióval rendelkező személyek tekintetében a védettség egyébként is felesleges.

1.4.6. A munkavállalói érdekképviselési szervezetekre vonatkozó szabályozás

A Javaslát szerint a rendszerváltás óta kialakult magyar munkavállalói érdekképviselési rendszer megbukott, ezért a felülvizsgálata szükséges. Az új Munka Törvénykönyve lényegében új hatáskörfelosztást javasol az üzemi tanács és a szakszervezetek között: míg előbbinek a participáció, azaz munkavállalót érintő munkáltatói döntésekbe való beleszólás jogát, addig a másiknak az érdekképviselés jogát juttatja. Azt gondolom, hogy ez a hatáskör megosztás erősen tükrözi, hogy a Konceptió melyik érdekképviselési szervet preferálja.

1.4.7. Foglalkoztatást ösztönző megoldások

a, Atipikus foglalkoztatási formák: itt a lehető legkisebb kötöttséget kell alkalmazni a kodifikáció során és indokolt lehet a távmunka szabályainak újragondolása a közösségi irányelvvel összhangban.

b, Rugalmas munkajogi szabályozás megteremtése: ezt elsősorban a munkaidő szabályozása kapcsán kell szem előtt tartani, egyrészt a differenciáltabb munkaidő-modellek alkalmazásának eszközével, másrészt a munkaidő munkáltató általi egyoldalú meghatározásával. Ennek keretében a Konceptió felülvizsgálná a bérpótlékok megtartásának indokoltságát, és kivenné a terület szabályozási köréből azokat a bérpótlékokat, amelyek nem szolgálják a munkavállaló garanciális védelmét.

c, A munkaviszony megszüntetése: Az új Mt. konstellációjában a munkajogi kártérítés mellett a másik olyan szabályozási terület, amely a Javaslat szerint túlfut munkavállaló-barát, ezért a régi szabályozás a munkajog megkerülésére, az illegális foglalkoztatás előnyben részesítésére ösztönöz. A szigorú, méltánytalan és aránytalan szabályozást a kormányzat két oldalról kívánja enyhíteni. Egyfelől a felmondási idő kezdetének lehetséges elhalasztását javasolja, ez a gyakorlatban azt jelentené, hogy az egyébként is csökkentett felmondási tilalmak szabályai lehetőséget adnak rá, hogy a munkáltató a tilalmi időszak alatt közölje a munkavállalóval a felmondást, a felmondási idő viszont csak a tilalmi helyzetre okot adó körülmény megszűnése után kezdődne. Másfelől megfontolandónak véli a munkáltató indokolás nélkül való felmondásának lehetőségét. Bár hozzáteszi, hogy az Alkotmánybíróság korábban hozott döntései erre a lehetőségre vajmi kevés sanszot hagytak.

d, A munkajogi kártérítés: a Koncepció értelmében szakítani kell a régi, rossz, szocialista beidegződésekkel, melyek a munkavállalók felé billentették meg a mérleg nyelvét. A koncepció szerint indokolatlan fenntartani a munkavállaló korlátozott kártérítési felelősségét, mert ez nem ösztönzi a foglalkoztatottakat a gondos, lelkiismeretes eljárásra. Mindemellett a munkajogi szabályozást a polgári jog fele tolja el, azzal, hogy bevezeti az előreláthatóság fogalmát a munkajogba. Ezentúl a munkavállaló azokat a károkat lenne köteles megtéríteni, amelyeket előre láthatott, és gondatlan magatartásával a kárt maga idézte elő, vagy éppen nem akadályozta meg a bekövetkezését. A munkáltatói kártérítési felelősség kapcsán azt kifogásolja, hogy a hazai bírói gyakorlat ezt korlátlan helytállássá alakította, ami a Javaslat értelmében kerülendő, mivel túl nagy anyagi terhet helyez a vállalkozásokra. Az új szemlélet szerint a munkáltató azokért a bekövetkezett károkért tartozna jogi felelősséggel, amelyek megelőzése tekintetében valós és reális lehetősége volt.

1.4.8. Bevezető rendelkezések, a törvényhozás célja

A Javaslat a kodifikáció céljaként a tisztességes foglalkoztatás megteremtését, a vállalkozás szabadsága és a szociális biztonság között egyensúly fenntartását, valamint az illegális foglalkoztatás visszaszorítását jelöli meg. A harmadik cél elérése érdekében a munkajog hatályát kiterjeszti az egyes munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra is, mivel álláspontja szerint ez hosszútávon is képes lenne a színlelt szerződések számának csökkentésére, és a munkajog garanciális védelmének kényszervállalkozókra való kiterjesztésére. Mindemellett a Javaslat sürgeti a jognyilatkozatokra vonatkozó részletesebb

szabályozás kidolgozását, amelyre a felek egyéni megállapodásainak előtérbe helyezése miatt van szükség, és a munkajog polgári joggal való összhangba hozatalát.

1.4.9. A munkaviszony alanyai

Az új Mt. a munkavállalási képesség alsó korhatárát – a tankötelezettségi korhoz igazítva – 16. életév betöltéséhez kötné. Emellett a korlátozottan cselekvőképes személy fokozott védelmét is előírná a munkaviszony létesítése és teljesítése során.

1.4.10. A munkaviszony létesítése és teljesítése

Itt is az egyszerűsítésre törekszik a Javaslat, mivel azt prognosztizálja, hogy ezáltal csökkenthetők a munkáltatók adminisztratív terhei és költségei. Ezt három szabályozási területen kívánja megvalósítani: a munkaszerződés tartalmára vonatkozóan, a próbaidő, valamint a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége kapcsán. Ehhez mindjárt meg is jegyzi, hogy rövid időtartamú, illetve a részmunkaidőnél mellőzné a törvény a munkáltató tájékoztatási kötelezettségének előírását. Ezt a 91/533 irányelv teszi lehetővé a tagállamok számára.

A munkaviszony teljesítése vonatkozásában az állami szabályozás felesleges voltát hangsúlyozza a Javaslat. A törvényi szabályozás helyett, a felek megállapodásaiban kell rendezni a jogviszonyhoz kapcsolódó teljesítés kérdéskörét is.

1.4.11. A munka díjazása

A Konceptió úgy egyszerűsitené a bérpótlékok rendszerét, hogy az éjszakai pótlék és a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként megállapított bérpótlékon felül minden más pótlék megállapítását a felek egyéni megállapodásaira bízna, azaz kikerülne a törvényi szabályozás köréből. A tervezet újragondolná az átlagkereset és a távolléti díj számításának bonyolult kettősségét.

1.4.12. Munkaügyi ellenőrzés

A munkaügyi ellenőrzés területén a Javaslat, a 2006-os tézisek talaján állva, egy hatékony önellenőrző rendszer mellett foglal állást, mely alkalmas lehetne a hatósági feladatok pótlására, a munkaügyi bíróságok terheinek csökkentésére. Az új szabályok szerint a legalább 15 vagy 25 munkavállalót foglalkoztató munkavállalók megbízási jogviszony keretében munkaügyi auditort alkalmaznának, aki rendszeresen ellenőrizné a munkaügyi szabályok betartását adott munkáltatónál.

1.5. Széll Kálmán Terv 2.0.

A Nemzeti Reform Programot és a Konvergencia Programot is magában foglaló második Széll Kálmán Tervet a kormányzat 2012. áprilisában – tehát az új Munka Törvénykönyve elfogadását követően - tárta a nyilvánosság elé, mégis azt gondolom, hogy fontos egy pillantást vetni erre az átfogó kormányzati programcsomagra, hiszen nem elhanyagolható megállapításokat tesz az új Mt. kormányzati foglalkoztatáspolitikában betöltött szerepéről.

A Széll Kálmán Terv 2.0. legfontosabb célkitűzése, hogy Magyarország nyolc év után kikerüljön a túlzottdeficit-eljárás alól, ehhez pedig némi korrekcióval a Széll Kálmán Terv 1.0. által meghirdetett reformok mentén kíván haladni. A kormányprogram tartalmazza Magyarország Európa 2020 stratégia kapcsán tett következő tíz évre szóló nemzeti vállalásait öt kiemelt pillére lebontva. A stratégia egyik kiemelt pillére a foglalkoztatottság növelése. A program a magyar gazdaság fő, növekedést gátló problémájaként a foglalkoztatottság nemzetközi viszonylatokban is alacsony szintjét jelöli meg. A magyar kormány ezért a foglalkoztatás bővítését határozta meg legfontosabb gazdaság-, fejlesztés-, és társadalompolitikai céljaként. Az Európa 2020 stratégia keretében Magyarország vállalást tesz arra, hogy 2020-ig 75%-ra növeli a 20 és 64 közötti népesség foglalkoztatási arányát. A tervezet beszámol az elmúlt két kormányzati évben e cél elérése érdekében tett intézkedésekről: a MMT által előirányzott strukturális reformokról, a szociális ellátórendszer radikális átalakításairól, az új Közmunkaprogram elindításáról, és az új Mt. kodifikációjáról. Ezeknek az intézkedéseknek a munkakínálatot növelő hatására 2013-as évre a Széll Kálmán Terv 2.0. munkaerő-piaci előrejelzése szerint megindulhat a foglalkoztatottság bővülése a versenyszférában. Ennek következtében a munkanélküliségi-ráta adataiban is trendforduló fog bekövetkezni 2013-ban.

2. A törvény parlamenti, társadalmi vitája

A kormányprogram által felvázolt új Munka Törvénykönyve első kodifikált tervezetének bemutatása és a törvény hatályba lépése között alig egy év telt el. A Magyar Munka Tervben bemutatott kodifikációs ütemterv a munka világának alaptörvényeként emlegetett Munka Törvénykönyvének a társadalom, és a szociális szereplők általi megvitatására kevesebb, mint két hónapot biztosított.

Az új Mt. koncepciójának első javasolt szövegtervezetét 2011. július 22-én tette közzé a Nemzetgazdasági Minisztérium. A törvényjavaslat parázs vitát robbantott ki a munka világának résztvevői, az ellenzéki pártok és a kormányzat között. A munkavállalói érdekképviselői szervek két főbb kritikai pontot fogalmaztak meg a tervezettel kapcsolatban: az első, hogy a jogszabály tulajdonképpen minden lényegi pontban a munkavállaló hátrányára változna, a második pedig, hogy az új szabályozás jelentős mértékben csökkentené a munkavállalói érdekképviselők hatáskörét, így annak következtében elenyészik érdekérvényesítő képességük, ami megint csak a munkavállaló védelme ellen hat.

Az országos szakszervezeti szövetségek egységes álláspontot kialakítva, a munkavállalók garanciális védelmének hiányát felröva, közös nyilatkozatban utasították el az NGM által közzétett tervezetet, egyúttal javasolták, hogy a kormány kezdeményezzen három oldalú egyeztetéseket annak érdekében, hogy minél szélesebb társadalmi konszenzus mellett születhessen meg az új törvényszöveg.³⁹ A későbbiekben erre Szíjjártó Péter miniszterelnöki szóvivő úgy reagált, hogy a közzétett tervezet csupán egy munkaanyag, amihez továbbra is várják az észrevételeket, javaslatokat.⁴⁰ Ezt az álláspontot erősítette meg Kara Ákos kormánypárti képviselő, aki sajtótájékoztatóján elmondta, hogy frakció a következő hetekben vizsgálja meg tüzetesebben a javaslatot, és ha szükségesnek találják, módosításokat kezdeményeznek. Mindeközben a politikus hangsúlyozta, hogy a munkavállalói biztonság és a rugalmas munkaerő-piaci háttér egymást feltételező elvek.⁴¹

A többlépcsősre tervezett társadalmi konzultációs eljárás első szakaszát 2011. augusztus 5-én zárta le az illetékes minisztérium. Két hét alatt közel 150 érdemi módosító javaslat érkezett be az új Mt. koncepciójához. Ennek eredményeként a jogszabály tervezetébe a kormány bevette a védett kor és a kismamák munkajogi védelmének intézményét.⁴²

³⁹ <http://www.jogiforum.hu/hirek/25892>

⁴⁰ <http://www.kszosz.hu/index.php/19-fooldal/229-friss-hirek-2>

⁴¹ <http://www.jogiforum.hu/hirek/25870>

⁴² http://www.portfolio.hu/gazdasag/bekerult_az_uj_mt-be_a_vedett_kor_es_a_kismamak_vedelme.153429.html

A társadalmi egyeztetés második etapjába a személyes konzultációt állította a kormány: míg 2011. augusztus 11-re a munkavállalói, augusztus 12-re a munkáltatói érdekképviselői szervezetekkel folytatott megbeszélést az NGM államtitkára. Nem jött tehát létre a tripartit tárgyaló fórum, melyre a munkavállalói szövetségek tettek javaslatot, pedig a munkavállalók és a munkáltatók együttműködését a nemzetgazdasági célok elérése érdekében az Alaptörvény is deklarálja.

A meghívott munkavállalói érdekképviselőkkel az NGM foglalkoztatásért felelős államtitkára folytatott konzultációt 2011. augusztus 11-én, amikor is tájékoztatta a megjelenteket, hogy az általuk megfogalmazott javaslatok még nem kerültek teljes egészében feldolgozásra, valamint leszögezte, hogy az egyeztetésnek szigorúan szakmai alapjai lehetnek. A szakszervezetek nemcsak az új törvény tervezetét, de a formális tárgyalás összehívásának módját is kritikával illették. Az új Mt. koncepciója ellen az egyeztetése folyamán olyan érvek hangzottak el, mint annak nemzetközi szerződésekkel, alkotmányos alapelvekkel és uniós irányelvekkel való összeegyeztethetatlensége, a törvény megvitatásához szükséges hatásvizsgálatok és háttéranyagok hiánya. Több szakszervezeti képviselő azon az állásponton volt, hogy előbb a törvénytervezet politikai vitáját kellett volna lebonyolítani, aztán rátérni a szakmai egyeztetésre.⁴³ Ezután szót kapott a konzultáción az új Mt. tervezetét megalkotó jogászcsoporthoz. Dr. Berke Gyula elmondta, hogy a tervezetnek nem célja a szakszervezetek munkajogi pozíciójának gyengítése, és hogy alapos megfontolásra alkalmasnak találják a szakszervezetek által felhozott kritikai érveket.⁴⁴ Dr. Kiss György véleménye az volt, hogy a szakszervezetek észrevételei három fő csoportba sorolhatók. Az első, az új Mt. munkavállalók megfigyelésével, adatvédelemmel kapcsolatos szabályaira adott kritikai észrevételek, melyek a szakértő szerint szolgálhatnak vitaalappal. A javaslatok második köre a sajnálatos félreértéseken alapszik, mint a munkavállalóhoz hasonló személy fogalmának értelmezése, a harmadik csoport pedig a munkavállalók és a szakszervezetek önérdelkeit tükrözi.⁴⁵ A parázsvitát a helyettes államtitkár azzal az ígérettel zárta, hogy továbbítani fogja a szakszervezetek előadott álláspontját a törvénytervezettel kapcsolatban, valamint a vita folytatására tett érdemi javaslataikat az illetékesek számára.

2011. augusztus 12-i munkáltatói szövetségekkel folytatott egyeztetés sokkal kevésbé sikeredett hangosra, így a média figyelmének keresztüzét is elkerülte. Ennek hátterében valószínűleg az a nagyon egyszerű ok áll, hogy az új törvénytervezet számos, a munkáltatókra

⁴³ http://www.fdsz.hu/sites/default/files/eml-NGM-MT_2011-08-11_0.pdf

⁴⁴ http://www.fdsz.hu/sites/default/files/eml-NGM-MT_2011-08-11_0.pdf

⁴⁵ http://www.fdsz.hu/sites/default/files/eml-NGM-MT_2011-08-11_0.pdf

nézve kedvezőbb megállapítást tartalmaz, mint elődje. A munkáltatók érdekképviselői szervei üdvözltek az új Mt. koncepcióját. A foglalkoztatás rugalmasságát segíti az új Munka törvénykönyve tervezete, amely korábbinál kevesebb szabályt tartalmaz, ugyanakkor több lehetőséget kínál a munkaadók és munkavállalók közti kölcsönösen előnyös megállapodásra – fejtette ki Dávid Ferenc, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének főtitkára a munkáltatók törvénytervezetről alkotott véleményét.⁴⁶

A konzultáció utóhangja egyáltalán nem tekinthető pozitívnak. A szakszervezetek vezetői kritikával illették a szaktárcát, amiért az nem készítette elő megfelelően a tárgyalást, nem sikerült időben összegezniük, feldolgozniuk a szociális egyeztetés következtében beérkezett 150 javaslatot sem, ezért annak érdemi megtárgyalására sem kerülhetett sor a találkozón. A szakszervezetek nem vették jó néven azt sem, hogy az NGM a helyettes államtitkárát küldte tárgyalni, akinek a kompetenciájába nem tartozik bele, hogy döntsön az érdemi, háromoldalú tárgyalások további menetéről, állításuk szerint ez is a tárca probléma megoldási képességeinek és szándékainak teljes hiányát tükrözi.⁴⁷

Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, és a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma augusztus második felében kilátásba helyezték, ha a kormányzat nem hajlandó lépéseket kezdeményezni a háromoldalú tárgyalások megvalósítása céljából a munkavállalói jogok csorbítása elleni tiltakozásul élőláncot szerveznek a Parlament köré az első őszi ülésnapra. Az NGM válaszul szeptember 6-ra háromoldalú egyeztetésre meghívta a munkáltatói oldal képviselőit, és azokat a munkavállalói érdekképviselői szerveket, amelyek nem vettek részt szeptember 12-i tömeg demonstráció megszervezésében. Czomba Sándor a foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár a meghívottak körének szűkítésével kapcsolatban kifejtette, hogy csak azokra a munkavállalói szervezetek tekintenek tárgyaló partnerként, akik hajlandóságot mutatnak érdemi párbeszédre. Mégis a demonstráló érdekképviselők távoltartása a konzultációtól súlyos politikai szankciónak tűnik. A tárgyalások pozitívumaként könyvelhetjük el, hogy közeledtek az álláspontok egymáshoz olyan fontos kérdésekben, mint a bérek csökkenésének megakadályozása, a munkavállaló kártérítési felelősségének korlátatlansága, vagy a túlóra maximális száma.⁴⁸

A tripartit egyeztetések szeptember 14-én és 22-én folytatódtak, ahol a munkabér, a munka- és pihenőidőt érintő kardinális kérdésekben sikerült ismertetni az egyes résztvevői

⁴⁶<http://hook.hu/wp-content/uploads/hogyan-tovabb-Magyarország.pdf>

⁴⁷ <http://www.nepszava.hu/articles/article.php?id=460154&print=1>

⁴⁸ <http://www.liganet.hu/page/88/art/6296/akt/0/html/az-uj-mt-tortenete.html>

oldalak álláspontját. Pozitívumként értékelendő, hogy ide már meghívást kaptak a korábban negligált szakszervezetek is.⁴⁹

A szeptemberben folytatott háromoldalú egyeztetések eredményeként a kormány elkészítette a Munka Törvénykönyve újabb tervezetét, amely az eredeti javaslatához képest több, lényegi, a munkavállaló számára kedvezőbb megoldást tartalmazott, ezért ezeket a módosításokat üdvözltek a szakszervezetek, elégedetlenségüket fejezték ki viszont a kollektív munkajog új szabályaival kapcsolatban, amely még mindig jelentős hátrányokat tartalmazott a munkavállalói érdekképviseleti szervekre nézve. Ezért a szakszervezetek úgy nyilatkoztak, folytatni kívánják a háromoldalú tárgyalásokon való egyeztetést, mivel ebben a formában nem tartják elfogadhatónak a törvénytervezetet.

Az október 13-i tárgyalások sem hoztak túl sok eredményt, szinte az egyetlen konszenzus abban a kérdéskörben fogalmazódott meg a partnerek között, hogy az új törvény hatálybalépését az eredetileg tervezett januári időpontról ki kell tolni júliusra.

A kormány október 20-án fogadta el az új Munka Törvénykönyve tervezetét, amelyről Giró-Szász András kormánybiztos és Czomba Sándor foglalkoztatásért felelős államtitkár számoltak be a sajtó előtt. A kormánybiztos hangsúlyozta, a tervezet a kabinet szerint helyzetbe hozza a kis- és középvállalkozásokat, javítja a versenyképességet.⁵⁰ Az NMG államtitkára úgy fogalmazott, hogy a kormány a tervezet kidolgozásánál igyekezett figyelembe venni az elmúlt hónapok háromoldalú tárgyalásainak eredményeit, bár a kollektív szabályokat tekintve vannak még hangsúlybeli eltolódások, de a tárca nem zárkózik el a további egyeztetésektől. Czomba szerint az új Mt. segít abban, hogy 2020-ra egymillióval többen dolgozzanak Magyarországon. Az új kódex megalkotásának szükségességét pedig azzal magyarázta, hogy a jelenlegi szabályozás nem segít abban, hogy a foglalkoztatottak száma "kitörjön" a 3.700.000 és 4 millió közötti szintről.⁵¹

A szociális párbeszéd folyamatának mihamarabbi sikeres lezárása érdekében a résztvevőknek segítséget kívánt nyújtani az ENSZ szakosított szervezete, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), amely egy Memorandum formájában vizsgálta meg az új kodifikációs anyag nemzetközi munkaügyi normákkal való összeegyeztethetőségét.⁵² Az ILO által készített anyagba csak azok a rendelkezései kerültek be a törvényjavaslatnak, amely a szervezet véleménye szerint ellenkezik a nemzetközi munkajogi szabályokkal. A szakvélemény felhasználhatóságát gyengítette azonban az a tény, hogy az elkészítéséhez a

⁴⁹ <http://www.liganet.hu/page/88/art/6296/akt/0/html/az-uj-mt-tortenete.html>

⁵⁰ http://index.hu/gazdasag/magyar/2011/10/20/elfogadta_a_kormany_az_uj_munka_torvenykonyvet/

⁵¹ http://index.hu/gazdasag/magyar/2011/10/20/elfogadta_a_kormany_az_uj_munka_torvenykonyvet/

⁵² <http://www.szef.hu/hirek/ilomt>

szeptember 26-i tervezetet használták, így a nyilvánosságra hozatala napján, november 9-én már kevésbé volt naprakész, másrészt a fordításból eredő apróbb hibák, tévedések rossz következtetésekre vezettek az egyes intézmények szabályozása vonatkozásában.

A kormány október 26-án terjesztette be a törvénytervezet a Parlamentnek, amelyet aztán a foglalkoztatási és munkaügyi bizottság 12 igen, 6 nem arányban általános vitára bocsáthatónak talált november 7-én.⁵³ Ezt a lépést pedig a szakszervezetek a további egyeztetésekre való hajlandóság hiányaként értékelték, és erős kritikával illették mind a kormányt, mind az október 20-án nyilvánosságra hozott Munka Törvénykönyve tervezetét. Mindezalatt a LIGA Szakszervezetek a kormányra való nyomásgyakorlás céljával november 4-re, december 2-ra és 5-re tiltakozó demonstrációkat, felpályás útlezárásokat szervezett. A kormány kevéssel az akció meghirdetése után újabb háromoldalú tárgyalások megindítására tett javaslatot, így került sor november 29-én és december 2-án a tárgyalások utolsó fejezetének keretén belül a végső megállapodási pontot jelentő kollektív munkajogi kérdések rendezésére és írásba foglalására is.

A parlamenti általános vitára november 10-én került sor, ahol a képviselők több, mint nyolc órán át tárgyalták az Mt. új koncepcióját. A munkavállalók jogainak meghatározása komoly társadalmi konfliktusokat rejt magában magának a szabályozandó tárgykörnek a társadalom számára való kiemelt fontossága miatt. Erre a történelem is számos példával szolgál, de a Munka Törvénykönyve újrakodifikálása is hűen tükrözi, mennyire vitás jogterületről van szó. Ezeket a társadalmi konfliktusokat a politikai aktorok sokszor politikai haszonszerzés céljából megkísérlik felhasználni. Hiszen nemcsak szavazatszerzés szempontjából kiváló taktika a munkavállalók védelmére kelni, vagy éppen a vállalkozások oldalára állni, hanem a politikai napirenden való megjelenésre is jó alkalom. Mivel a munkához, a munkásemberhez való viszonyrendszer egészen a mai modern pártok kialakulása óta politikai ideológiaképző tényező, így az ezzel kapcsolatos közéleti és politikai vitákban való részvételt, mint politikai identitás- és imázsformálási lehetőséget kiválóan ismerték fel a magyar politikai élet szereplői. A munkavállalók jogainak meghatározása kapcsán jelentkező közéleti polémia tehát a megkülönböztetés eszköze lehet a pártok kezében, vitatkozó jellegű identitások összeütközésének színtere. Álláspontom szerint a Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciója körüli viták résztvevői számára lehetőség adódott arra, hogy alapvető elveik és nézeteik demonstrálásával liberálisként, baloldaliként, nemzeti elkötelezettségüként vagy keresztényként definiálják magukat. Az új Mt. kodifikációja

⁵³ http://hvg.hu/gazdasag/20111107_uj_munka_torvenykonyve_vita

kapcsán kibontakozó viták tökéletesen alkalmasak voltak arra, hogy a politikai pártok választások után is demonstrálják ideológiai sajátosságait a közvélemény előtt.

A kormánypártok üdvözltek az új Mt. tervezetét, hangsúlyozták annak haladó szellemiségét, versenyképesség- és foglalkoztatás növelő, és az illegális foglalkoztatás visszaszorító hatásait. A felszólaló képviselők elmondták, hogy a benyújtott tervezet összességében alkalmas a Széll Kálmán Tervben és az ennek keretében létrejövő Magyar Munka Tervben megfogalmazott kormányzati célok eléréséhez, az államadóság visszaszorításához, hosszútávon hozzájárul az egymillió új magyar munkahely megteremtéséhez.

Lakatosné Sira Magdolna (Fidesz): „A munka törvénykönyvének változtatása befolyásolja az ország munkaerőpiacának rugalmasságát. A munkaerőpiac rugalmassága segítheti az ország foglalkoztatottságát, hiszen az agyonszabályozott, merev jogi környezet elriasztja akár a külföldi, akár a hazai vállalkozásokat is a legális foglalkoztatástól, illetve jelentős tényező hazánk versenyképességének vizsgálata szempontjából. Egyáltalán nem elhanyagolható szempont, amikor egy-egy vállalkozás, befektető öntést hoz.”⁵⁴

Kiss Attila (Fidesz): „a munka törvénykönyvének megszületése közvetlenül még nem teremt új munkahelyeket, de a rugalmas munkakörnyezet biztosításával segíti elérni a kormány által ígért egymillió új munkahely létrehozását.”⁵⁵

Ékes Ilona (Fidesz): „a törvényjavaslat segítheti a munkához való jog kiteljesedését, valamint a munkavállalók kollektív jogainak érvényesülését, továbbá növelheti a vállalkozás szabadságát.”⁵⁶

Fülöp István (Fidesz): „örvendetes tény, hogy az új munka törvénykönyve már a bevezetőjében is megemlíti: a törvényes foglalkoztatás bővülését akarja segíteni. Az

⁵⁴http://parlament.hu/internet/plsql/ogy_naplo.naplo_fadat?p_ckl=39&p_uln=132&p_felsz=154&p_szoveg=&p_felszig=154

⁵⁵http://parlament.hu/internet/plsql/ogy_naplo.naplo_fadat?p_ckl=39&p_uln=132&p_felsz=160&p_szoveg=&p_felszig=160

⁵⁶http://parlament.hu/internet/plsql/ogy_naplo.naplo_fadat?p_ckl=39&p_uln=132&p_felsz=176&p_szoveg=&p_felszig=176

alapszabadság mértéke húsz nap lesz, de a munkavállalók pótszabadságra is jogosultak. A javaslat fejleszti a védett korra vonatkozó szabályozást.”⁵⁷

Varga László (KDNP): „a Szentírás alapján vizsgáltam meg a törvényt és képviselőtársaim számára nyugodt szívvel javaslom annak elfogadását. A munka mindannyiunk kötelessége, a mi kötelességünk pedig megteremteni annak lehetőségét.”⁵⁸

A Magyar Szocialista Párt számára kiváló alkalom volt az Mt. újraszabályozása körüli közéleti vita arra, hogy demonstrálják a választók előtt, ez a párt valóban meg akarja védeni a munkavállalók érdekeit. Ami a helyzet pikantériáját eredményezi, az éppen az a körülmény, hogy az új Mt. tervezetének alapjául szolgáló szakértői javaslat elkészítésére még a szocialisták kormánya adott felhatalmazást. A 2006-ban elkészült szakértői javaslat irányvonalával ugyan a szocialista politikusok is egyetértettek, a megvalósításhoz szükséges politikai akarata a ciklus végére elenyészni látszott. A kormányváltás utáni közpolitikai történések pedig arra engednek következtetni, hogy a baloldal igyekezett a feledés homályába taszítani, hogy ez az új szabályozási koncepció tulajdonképpen az ő kezük alatt született meg. Az MSZP-nek politikai haszonszerzés logikáján még jól is jött, hogy a kormánypárt beleállt ebbe a sokak által vakmerőnek, forradalminak titulált új szabályozási koncepcióba, hisz így a baloldal visszakerülhetett ideológiai értelemben vett eredeti pozíciójába a munka megbecsülésének, a munkások, és a munkások érdekvédelmi szervezeteinek politikai pártjaként. Az MSZP a javaslat nyilvánosságra hozatala óta éles kritikával illette az új Mt. koncepcióját. A párt prominensei elsősorban a munkavállalók garanciális jogi védelmének megszűnését, a munkabér csökkenését és területi alapú differenciáltságát, a társadalmi párbeszéd teljes felszámolását látták a javaslatban, és ennek hangot is adtak a törvény parlamenti vitája során.

Gúr Nándor (MSZP): „Nem volt valós érdekegyeztetés. Gyakorlatilag a kiválasztottak ülhetek az asztalhoz, és ezek alapján született ez a torzó tervezet. Kevesebb pénz jut az embereknek, kevesebb, mert a rendkívüli munkavégzés kapcsán a túlórapótlékok megfizetése akár el is maradhat, szabadidővel kiváltható, vagy ha az alapbérbe beépítik, akkor

⁵⁷http://parlament.hu/internet/plsql/ogy_naplo.naplo_fadat?p_ckl=39&p_uln=132&p_felsz=144&p_szoveg=&p_felszig=144

⁵⁸http://parlament.hu/internet/plsql/ogy_naplo.naplo_fadat?p_ckl=39&p_uln=132&p_felsz=186&p_szoveg=&p_felszig=186

számításba sem kell venni. Ki lesz majd az a munkavállaló, aki nem fogja megengedi a munkáltatójának egy munkaszerződés-kötésnél, hogy ez bekövetkezzon?”⁵⁹

Tukacs István (MSZP): „a törvényjavaslat egy sajátos értékvilágot hordoz miközben kiolvasható belőle egy nagyon rideg gyakorlatiasság is. A kormány szerint az olcsó és a jogfosztott munkaerő az érték. Ezeket az értékeket egy olyan gyakorlatias törvényalkotással akarják biztosítani, amelyek számomra legalábbis dermesztőek. A regionális minimálbér akár arra is lehetőséget ad majd, hogy a vállalkozók a minimálbér alatt foglalkoztassanak majd embereket.”⁶⁰

Dr. Nemény András (MSZP): „Felmerül a kérdés, hogy kinek jó mindez. Nem nehéz megválaszolni: csak a munkáltatóknak, ezért sokan joggal mondják, ez a munkáltatók törvénykönyve. És hogy hogyan juthattunk idáig, valószínűleg úgy, hogy a kormány ígéretei ellenére nem csökkentette a munkára rakódó terheket, ehelyett a munkavállalók helyzetét nehezebbé tevő törvényjavaslattal akar megfelelni a munkáltatóknak azzal, hogy az eddigi rossz, a munkavállalók kiszolgáltatottságát jelentő gyakorlatot megerősíti, törvényi védelem alá vonja őket, sőt még újít is a kaució bevezetésével.”⁶¹

A két kisebb ellenzéki párt, az LMP és a Jobbik is kritikus hangvétellel bírálta az új Mt. koncepcióját, ugyanakkor igyekeztek leképezni saját ideológiai sajátosságait a törvénytervezet vitája során. A Jobbik esetében ez a törekvés a magyar kis- és középvállalkozások helyzetének valós megoldásokkal való javításán, a baloldali zöld pártként számon tartott LMP-nél pedig a nők foglalkoztatásának elősegítésében öltött testet.

Jámbor Nándor (Jobbik): „a kormány által előterjesztett munka törvénykönyve nem lesz alkalmas új munkahelyek teremtésére, ugyanakkor szükség van a kis- és középvállalkozások versenyképességének javítására. Csak ezen cégek helyzetbe hozása jelenthet érzékelhető növekedést a foglalkoztatásban, illetve a bérekben.”⁶²

Ertsey Katalin (LMP): „a gyereknevelés és a munka közötti egyensúly megteremtésére lenne szükség, ami elsősorban a munkavállaló és a munkaadó folyamatos, egyéni szintű

⁵⁹http://parlament.hu/internet/plsql/ogy_naplo.naplo_fadat?p_ckl=39&p_uln=130&p_felsz=38&p_szoveg=&p_felszig=38

⁶⁰http://parlament.hu/internet/plsql/ogy_naplo.naplo_fadat?p_ckl=39&p_uln=132&p_felsz=126&p_szoveg=&p_felszig=126

⁶¹http://parlament.hu/internet/plsql/ogy_naplo.naplo_fadat?p_ckl=39&p_uln=132&p_felsz=118&p_szoveg=&p_felszig=118

⁶²http://parlament.hu/internet/plsql/ogy_naplo.naplo_fadat?p_ckl=39&p_uln=132&p_felsz=220&p_szoveg=&p_felszig=220

*egyeztetésével, továbbá a magas színvonalú szociális szolgáltatások biztosításával érhető el.”*⁶³

A törvény 2011. december 13-án szavazta meg az Országgyűlés, az MSZP kezdeményezésére név szerinti, nyílt szavazással. Orbán Viktor miniszterelnök a törvénnyel kapcsolatban elmondta, az új jogszabály nem száz százalékban a kormányzati szándékot tükrözi. Az érdekképviselletekkel létrejött megállapodás között olyan pontok is vannak, amelyekkel a kabinet nem ért egyet. A kormányfő szerint azonban az új Munka Törvénykönyve összességében nagyobb biztonságot és gazdasági teljesítményt hoz majd az országnak.⁶⁴

3. A kormány első tervezete és a kodifikációból kimaradó rendelkezései

A Nemzetgazdasági Minisztérium által 2011 júliusában közzétett új Munka Törvénykönyve tervezet és a 2011. december 13-án az Országgyűlés által elfogadott törvénytervezet között jelentős különbségeket vélhetünk felfedezni. Ennek oka az, hogy a kormány az érdekképviseleti szervek nyomására kénytelen volt az eredeti szabályozási koncepcióját lényegi elemeiben megváltoztatni, miután a szakszervezetek deklarálták, hogy több aggályos pontja miatt elfogadhatatlannak tartják az Mt. tervezetét.

3.1. Ami kikerült az új Mt. koncepciójából a kormány eredeti szándékához képest

3.1.1. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy

Újdonságként jelent meg a kormány első nyilvánosságra hozott javaslatában, hogy a tervezet bevezette volna a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát az ún. szürke zónában foglalkoztatott személyek jogállásának a rendezésére. A jogintézmény kodifikációja egyébként Európa szintjén sem tekinthető egyedülállónak, az angol jogban a worker, a spanyol jogban a trade, a németben az Arbeitnehmer anliche Person intézménye ad

⁶³http://parlament.hu/internet/plsql/ogy_naplo.naplo_fadat?p_ckl=39&p_uln=132&p_felsz=158&p_szoveg=&p_felszig=158

⁶⁴ <http://www.origo.hu/allas/20111213-elfogadta-a-parlament-az-uj-munka-torvenykonyvet.html>

lehetőséget az önfoglalkoztató személyeknek arra, hogy bizonyos munkajogi védelemben részesülhessenek.⁶⁵

A magyar munkajogi szabályozás szerint ebbe a kategóriába tartozott volna az az érintett személy, aki személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére, de nem munkaviszony keretében végez másnak munkát és a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása részéről. Vagyis bizonyos polgári jogi szerződésekre is a törvény előírásait kellett volna alkalmazni (felmondási idő, a végkielégítés, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezések, kötelező legkisebb munkabér). Egyedül abban az esetben nem lehet ezeket a szabályokat alkalmazni, ha az ilyen jellegű jogviszonyból származó havi jövedelem eléri a minimálbér ötszörösét.⁶⁶

3.1.2. Éjszakai munkát végző munkavállaló egészségügyi vizsgálata

Az eredeti koncepció ezen rendelkezése az éjszakai munkát végző munkavállaló egészségügyi alkalmatlanságát lett volna hivatott kiszűrni, azáltal, hogy ha az alkalmatlansága az éjszakai munkavégzésre megállapításra kerül, a munkáltató köteles őt nappali munkára beosztani.

3.1.3. Független munkaügyi vizsgálat

Ez az eredetileg 2006-os Koncepcióban is szereplő jogintézmény a jogkövető magatartásra való ösztönzés egyik eszközeként szerepelhetett a munkaügyi vitáról szóló fejezetben. Az jogintézmény lényege, hogy az úgynevezett független munkaügyi tanácsadó az adott munkahelyen megvizsgálhatná a belső szabályzatokat, a munkaszerződéseket, a munkarendet, a bérrendszert, illetve az egyenlő bánásmód szabályainak megtartását. A munkavállalók kifogást emelhetnének az ellenőrnél a munkáltatóval szemben. Ha a vizsgálat után a munkáltató teljesítené a független ellenőr javaslatait, az állami munkaügyi hatóság nem bírságozhatná meg a társaságot.⁶⁷ A Budapesti Ügyvédi Kamara elnöke, Dr. Réti László aggályosnak nevezte a munkaügyi vizsgálat azon szabályozási koncepcióját, hogy gazdasági

⁶⁵ Gyulavári Tamás: Munkajogi TDK ülés, 2013. 10. 21., PPKE-JÁK

⁶⁶ <http://nol.hu/media/file/attach/01/14/00/000001401-4538.pdf>

⁶⁷ http://index.hu/gazdasag/vilag/2011/08/01/munka_torvenykonyve_ujabb_kifogasok/

társaságok és egyéni vállalkozások is lehetőséget kapnának hagyományosan ügyvédi tevékenység elvégzésére.⁶⁸

3.2. Ami bekerült az új Mt. koncepciójából a kormány eredeti szándékához képest

3.2.1. A törvény célja

Nem sokban változott az eredeti javaslatához képest. A törvénytervezet első verziójában még a „tekintettel a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeire” szófordulat szerepel, addig az elfogadott törvénytörvény szerint „tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.” A második verzió álláspontom szerint erősíteni akarja azt az elképzelést, hogy a munkavállalónak is van gazdasági, míg a munkáltatónak is van szociális érdeke a munkaviszony kapcsán. Véleményem szerint elfogadható ez az érvelés is, de a munkaviszony függőségéből eredően mégis az első verzióban megfogalmazott érdekek – vagyis a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdeke – domborodnak ki a munkajogban. Annál is inkább, ha a törvényhozás célját igyekszünk meghatározni - ahogy azt a kormányzati programok is hangsúlyozták - a munkáltató versenyképességének növelése, és a munkavállaló védelmének biztosítását kell szem előtt tartani, és a két ellentétes érdek közötti ideális egyensúlyt megtalálni.

3.2.2. A munkavállaló személyhez fűződő jogának védelme, a munkavállaló munkáltató általi ellenőrzési joga

Az elfogadott törvénytörvény alapján véve részletesebben határozza meg, hogy mikor lehet a munkavállaló személyhez fűződő jogát korlátozni, valamint az új szabályozás előírja azt is, hogy a személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

A kormány eredeti verziójában a munkáltató általi ellenőrzéssel kapcsolatosan csak annyi szerepelt, hogy az csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartására irányulhat. A

⁶⁸ http://index.hu/gazdasag/vilag/2011/08/01/munka_torvenykonyve_ujabb_kifogasok/

munkáltató köteles a munkavállalót előzetesen tájékoztatni azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak. Az új koncepció ezen felül kifejezetten deklarálja azt is, hogy a munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, és módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete semmilyen körülmények között nem ellenőrizhető.

3.2.3. Egyenlő bánásmód követelménye

Amelyről az eredeti koncepció szintén meglehetősen kurtán fogalmazott, holott egy igen fontos jogelvről van szó. Az egyenlő bánásmód követelményét az elfogadott törvény szerint meg kell tartani különös a munka díjazása vonatkozásában. E követelmény megsértésének orvoslása azonban nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával. A törvény a jogalkalmazásnak nyújt támpontot a következő két szakaszban, ahol azt tisztázza, hogy mi minősül munkabérnek, valamint hogy milyen körülményeket kell figyelembe venni a munka egyenlő értékének megállapításánál.

3.2.4. Munkaviszonyra vonatkozó szabály

Az eredeti koncepcióhoz képest a tervezet a munkaviszonyra vonatkozó szabály definíciója a jogszabály, a kollektív szerződés, és az üzemi megállapodás mellett kiegészült még az egyeztető bizottság határozatával.

3.2.5. Képviselet

Munkáltatói képviselet szabályozásánál bekerült a törvénybe az a munkavállalót védő szabály, hogy a munkáltató csak akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője a jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló nem következtetett alappal az eljáró jogosultságára.

A cselekvőképességgel nem vagy csak korlátozott mértékben rendelkező személyek jognyilatkozatának megtételére vonatkozó szabályokkal is bővült a szociális párbeszédnek köszönhetően az új Mt. koncepciója, ennek megfelelően törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a

munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tehet jognyilatkozatot.

3.2.6. A munkaszerződés tartalma, munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

Pontosításra került a munkahely meghatározásának a módja. Az Országgyűlés elé terjesztett verzióban a deklarálásra került, hogy amennyiben a munkavállaló munkahelyét nem határozzák meg a munkaszerződésben, a munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

Az új Mt. társadalmi vitájának eredményeként bekerült a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségei közé a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról való munkáltatói tájékoztatási kötelezettség, amelynek a munkaviszony kezdetétől számított legkésőbb 15 napon belül meg kell történnie. Előbbiekben tárgyalt rendelkezésnek a relevanciája a munkavállaló egzisztenciális feltételeinek fenntarthatóságában jelentkezik. Továbbá a munkavállaló védelmét szolgálva az is bekerült a törvénybe, hogy amennyiben azok a munkaviszonyra vonatkozó tények, adatok, melyek tekintetében a munkáltatót írásbeli tájékoztatási kötelezettség terheli, valamint a munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak módosulása esetén a munkavállalót a változást követő 15 napon belül írásban tájékoztatni kell erről.

3.2.7. A munkaszerződés teljesítése

Mind a munkáltató, mind a munkavállaló oldalán találunk az eredeti tervezetben nem szereplő, új kötelezettségeket. A munkáltató alapvető kötelezettségei közé bekerült, hogy köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. A fogyatékossgal élő személy vonatkozásában megjelenik az a követelmény, hogy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

Munkavállalói oldalon a kormány tervezetéhez képest változásként jelentkezik az a többletkötelezettség, hogy a foglalkoztatott a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül

harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységéért nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.

3.2.8. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

Számos új, az eredeti koncepcióban nem szereplő mentesülési ok került be az Országgyűlés elé vitt tervezetbe, amelyek zömében a munkavállalók fokozottabb védelmét hivatottak szolgálni, úgy mint: a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára; általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre; a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

Munkavállalói aspektusból negatívumként értékelendő, hogy az eredeti tervezetben hozzátartó elhalálozása esetében legalább 2 napra (azaz ennél több nap is megengedett lehetett volna) tette volna lehetővé a mentesülést a munkavégzési kötelezettség alól, végül a jogalkotó 2 napban maximalizálta a mentesülés időtartamát. Újdonságként jelentkezik a tervezetben a munkavállaló kötelezettségszegése miatti vizsgálat lefolytatásának idejére, de maximum 30 napra adható mentesülés a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól.

3.2.9. A munkaszerződés módosítása

Az új Mt. tervezetének szociális, társadalmi egyeztetése során kardinális kérdésként jelentkezett a kismamák és a kisgyermekes édesanyák munkajogi védelmének megteremtése. Bár a kormányzat kiemelt fontosságúnak tartja a családbarát adópolitikát, és a családok fokozottabb védelmének követelménye is többször megjelent a kormányzati kommunikációs szinteken, való igaz, hogy a Mt. eredeti koncepciójából számos várandós nőt és kisgyermekes anyákat érintő garanciális elem hiányzott, amely végül is csak a

szakszervezetek és az ellenzék érdekérvényesítő képességének következtében került be az Országgyűlés elé beterjesztett törvénytervezet szabályozási koncepciójába. Ilyen volt többek közt az a rendelkezés is, amely lehetővé teszi, hogy munkavállalói kezdeményezésre helye lehessen a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartalmú részmunkaidőre való módosítására, amennyiben a gyermek 3 évnél fiatalabb, ennek a kornak az eléréséig. Fontos megjegyezni, hogy erre csak és kizárólag a 3 év alatti kisgyermeket nevelő munkavállaló beleegyezésével van lehetőség.

3.2.10. A munkaviszony megszüntetése, eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén

A munkajogban a felek közötti konfliktusok zöme e jogterülethez kapcsolódik, így nem is csoda, hogy a társadalmi egyeztetés során az egyik releváns kérdés az volt, hogy mennyi, a munkavállaló érdekeit szolgáló változtatást sikerül elfogadtatni a kormánnyal. A továbbiakban ezek közül törekszem a legfontosabbakat bemutatni.

Pozitívként értékelhető, hogy a jogalkotó bevette a tervezetbe azt a javaslatot, hogy a munkaviszony megszüntetésére okot adó körülménynek az indokolásból világosan ki kell tűnnie. Az esetleges munkaügyi viták egyszerűsítését és egyértelműsítését szolgálja az a kiegészítés, hogy a megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

Szintén a várandó kismamák valamint a kisgyermekes családok védelme érdekében került rögzítésre a kormány eredeti szándékához képest a várandóság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, az emberi reprodukciós eljárás idejére szóló felmondási tilalom.

A társadalmi konzultáció eredményeként könnyvelhető el a védett kor kodifikációja is, mely a nők jogaival együtt sarkaltos pontja volt a szakszervezetek tárgyalási alapjának. A védett kor intézmény a nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 évben biztosít védelmet a munkavállaló számára, azzal a kitéttel, hogy a munkáltató a munkaviszonyt csak azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg, azaz, ha munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben szegi meg, illetőleg egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A munkaviszony a védett korban levő munkavállaló képességével összefüggő vagy a munkáltató működésével összefüggő okból is megszüntethető. Ennek

feltétele, hogy a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

Szintén új elemként került be a törvénytervezetbe a rehabilitált munkavállalót védő felmondási korlátozás, amely értelmében a munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Munkaviszony megszüntetése vagy megszűnése esetén a munkavállaló írásbeli értékelést kérhet a munkaadójától. A törvénytervezet végleges verziója szerint ilyen értékelést csak az a munkáltató kérhet, akinek munkaviszony legalább 1 évig fennállt a munkáltatónál. Pozitívum a munkavállaló számára viszont az a rendelkezése a végleges törvénytervezetnek, mely lehetővé teszi, hogy amennyiben a munkáltató írásbeli értékelése valótlan tényállítást tartalmaz, annak megállapítását és megsemmisítését a munkavállaló bírságtól kérheti.

3.2.11. Rövidebb teljes napi munkaidő, vasárnapi munkaidő

A társadalmi konzultáció eredménye, hogy bekerült a törvénytervezetbe a rövidebb teljes napi munkaidő jogintézménye, így az Mt. új szabálya lehetőséget teremt arra, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthassanak.

Két újabb esettel bővült az eredeti koncepció 2011 decemberére a vasárnapra is beosztható rendes munkaidő tekintetében. Az egyik, ha társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon is szükséges a munkavégzés. A másik eset, ha a munkavégzés külföldön történik. Valamint rögzítésre került az is, hogy előbb említett tevékenységi körök esetében munkaszüneti napra is rendes munkaidőben osztható be a munkavállaló.

3.2.12. Rendkívüli munkaidő

A kormány első tervezete szerint a munkajogi szabályok rugalmasítása érdekében 300 órára növelték volna az elrendelhető rendkívüli munkaidőt egy naptári évben. Az NGM-mel folytatott egyezkedést követően végül a tárca 250 órában maximalizálta az elrendelhető rendkívüli munkaidőt egy évben. Kollektív szerződés ettől eltérhet, de legfeljebb 300 óra rendkívüli munkaidőt állapíthat meg egy évben.

3.2.13. Szabadság, fizetés nélküli szabadság

A végső törvénytervezetbe bevették, hogy a munkaidőbe beleszámít a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja, és a munkavállaló számára kedvezőbb irányba változtatták meg a pótszabadság mértékét. Nem szerepelt az eredeti tervezetben sem a fogyatékos gyermeket nevelő, sem az apáknak gyermekük születése (halva születése) után járó pótszabadság intézménye sem.

A szabadság kiadása vonatkozásában is a munkavállaló javára történt elmozdulás az eredeti javaslathoz képest, amely csak öt munkanap szabadságról rendelkezett úgy, hogy azt a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság kiadásának módjáról pedig az eredeti javaslat úgy rendelkezett, hogy eltérő megállapodás hiányában tíz összefüggő munkanapnak megfelelő időtartamot kell elérnie a kiadott szabadságnak.

A szülési szabadság intézményét a szociális egyeztetés hatására kiterjesztették a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelő nőre, valamint a koraszülött gyermeket nevelő, a szülési szabadságot igénybe venni nem tudó nőre is. Az új Mt végleges verziója már deklarálja azt, hogy a szülési szabadságot munkába töltött időnek kell tekinteni, kivéve a munkavégzéssel kapcsolatos jogosultságok megállapítását.

3.2.14. Munkabér

A munkabér újraszabályozásán belül legnagyobb vihart minden bizonnyal a bérpótlékok rendszerének újraszabályozása jelentette. A szakszervezetek és az ellenzéki politikusok előszeretettel hangsúlyozták a törvény elfogadása előtt, hogy a kormány csökkenteni kívánja a munkavállalók bérét és juttatásait. A kormány elsőként nyilvánosságra

hozott Mt. tervezetéből teljesen hiányzott a délutáni pótlék, a megszakítás nélküli munkarend külön pótléka és a műszakpótlék intézménye. Az eredeti javaslatához képest csak a műszakpótlék vonatkozásában történt változás, miszerint, ha a munkavállalónak a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizenhét és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék jár.

3.2.15. Kártérítési felelősség

A munkaadói kártérítési felelősség témakörében a mentesülési okok közé bekerült, hogy a munkáltató mentesül a kártérítési kötelezettség alól, abban az esetben, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Munkavállaló kártérítési felelősség szabályozási területén belül jelentős változás, hogy enyhe gondatlansággal okozott kárért maximum 4 havi távolléti díjának megfelelő összeggel felelhet a munkavállaló (kollektív szerződés ezt maximum 8 havi távolléti díjra módosíthatja), míg az eredeti javaslatban a polgári jogra jellemző teljes kártérítés elve érvényesült volna. Mindkét fél számára kedvezőbb rendelkezése az eredeti tervezetthez képest a javaslatnak, hogy a bíróságnak lehetősége van a munkavállalót és a munkáltatót is rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesíteni. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli a bíróság.

3.2.16. Atipikus munkaviszonyok

Érdekesség, hogy amíg a Magyar Munka Terv által kívánatosnak tartott Munka Törvénykönyve koncepciójával kapcsolatosan legtöbbet hangoztatott kormányzati elvárás a munkajogi szabályok rugalmasítása, addig ennek legfőbb eszközeként emlegetett atipikus munkaviszonyok köréből csak igen keveset nevesített az eredeti javaslat. Egyáltalán nem szerepelt a 2011 júliusában nyilvánosságra hozott tervezetben a bedolgozói munkaviszony, az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony, a munkaerő-kölcsönzés, valamint az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályai. E formákat ugyanis külön jogszabályokban rendezték volna.

3.2.17. Munkaügyi kapcsolatok

A munkaügyi kapcsolatok szabályozási területét érintő megállapodások a társadalmi konzultáció utolsó fázisában születtek elsősorban munkavállalói érdekképviselői szervek nyomására. Az eredeti tervezethez képest az elfogadott törvény jelentősen kedvezőbb szabályokat tartalmaz a szakszervezetekre nézve, de a szakszervezetek álláspontja a törvény elfogadása után is az volt, hogy az 1992. évi XXII. törvényhez képest jelentősen megnyírbálták képviselői jogosultságait. Bekerült a végső törvénytervezetbe az a megszorítás, hogy a szakszervezet számára biztosított jogok csak a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg. Nem tartalmazta az eredeti koncepció a szakszervezetek képviselői jogát bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt, a szakszervezetek helyiség használati jogát a munkáltatónál, a munkavállalót szakszervezeti érdekképviselői tevékenységének ellátása érdekében megillető munkaidő-kedvezményt, valamint a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez felsőbb szakszervezeti szerv egyetértésének követelményét, és ennek részletes szabályozását.

3.2.18. Kollektív szerződés

A kollektív szerződéssel kapcsolatos szabályozás szintén érzékeny pontja maradt a munkavállalói érdekképviselői szervek és a kormány közötti tárgyalásoknak. A szakszervezeteknek végső soron sikerült elérniük, hogy bekerüljön a tervezetbe a kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezetek együttes szerződéskötési joga.

Az a szabály sem szerepelt az eredeti koncepcióban, hogy az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a kollektív szerződéskötésre jogosultság feltételeinek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson - tanácskozási joggal - részt venni.

Negatívumként értékelték a szakszervezetek, hogy az új Mt. koncepciója nem engedi az eltérést a törvény munkaügyi kapcsolatokról és az üzemi tanácsról szóló fejezet rendelkezéseitől, ezért a munkavállalókra nézve kedvezőbb szabályok sem állapíthatók meg. A 271-272. §-ban foglaltakat viszont kollektív szerződés sem korlátozhatja.

4. Az új Mt. foglalkoztatási adatok tükrében

A 2012. évi I. törvény fél évvel az elfogadása után, 2012 júliusában lépett hatályba. Nem túlzás azt állítani az új Munka Törvénykönyvéről, hogy forradalmi változásokat eszközöl a munka világában, a joganyag által meghatározott új irányok paradigmaváltás jelentenek az 1992. évi XXII. törvényhez képest.

A kormány Széll Kálmán Tervben, majd a Magyar Munka Tervben felfedett szándéka szerint az új munkajogi szabályozás arra van predesztinálva, elősegítse a munkáltatók versenyképesebbé válását, amely az egyetlen út Magyarország egyik strukturális alapproblémájának vélt alacsony foglalkoztatási szint orvoslása felé. Ez a kormányzati cél arra a feltételezésre épül, hogy a munkaviszony szereplői közötti megállapodásra helyezvén a hangsúlyt, automatikusan bekövetkezik a termelési költségek csökkenése, ezáltal a gazdasági szereplők versenyképesebbé válnak. Hiszen, ha a munkáltatóknak több marad a zsebükben, az esetleges vállalkozásbővítések során, nőhet a munkahelyek száma. Több, mint másfél évvel az új Munka Törvénykönyve hatálybalépése után meg kívánom vizsgálni, hogy mennyiben voltak helyesek a kormány új Mt. foglalkoztatás bővítésével kapcsolatos prekonceptiói, egyáltalán történt-e elmozdulás a kormányprogram által meghatározott irányba?

A Központi Statisztikai Hivatal legutóbb, 2014. január 29-én közzétett foglalkoztatottsági adatokra vonatkozó gyorstájékoztatójából az derül ki, hogy a vizsgált időszakban, 2013. év IV. negyedévében a foglalkoztatottak 4 millió 15 ezer fős létszáma 2,7%-kal haladta meg az előző év azonos időszakában mért értéket.⁶⁹ A 15 - 64 évesek foglalkoztatási rátája közel 60%-ra emelkedett. Ezen belül a férfiak foglalkoztatási rátája 2.3 százalékponttal, a nőké 1.5 százalékponttal emelkedett. Ehhez képest kisebb növekedést mutatnak a statisztikák a fiatal munkavállalók vonatkozásában, itt csupán 0.9 százalékpontos bővülést tapasztalhatunk. 2013-ban a foglalkoztatottak éves átlagos száma 3 millió 938 ezer volt. Ez 61 ezer fővel több, mint 2012-ben. A 15-64 évesek foglalkoztatási rátája 58,4% volt 2013-ban átlagosan, ez pedig 1,2 százalékpontos növekedést mutat az előző évben mért adatokhoz képest.⁷⁰ A KSH 2013-as évre közzétett foglalkoztatási adatait tekintve megállapítható, hogy kisebb javuló tendencia mutatkozik az aktív korú népesség valamennyi csoportján, és az ország valamennyi térségén belül.

⁶⁹ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog21312.pdf>

⁷⁰ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog21312.pdf>

	2010.év november- január	2011. év november- január	2012. év november- január	2013. év november- január
A létrejövő munkahelyek száma a MMT szerint		26.000	82. 000	91.000
Versenyszférában létrejött munkahelyek száma az MMT szerint		16.000	17.000	31.000
A közmunkaprogram keretében létrejött munkahelyek száma az MMT szerint		10.000	65.000	60.000
A versenyszféra és a közmunka program keretében létrejövő munkahelyek aránya az MMT szerint		60-40%	20-80%	30-65%
A foglalkoztatottak számának alakulása	3. 744. 000	3. 783. 000	3. 821. 000	3. 999. 000
A létrejött új munkahelyek száma		39. 000	38.000	178.000
A versenyszférában létrejött új munkahelyek száma			13.000	78.000
Közmunka keretében létrejött munkahelyek száma			25.000	100.000
Versenyszféra és a közmunka program keretében létrejött munkahelyek aránya			35-65%	44-56%

Forrás: KSH jelentés, az adatok a 15-64 év közötti foglalkoztatottakra vonatkoznak

A vizsgált évre vonatkozó foglalkoztatási növekedési ütem egyébként nem tér el kirívóan a MMT által prognosztizált munkaerő-piaci bővüléstől. A kormányprogram 2011-ben azt a célt tűzte ki, hogy 2013-ig nagyságrendileg átlagosan 200.000 új, adózó munkahelynek kell létesülnie Magyarországon. Figyelembe véve a KSH 2010-re publikált foglalkoztatási adatsorát, mely akkor 3.750.000 foglalkoztatottról számolt be, és összevetve ezt a 2013 IV. negyedévére vonatkozó adatokkal megállapítható, hogy 265.000 munkahely létesült közel 3 év leforgása alatt. Ez az önmagában jónak mondható, folyamatosan javuló tendencia mindössze annyiban kérdőjelezhető meg, hogy a 10 év alatt elérni kívánt egy millió új munkahely létrejöttéhez átlagosan évente 100.000, tehát 3 év alatt 300.000 új munkahely létrejötte szükségeltetne. Optimizmusunknak gátat szabva azonban érdemes megvizsgálni, hogy a statisztikai adatok változása mögött milyen komplex munkaerő-piaci folyamatok húzódnak meg.

A pozitív munkaerő-piaci tendenciákat alapvetően négy fő tényező okozza:

1. Közmunkaprogramban foglalkoztatottak növekvő száma: a KSH foglalkoztatottsági gyorstájékoztatójában is utal arra, hogy a 2013 IV. negyedévben 4 millió 15 ezer

foglalkoztatott 107 ezer több foglalkoztatottat, azaz létrejött munkahelyet jelent az előző negyed évi méréshez képest. Ebből azonban 70 ezer munkahely, azaz az újonnan létrejött munkahelyek 65%-a nem a versenyszférában, hanem a közmunkaprogram keretén belül jött létre. A közfoglalkoztatásba bevontak köre egyébként 2012 óta jelentős bővülést mutat. A közmunkaprogram viszont hosszútávon, tartósan nem alkalmas munkahelyek létrehozására, hiszen az eredeti funkciója éppen az, hogy az átmeneti álláskereső időszakban segítse a munkanélkülivé vált személyt a szociális segély összegénél magasabb havi jövedelem megszerzésében, illetve a munkaerő-piacra történő visszavezetésében. Viszonylag széles szakmai konszenzus uralkodik abban a kérdésben, hogy a közfoglalkoztatás elsősorban az alacsony képzettséggel rendelkező állástalanok számára nyújthat ideiglenes segítséget a megélhetéshez, de sajnos a statisztikák azt mutatják, hogy elenyésző számban kerülnek csak vissza az elsődleges munkaerő-piacra azok a személyek, akik közmunkaprogram keretében kerültek foglalkoztatásra.⁷¹ Összegezve megállapítható, hogy míg a közmunkaprogram eredeti funkcióját, a versenyszférába történő visszatérést kevésbé sikeresen segíti elő, addig torz képet mutat a foglalkoztatottsági adatok tükrében.

2. Külföldön munkát vállalók növekvő száma:

A KSH adatai szerint 2013. I-III. negyedévében a 15-64 éves foglalkoztatottak 3 millió 912 ezren voltak, azzal hogy összesen 45,2 ezer új munkahely tudott létrejönni ez idő alatt. A foglalkoztatottak számából átlagosan majdnem 100 ezren voltak azok, akik külföldön dolgoztak, de a hazai statisztikában foglalkoztatottnak számítanak, mivel rendelkeznek hátrahagyott magyarországi háztartással, így külföldön dolgozók száma 18 ezer fővel emelkedett.⁷² Ha ezt a számot és az ezen időszakban 27 ezer főt kitevő, közmunkaprogram keretében létrejött munkahelyek számát levonjuk a 42 ezer fős bővülésből, akkor valójában egy nagyon alacsony, inkább stagnáló foglalkoztatottsági adatot kapunk.

3. A fehéredés pozitív hatásai:

A 16%-os személyi jövedelemadó kulcs, a gyermekek utáni családi adókedvezmény igénybevételének lehetősége és a társadalombiztosítási jogosultság felülvizsgálata, valamint a fokozottabb ellenőrzése együttes hatására némi kifehéredés tapasztalható a gazdasági életben, elsősorban a kis-és középvállalkozások tekintetében. Ehhez

⁷¹ Alapvető Jogok Biztosának jelentése, A munka méltósága projekt, 2012.

⁷² <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1309.pdf>

szorosan hozzátartozik az is, hogy a válság elhúzódó következményei némi új, - de nem feltétlenül a munkaerőpiac stabil szegmensét megcélzó - pótlólagos munkaerőpiaci kínálatot eredményeztek.⁷³

4. A munkahelyek növekedésének elmaradása a versenyszférában

A versenyszférában létrejövő munkahelyek száma a gazdasági válság óta rendre elmarad a várt mértéktől, holott a magyar foglalkoztatottsági problémák megoldására valódi orvoslásként a szabad munkaerő-piacon létrejövő új munkahelyek létrejötte szolgálhat. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat statisztikája szerint a magánszféra vállalkozásai által bejelentett munkaerőigény csökkenő tendenciát mutatott a vizsgált időszakban, és a versenyszférában alkalmazásban állók létszáma is csökkent az előző vizsgált időszakhoz képest.⁷⁴

Összességben megállapítható, hogy a versenyszférában létrejövő munkahelyek száma stagnáló tendenciát mutat 2013-ban is, abban az évben, amikor az új Mt. már másfél éve hatályban van, és a MMT víziói szerint biztosítja a rugalmas foglalkoztatás jogszabályi kereteit.

5. A gazdaságpolitikai és a munkajog viszontagságos kapcsolata

Az új Mt. az államadósság elleni harc jegyében született, ezért mindenképpen fontosnak tartom megvizsgálni, hogy az új joganyagnak milyen szerepe lehet a gazdasági válság kezelésében.

Alkalmas-e a rugalmas munkajogi szabályozás arra, hogy új munkahelyek jöjjenek létre? Erre a komplex kérdésre keresték a választ a meghívott előadók a X. Magyar Munkajogi Konferencián. A munkajog és a munkaerő-piac viszonyát a 3 „k” rendszere határozhatja meg, attól függően, hogy a munkajognak milyen szerepet szán a regnáló politikai hatalom, az adott esetben korlátozhatja, korrigálhatja, vagy kreálhatja a piacot. Az első tipikusan a neoklasszikus modellre volt jellemző, amely negatív hatással volt a gazdaságra, mivel azt az elvet vallotta, hogy a munkajognak célja, hogy újraossa a munkaviszonyból fakadó kockázatot a szereplők között. A második teória szerint a munkajogi szabályozás csak a piac súlyos defektusait korrigálhatja, így növelve a munkajogi védelem hatékonyságát,

⁷³ http://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/itt_a_magyarazat_a_ksh-tol_a_foglalkoztatasi_bovulesi_rejtelyre.180880.html

⁷⁴ http://www.mfor.hu/cikkek/Magyar_munkaeropiac_kevesebb_munkas_tobbet_ero_ber.html

amely végső soron a gazdaság növekedésében fog kicsúcsosodni.⁷⁵ Az új Mt. szabályozási koncepciója azonban inkább a harmadik „k” kategóriájába tartozik, azaz a munkajogi szabályozás jogalkotás által meghatározott funkciója az, hogy kreálja a piac torzulásai, rugalmasabb munkaerő-piaci szabályozást, arányosabb kockázat-, veszély-, és felelősség-megosztást generáljon.⁷⁶ Kun Attila amellet érvelt, hogy a gazdasági fellendülés megalapozásának lehetne alternatívája a humán tőkébe történő befektetés is, amely munkajogi szempontból a humán tőke munkajogi védelmi mércéjének megemelésével érhető el.

A klasszikus közgazdasági megközelítés szerint a munkaügyi szabályozás egy rizikó faktor a vállalkozások számára, így kérdéses lehet, hogy mennyire kell kiszolgáltatni a gazdaság érdekeit a jogalkotás során, mennyire kell lazítani a klasszikus munkavállalói érdekeket szem előtt tartó szabályozáson. A World Economic Forum versenyképességgel kapcsolatos kutatásai arra a kérdésre keresték a választ, hogy a multinacionális vállalatok mely tényezőket találnak kockázatosnak egy adott országban üzletviteli szempontból. Az adatsor szerint Magyarországon 2010-ben a munkaügyi szabályozást a hátráltató tényezők 16-os listáján csupán a 9. helyre rangsorolták, a Munka Törvénykönyve, mint akadály 2012-re a 11. helyre csúszott vissza.⁷⁷ A munkáltatók álláspontja szerint tehát a magyar munkajogi szabályozás 2012. előtt sem volt rugalmatlannak tekinthető. Ugyanakkor tőlünk nyugatra, az Európai Unió több országában is a kockázatos tényezők listáját valóban a munkajogi szabályozás vezeti. Mindemellett fontos megemlíteni, hogy ma már több kutatás metodikailag is bizonyította, hogy nincs összefüggés a magas munkajogi védelem és a növekvő munkanélküliség között, ugyanis a munkajog szabályai annyira komplexek, hogy nincsen közvetlen munkaerő-piaci hatásuk.⁷⁸ Példának okáért a munkáltató szemszögéből tekintve egy esetleges munkavállalói károkozás vagy felmondás egy annyira távoli kockázati esemény, hogy a letelepedés megválasztásánál sok esetben elő sem kerül annak mérlegelése, ellenben a minden hónapban esedékessé váló munkát terhelő adók és járulékok mértéke már komolyabb szempont lehet.

A BDO Magyarország 2013. április közepén publikált Munkaügyi Helyzetkép TOP 500 felmérésében - amelynek elsődleges célja az volt, hogy az új Mt. hatálybalépését követően interpretálja a legnagyobb hazai vállalkozások véleményét, álláspontját a legfontosabb munkajogi változásokkal kapcsolatban - megfogalmazásra került az a kérdés, hogy hozzájárul-e az új Mt. a munkahelyek létrejöttéhez a hazai vállalatok szerint. A megadott válaszokból kitűnik, hogy a felmérésben résztvevő közel 100 cég közül csupán 3

⁷⁵ Kun Attila: Kinek a rizikója?; HR&Munkajog, 2013. okt., 4. évf., 10. szám

⁷⁶ Kun Attila: i.m.

⁷⁷ Kun Attila: i.m.

⁷⁸ Kun Attila: i.m.

válaszolta azt, hogy a közeljövőben bővíteni tervezi a cégét, és ez összefüggésben van az új munkajogi szabályozással.⁷⁹ A válaszadók nagyobb része úgy nyilatkozott, hogy nem tervezi az elkövetkező időszakban a létszám bővítését, ugyanakkor abból a 33%-ból, aki szerint új munkahelyeket hoz létre, mindösszesen csak minden tízedik munkáltató nyilatkozott úgy, hogy ok-okozati összefüggés van a létszám bővítése és az új munkajogi szabályozás között.⁸⁰

Még drasztikusabb képet festett le a Policy Agenda 2012. nyarán végzett kutatása, melynek keretén belül a hazai kis- és középvállalkozók vezetőit faggatták az új Mt. várható hatásairól és az esetleges foglalkoztatottság bővüléséről. Az új Mt. elfogadásának szükségességével kapcsolatban gyakran hangoztatott érv volt a kkv-k adminisztratív terheinek csökkentése, és a versenyképességük növelése. A magyar kkv szektor megannyi gazdasági problémáin túlmenően fontos leszögezni, hogy munkaügyi szempontból a kkv-k az illegális foglalkoztatás melegágyai. Részben a gazdasági túlélésért folytatott mindennapi harc, részben a tevékenységük átláthatatlan voltából eredően a munkajogi szabályok érvényesülése és ellenőrzése is ezeknél a munkáltatóknál a legnehezebb. A helyzetet tetézi, hogy kollektív munkajog jelentősége is minimális, így a munkavállalók is kevésbé védettek.⁸¹ E tényezőkből eredően az új Mt. szabályai a kkv-k körében érvényesülnek a legkevésbé. A megkérdezett kkv vezetők túlnyomó többsége 2013-ban úgy nyilatkozott az új Mt.-vel kapcsolatban, hogy semmilyen költségcsökkenő hatással nem számol a jövőre nézve, sőt voltak olyan, akik költségnövekedéstől tartottak. Összesen a kkv-k 13%-a gondolta úgy, hogy csökkenek a vállalkozása költségei, de ezek közül csak 2% nyilatkozott úgy, hogy jelentős mértékű költségcsökkenéssel számol. A megkérdezettek 82%-a azt nyilatkozta, hogy nem valószínű, hogy az új szabályozás hatására bővíteni fogja vállalkozását. Ha mégis lesz valamilyen változás az új törvény hatására, az inkább a foglalkoztatotti létszám csökkenése irányába hat majd. A cégvezetők pesszimista álláspontját erősíti, hogy 51%-ának véleménye szerint cége ágazatában sem várható létszámbővítés a következő fél évben, emellett négytizedük az álláshelyek számának csökkenését prognosztizálta.⁸²

A munkajogi szabályok rugalmasításának eredeti funkciója, hogy a munkáltató számára lényegesen olcsóbbá és komplikációktól mentessé tegye a foglalkoztatást, a munkavállaló számára pedig megteremtse a biztonságot, a kiszámítható munkavállalási

⁷⁹ <http://systemmedia.hu/index.php/cikk/3184/3184/Velemenyek-az-uj-Munka-torvenykonyverol-Munkaugyi-helyzetkep-TOP-500>

⁸⁰ <http://systemmedia.hu/index.php/cikk/3184/3184/Velemenyek-az-uj-Munka-torvenykonyverol-Munkaugyi-helyzetkep-TOP-500>

⁸¹ http://jesz.ajk.elte.hu/marencsak47.html#_ftnref1

⁸² <http://www.policyagenda.hu/hu/nyitolap/kutatas-a-magyar-cegvezetok-nem-varnak-attorest-az-uj-munka-torvenykonyvetol>

feltételeket. Nyilvánvalóan két konfrontálódó érdekről van szó, ezért, ha a munkavállalói igényeket alárendeljük a munkáltatóinak, az a munkavállaló családi és magánéletének kárára valósulhat csak meg. Ha viszont ilyen érdeksérelmek tömeges mértékben fordulnak elő, az már a társadalom egészét károsítja, amely akár közvetett költségek megjelenésében is megnyilvánulhat, így végeredményben az egyénre és a társadalomra hárítja azokat a költségeket, amelyeket a munkáltatók megtakarítanak.⁸³ A kérdés az, hogy a gazdasági és jogi kockázatok és költségek ilyen módon történő áttelepítésével valóban a leghatékonyabb kockázatviselőre települnek-e?

Azzal, hogy az új Mt. a munkavállalót a szerződési szabadság számára autonóm aktorként statuálja, megfelel a függő munka fogalmából eredő sajátosságokról, miszerint a munkavállaló nem önálló gazdasági szereplő, munkájának eredménye közvetlenül a munkáltató tulajdonává válik, ezért mindennemű, adott tevékenységgel járó kockázatot közvetlenül ő visel, éppen ezért illeti meg a munkáltatót az irányítási és az utasítási jogosultság. A tulajdon és annak működtetése eleve kockázat, amelyből eredő költségeket, terheket az Mt. háttérjogszabályává tett Polgári Törvénykönyv is a tulajdonosra hárít. Ebből is következik, hogy a munkabér nem tartalmaz kockázati elemet, az csupán a rendelkezésre állás és a munkavégzés ára.⁸⁴ A munkajogi szabályozás rugalmasítása ezt a „klasszikus” kockázatfelosztást is érinti, amely nagy ár lehet a foglalkoztatás esetleges bővítése érdekében.

Fontosnak tartom leszögezni, hogy nem önmagával a flexicurity mantrájával van a probléma, hiszen az, mint szakpolitikai modell a munkaerő-piaci rugalmasság és a munkaerő biztonságára való egyidejű törekvés stratégiájaként foglalható össze. A fogalom első eleme a munka-erő piaci rugalmasság Magyarország tekintetében 2012. előtt is adott volt, mint ahogy az a World Economic Forum kutatásából is kiderült. A modell azon három eleme (az élethosszig tartó tanulás, az eredményes munkaerő-piaci politikák és a korszerű társadalombiztosítási rendszerek), amely a munkaerő védelmét lettek volna hivatottak szolgálni, pedig teljesen figyelmen kívül maradtak a kodifikáció során, így Magyarország tekintetében ún. csonka flexicurity modell valósult meg. A flexicurity eredeti víziója ugyanis az egyensúly megtalálására törekszik a rugalmasság és a munkaerő-piaci biztonság között, úgy, hogy közben nagy jelentőséget tulajdonít az egymást kiegészítő szakpolitikák - munkajog, foglalkoztatáspolitikai, oktatáspolitikai, szociális politikai – koordinatív, dinamikus, prosperáló szerepének.

⁸³ Lehoczkyné Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött, Az új Munka törvénykönyve dilemmái c. konferencia utókiadványa, KRE-JÁK, 2011., 29. o.

⁸⁴ Lehoczkyné Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött, Az új Munka törvénykönyve dilemmái c. konferencia utókiadványa, KRE-ÁJK, 2011., 44. o.

A 2008-2009-es Európát is mélyen sújtó gazdasági világválságot nem a munkaerő-piaci folyamatok váltották ki, hanem a hitel- és a pénzpiac defektusai, mégis úgy érezhetjük a munkajogi szabályozás szenvedte el a legsúlyosabb következményeket a gazdasági helyzet destabilizációja érdekében. Az unió országai a válság kirobbanása után az elmaradó gazdasági fellendülés okát a rossz munkaerő-piaci struktúrában, a munkavállalói oldal túlzott védelmében, a rendszer merevségében vélték felfedezni. Ezen problémákat kiküszöbölendő megindultak a deregulációs folyamatok, Európa szerte csökkentették a munkát védő szabályok garanciális szintjét, növelték a vállalkozások mozgásterét a munkajogi szabályozás körében, elvetették a kollektív bér és béremelés meghatározásának lehetőségét. Egyre több bizonyíték van azonban arra, hogy a munkaerő-piaci liberalizáció mindamellett, hogy felesleges társadalmi és szociális konfliktusokat generált, nehezebb élet- és munkakörülményeket eredményezett, összességében nem segítette elő a gazdaság növekedését, nem csökkentette a munkanélküliséget. Épp ezért, belátva a koncepció működésképtelenségét, itt lenne az ideje, hogy mind uniós, mind a hazai politikai, szociális, és vállalati szereplők belátnák a helyzet tarthatatlanságát, és egy olyan modell kiépítésére törekednének, amely képes a kiegyensúlyozott érdekviszonyok megjelenítésére.⁸⁵

⁸⁵ Aristeia Koukiadaki and Lefteris Kretsos: Opening Pandora's Box, The sovereign Debt Crisis and Labour Market Regulation in Greece; Industrial Law Journal, Sept. 2012 Number 3.

IV. Összegzés, konklúzió, jövőkép

Áttekintve a „munka világának alkotmányát” érintő rendszerváltozás utáni tervezett és megvalósított módosításait konzekvenciaként egy dolgot biztosan leszűrhetünk: abban mindig is konszenzus uralkodott a szereplők között, hogy a magyar munkajogi szabályok modernizálására, az Mt. szabályainak áttekinthetőbbé és felhasználó-barátabbá tételére égető szükség van. Ez a szempont azonban a jogalkotás során eltörpült, sőt elenyészett, helyét az éppen regnáló kormány aktuális gazdasági célkitűzései vették át. 2011-ben a Széll Kálmán Terv, majd a Magyar Munka Terv által meghirdetett adósság elleni harc alá rendelték az új Mt. kodifikációját, annak reményében, hogy az új, polgári joghoz közelítő, a felek megállapodásait előtérbe helyező szabályozás Európa egyik legrugalmasabb munkaerő-piacát létrehozva csökkenteni fogja a munkanélküliség egyébként európai szinten is igen magas arányát.

Az új Mt.-nek a kormányzati program interpretációjában nem a munka világa szereplőinek jogait és kötelezettségeit hosszútávon szakszerűen meghatározó szerepét, hanem foglalkoztatáspolitikai funkcióját domborították ki. Ez több szempontból is aggályos lehet: egyrészt, mert a jogbiztonság és a kiszámíthatóság elve ellen hat az, ha a Munka Törvénykönyvét az éppen hatalmon levő kormány saját foglalkoztatáspolitikáját meghatározó célkitűzéseikhez kívánja igazítani, már pedig egy esetleges kormányváltás esetén nagy valószínűséggel sor fog kerülni az Mt. újrakodifikálására. Másrészt kétséges az az értelmezése az új munkajogi kódexnek, hogy az önmagában, foglalkoztatáspolitikai eszközként képes lehet új munkahelyet teremteni, valamint a vállalkozások versenyképességét növelni.

Ma már a munkáltatók java része megbízható gazdaságpolitikát, kiszámítható vállalkozási környezetet, kedvező adó- és járulékterhet kínáló országokat preferál a letelepedési szempontoknál, és mint fentebb láthattuk, Magyarország esetében a kockázati tényezők listáján a munkaügyi szabályozás rugalmatlansága egyáltalán nem tekinthető hátráltató tényezőnek. Ettől függetlenül komoly probléma, hogy ma Magyarországon nem dolgozik annyi ember, mint ahány munkaképes állampolgára van az országnak. De ezzel kapcsolatosan azt gondolom, máshogyan kell megtalálnia az ország vezetésének a megoldást, mint a munkajogi szabályozás garanciális elemeinek csökkentésével. Mert bár munkahelyek létrehozására a GDP növekedése érdekében valóban szükség van, de ez nem történhet meg a már meglévő munkahelyek fenntarthatóságának és védelmének terhére.

Problémásnak tartom a kodifikáció folyamatával kapcsolatosan, hogy bár a kormány első nyilvánosságra hozott törvénytervezete is igen heves ellenállást váltott ki az érdekképviselői szervek részéről, hivatalosan mindössze 2 hónapot szántak a szociális egyeztetések lebonyolítására. A kodifikációt megelőző egyeztetési folyamat cseppet sem haladt gördülékenyen, leginkább úgy tűnt, az NGM szerette volna minél „olcsóbban” megúszni a konzultációból eredő politikai károkat, ezért igyekezett akadályokat görgetni az egymás mellé felsorakozó érdekképviselői szervezetek elé: megszüntette az Országos Érdekegyeztető Tanács 20 éve fennálló intézményes fórumát, majd mereven elzárkózott a munkavállalói szervezetek által kezdeményezett tripartit egyeztetések lebonyolítása elől, végül büntetésként munkavállalói érdekképviselői szervek között is szelektálta a meghívottak körét. A szociális konzultáció kezdeti nehézségei ellenére eredményként könyvelhető el, hogy bár a kormány az új Mt. koncepcióját teljes egészében a kormányzati programokban nyíltan deklarált rugalmasság víziójának rendelte alá, kénytelen volt engedni, így a végső, Országgyűlés elé benyújtott törvénytervezet az eredetihez képest jelentős többletjogokat tartalmazott munkavállalói aspektusból.

Véleményem szerint az új Munka Törvénykönyve a polgári joghoz közelítő, a munkáltató költségeinek csökkentése érdekében munkavállalói védelmet radikálisan leépítő koncepciója habár az európai uniós fejlődési tendenciáknak megfelel, magával a jogterület, azaz a munkajog funkciójával ellentétes. Hiszen a munkajog jellegét tekintve a magánjogból nőtte ki magát, egész pontosan a magánjog kötelmi jogi részéből, tekintve annak diszpozitív, mellérendelt jellegét. A munkajogi konfliktusokat a 19. század közepéig, a nagy ipari forradalmakig a polgári jog szabályai szerint rendezték, a felek magánautonómiáját figyelembe véve. Az ipari forradalmak azonban drasztikus változást hoztak a gazdaság és a társadalom szerkezetében. Megjelentek az óriási gyárak, megindult a tömeges foglalkoztatás, és az urbanizációs folyamat, de ami a legfontosabb: megjelent a kiszolgáltatott munkás a fejlett nyugati társadalmakban. Egyre inkább világossá vált, hogy a polgári jog szabályai szerint rendezett munkaügyi viták tekintetében lehetőség nyílik az egyszerű munkavállaló kizsigerelésére, és hogy emiatt szükség lesz az állam közbeavatkozására e kérdésekben. Az állami beavatkozással megindult a munkajog közjogiasodása, ami azóta sem állt meg, hisz a gazdasági és a politikai szereplők állandó véleményezői és formálói a munkajogi jellegű kérdéseknek. Az állam munkajogi beavatkozó szerepe álláspontom szerint egészen addig megkérdőjelezhetetlen marad, amíg a globális, kapitalista piacgazdaság generálta makrogazdasági ciklusok olyan, a munkavállalók tömegeit negatívan érintő következményeket tudnak eredményezni, mint a 2008-2009-es gazdasági világválság. A

szabályozási környezet megváltozott, de az egyik fél kiszolgáltatottabb helyzete ugyanúgy jelen van, és ugyanúgy kezelendő probléma, ahogy száz évvel ezelőtt.

Bár az Alaptörvény elvi jelleggel is rögzíti, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja az értékteremtő munka, fentieket figyelembe véve feltehetjük magunknak azt az egyszerűnek tűnő kérdést, hogy vajon az állam az új Mt. kodifikációjával eleget tett-e alkotmányos kötelezettségeinek, miszerint törekednie kell arra, hogy minden munkaképes ember, aki akar, dolgozhasson.

V. Irodalomjegyzék

- 124/2008. (X.14) ABH
- 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya
- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásairól
- 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- Alapvető Jogok Biztosának jelentése, A munka méltósága projekt, 2012.
- Aristeia Koukiadaki and Lefteris Kretsos: Opening Pandora's Box, The sovereign Debt Crisis and Labour Market Regulation in Greece; Industrial Law Journal, Sept. 2012 Number 3.
- Dr. Berke Gyula, Dr. Kiss György, Dr. Lőrincz György, Dr. Pál Lajos, Dr. Pethő Róbert, Dr. Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához, Pécsi Munkajogi Közlemények, II. évf., III. szám
- Gyulavári Tamás: Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Bp., 2013
- Gyulavári Tamás: Munkajogi TDK ülés, PPKE-JÁK, 2013. 10. 21.
- Dr. Kiss György: Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez; Az új Munka törvénykönyve dilemmái c. konferencia utókiadványa, KRE-ÁJK, 2011
- Magyar Munka Terv (2011. 05. 19.)
- Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött, Az új Munka törvénykönyve dilemmái c. konferencia utókiadványa, KRE-JÁK, 2011.
- Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle, 2006, 1. szám
- Schanda Balázs-Balogh Zsolt: Alkotmányjog-Alapjogok, PPKE-JÁK, Bp., 2013
- Széll Kálmán Terv 1.0. Összefogás az adósság ellen
- Széll Kálmán Terv 2.0. A következő lépés
- Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, COM (2006) végleges
- epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=
- econ.core.hu/file/download/20evfoglpol/kotet.pdf
- www.ado.hu/rovatok/munkaugyek/mitol-forradalmi-az-uj-mt

- www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi_politikak&id=47
- www.fdsz.hu/sites/default/files/eml-NGM-MT_2011-08-11_0.pdf
- www.hook.hu/wp-content/uploads/hogyan-tovabb-Magyarország.pdf
- www.hrportal.hu/index.phtml?page=feature&id=42803
- www.hrportal.hu/hr/melyulo-valsagban-a-munkaugyi-szabalyozas-20071015.html
- www.hvg.hu/gazdasag/20111109_uj_munka_torvenykonyve
- www.hvg.hu/gazdasag/20111107_uj_munka_torvenykonyve_vita
- www.index.hu/gazdasag/vilag/2011/08/01/munka_torvenykonyve_ujabb_kifogasok/
- www.index.hu/gazdasag/magyar/2011/10/20/elfogadta_a_kormany_az_uj_munka_torvenykonyvet
- www.jogiforum.hu/hirek/25870
- www.jogiforum.hu/hirek/25892
- www.korunk.org/?q=node/8&ev=1932&honap=4&cikk=5726
- www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo1989_2009.pdf
- www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1309.pdf
- www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog21312.pdf
- www.kszosz.hu/index.php/19-fooldal/229-friss-hirek-2
- www.liganet.hu/page/88/art/7269/akt/1/html/munkajogi-kihivasok-az-eu-ban.html
- www.liganet.hu/page/88/art/6296/akt/0/html/az-uj-mt-tortenete.html
- www.liganet.hu/page/88/art/6264/akt/1/html/lezarult-az-altalanos-vita-az-mt-rol.html
- www.mfor.hu/cikkek/Magyar_munkaeropiac_kevesebb_munkas_tobbet_ero_ber.html
- www.nepszava.hu/articles/article.php?id=460154&print=1
- www.nol.hu/media/file/attach/01/14/00/000001401-4538.pdf
- www.origo.hu/allas/20111213-elfogadta-a-parlament-az-uj-munka-torvenykonyvet.html

- www.portfolio.hu/gazdasag/bekerult_az_uj_mtbe_a_vedett_kor_es_a_kismamak_vedelme.153429.html
- www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/ennyivel_nott_kozmunka_es_kulfoldon_dolgozok_nelkul_a_foglalkoztatas_-400.1.193885.html
- www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/itt_a_magyarazat_a_ksh-tol_a_foglalkoztatas-bovulesi_rejtelyre.180880.html
- www.systemmedia.hu/index.php/cikk/3184/3184/Velemenyek-az-uj-Munka-torvenykonyverol-Munkaugyi-helyzetkep-TOP-500