

Budapest, 15 | 08 | 19.

LIGA Szakszervezetek

„A MUNKÁÉRT!” PROJEKT

SAJTÓKÖZLEMÉNY

ELKÉSZÜLT AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK HATÁSVIZSGÁLATA

Az elkészült hatástanulmány az új szabályozás bevezetése után két évvel készült a LIGA Szakszervezetek által koordinált „A Munkáért!” című, TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001 számú projekt keretein belül. A nagyszabású kutatás során munkavállalók és munkaadók közvetlen megkeresésére, megkérdezésére is sor került. A fókuszcsoportos beszélgetéseket és mélyinterjúkat követően az adatfelvételre, vagyis 800 fő munkaadó és 2000 fő munkavállaló személyes, valamint 5000 fő on-line megkérdezésére 2014 nyarán került sor. Az eredmények kiértékelésével párhuzamosan a hatástanulmány első változata 2015 januárjában készült el, a végső, 100 oldalas elemzés pedig most készült el.

Hosszas szakszervezeti tiltakozások, demonstrációk, majd tárgyalások után, a parlament elfogadta és azt követően 2012. július 1-jén életbe léptette az új Munka törvénykönyvét. Az eredeti elképzelés szerint a szabályozás hozzájárult volna a foglalkoztatás növeléséhez, illetve a munkaerő-piac rugalmasításához, a versenyképesség növeléséhez. Már a törvény hatályba lépése előtt is tudni lehetett, hogy a változás nem fog kedvezni a munkavállalóknak, alapvető koncepcionális változtatásokat hoz magával és különösen hátrányos helyzetbe hozza a kollektív jogok gyakorlóit, így a kollektív érdekvédelmet. Szűkültek az úgynevezett egyéni jogok, a munkavállalók többet kénytelenek dolgozni alacsonyabb bérért, munkájukért szigorúbb felelősségi szabályok alapján tartoznak helytállni, valamint jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén sem számíthatnak a jog védelmére. A szabályozásban önálló területként megjelent a köztulajdonban álló munkáltató kategóriája, ahol mind az egyéni, mind pedig a kollektív jogok komoly csorbát szenvedtek. A kollektív jogok területén pedig a változás a jogok érvényesítésére szolgáló garanciák szisztematikus eltávolításában jelenik meg.

Az új Mt. bevezetése óta gyakorlatban is láthatóak a következmények: csökkent a munkaügyi perek száma, a szakszervezetek mozgástere beszűkült, ezáltal érdekérvényesítő képességük is gyengült. Minimálisra csökkentek – szinte teljesen megszűntek – a kollektív munkaügyi jogviták, és nőtt a munkavállalók elkeseredettsége. A szakszervezetek tisztségviselőihez napi szinten fordulnak a munkavállalók jogos panaszaikkal.

A jelen hatástanulmány az új szabályozás bevezetése után két évvel készült a LIGA Szakszervezetek által koordinált „A Munkáért!” című TÁMOP projekt keretein belül. A nagyszabású kutatás során munkavállalók és munkaadók közvetlen megkeresésére, megkérdezésére is sor került. A fókuszcsoportos beszélgetéseket és mélyinterjúkat követően az adatfelvételre, vagyis 800 fő munkaadó és 2000 fő munkavállaló személyes, valamint 5000 fő on-line megkérdezésére 2014 nyarán került sor. Az eredmények kiértékelésével párhuzamosan a hatástanulmány első változata 2015 januárjában készült el. Az adatok alapján készült hatástanulmányban a kutatók legfőbb konzekvenciája az volt, hogy összességében véve a Munka

www.amunkaert.hu

törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalóknak egy kicsivel rosszabb, a munkaadóknak kicsivel jobb lett a helyzete az új szabályozás bevezetését követően. Ami az eredeti célokat illeti, a szabályozás a munkaerőpiac rugalmasságát a felmérés pillanatáig nem segítette elő, a versenyszféra foglalkoztatási szintjének növelését pedig egyelőre mérsékelt eredménnyel támogatja. A munkavállalók számára kedvezőtlen változások elsősorban a nagy létszámú, többnyire részvénytársasági formában, részben vagy egészben külföldi tulajdonú cégnél dolgozókat érintették. Ágazati szempontból a szállítás, posta, távközlés és raktározás területén dolgozókra van leginkább kedvezőtlen hatással. Az eredményeket tekintve a kutatás kimutatta, hogy az új szabályozás elsősorban a rosszabb szociális helyzetű, gyengébb érdekképviselési erővel, képességgel rendelkező, egészségügyi problémákkal küzdő, a munkaszervezetbe gyengébben beintegrálódó munkavállalókat érintette markánsabban, pont azt a réteget, amelynek kollektív érdekképviselésre a legnagyobb szüksége lenne. A munkaügyi perek vizsgálatában is ez jelenik meg, elsősorban az elmaradt bérek, a szabadságkiadások miatti viták száma jár az élen.

A kutatáshoz kapcsolódó szakmai fórumokon is elhangzott, hogy az elmúlt 20 évben a mostanihoz hasonló volumenű és minőségű hatástanulmány nem született ebben a tárgyban, a kutatás külső szakértők véleménye szerint is korrekt, elfogulatlan és szakmailag kifogástalan munka. Ugyanakkor a változásokról pontos képet adni, azokból messzemenő következtetéseket levonni nehéz. Ennek három oka is van. Az egyik, hogy az új szabályozás bevezetése és a hatástanulmány keletkezése között viszonylag rövid idő telt el, a változásokról szólni, azokat kutatni ezért nehezebb. Másrészt a munkaadók részéről látható egy kivárási tendencia, sok esetben nem alkalmazzák még vagy nincsenek tudatában azoknak a – gyakran a munkavállalókra nézve az eddigi gyakorlatnál is hátrányosabb – eszközöknek, amelyekre a törvény lehetőséget adna. Harmadrészt – és talán ez a leglényegesebb észrevétel – az új jogszabályok több esetben csak egy korábban fennálló, akkor még jogellenes gyakorlatot konzerváltak, legalizáltak, így a munkavállaló rossz és rossz között nem érzékeli, nem érzékelheti a különbséget. A negatív változások érzékelését az is akadályozza, hogy a kedvezőtlenül változó rendelkezések jó része (pl.: felmondás, kártérítés) egy szűkebb munkavállalói kört érint, akik a változás tényével sincsenek tisztában. A káros hatások ráadásul áttételesen, sokszor évek múltán jelentkeznek.

Bár a tanulmány nem tér ki erre, az elmúlt években tapasztalható jelenség, a munkajog és a polgári jog közelítése, összemosása is egyelőre inkább aggályos, mint kedvező tendenciákat mutat.

Szakszervezeti szempontból a hatástanulmány eredményei gondolatébresztőek, tennivaló – munkavállalói oldalról is – van bőven. A szakszervezeteknek erőfeszítéseket kell tenniük, hogy a hátrányos jogszabályi környezetben (új Munka törvénykönyve, szigorodó Sztrájk törvény, változó munkaügyi ellenőrzés stb.) a megmaradt eszközeit az eddigieknél is hatékonyabban használják, kollektív szerződésekkel próbálják a munkavállalók megnyirbált jogait védeni.

LIGA Szakszervezetek